

Rassegna del 04/06/2018

LAVORO

04/06/2018	Corriere della Sera	Maxi sciopero contro i robot «assunti» dai casinò a Las Vegas	Gaggi Massimo	1
04/06/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Intervista a Roberto Zecchino - Bosch apre le porte ai giovani talenti «L'Industria 4.0 ha bisogno d'ingegneri Ma adattabilità e passione sono valori»	Firenzani Cosimo	3
04/06/2018	Italia Oggi Sette	Aziende all'appello sulle ferie	De Lellis Carla	5
04/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	«In tutta Europa non sono subordinati»	Ba.Mill.	7
04/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lavoro e diritti al tempo delle piattaforme	Millucci Barbara	8
04/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Ecco dove si coltiva la legalità	Ba.Mill.	10
04/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Polizza privata? E la giusta soluzione	Ba.Mill.	11
04/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Servono tutele innovative per i più deboli	Ba.Mill.	12
04/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus impresa Italia - Lavoratori felici, aziende produttive così lo smart working conviene a tutti	Frojo Marco	13
04/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus impresa Italia - E dietro cresce anche il business degli uffici intelligenti e "green"	m.fr.	15
04/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Focus Impresa Italia - Addio alle solite scrivanie e più spazi condivisi la rivoluzione in banca	m.fr.	16
04/06/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Smart working: come garantire riservatezza ai dati aziendali - Dati da proteggere nel lavoro agile	Lambrou Monica	18
04/06/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Trasferimento contestato, l'addetto non può astenersi	Mo.L.	20

WELFARE E PREVIDENZA

04/06/2018	Il Fatto Quotidiano	Oltre il limite del lavoro come sola fonte di ricchezza	Canevaro Mirko	21
04/06/2018	Stampa	Idea gialloverde "Gli esuberanti sono a carico delle aziende" - "Quota 100", si studia il modello bancario Risorse per gli esuberanti a carico delle imprese	Capuruso Federico - Giovannini Roberto	23

Maxi sciopero contro i robot «assunti» dai casinò a Las Vegas

Baristi sostituiti da un'invenzione (italiana): protestano 50 mila lavoratori

Il caso

di Massimo Gaggi

La mecca del gioco d'azzardo, che è anche il più grande «divertimentificio» d'America, rischia la paralisi per la rivolta dei suoi dipendenti, sul sentiero di guerra per il timore di essere sostituiti da robot che già adesso, benché introdotti in modo limitato e con una certa discrezione, tendono a comprimere i loro salari.

Col contratto di lavoro di 50 mila baristi, cuochi e camerieri di 34 casinò di Las Vegas scaduto il primo giugno, è stata una scintilla made in Italy a portare il 99 per cento dei lavoratori chiamati al voto a proclamare uno sciopero potenzialmente a oltranza: lo spauracchio si chiama Topsy Robot, un braccio meccanico costruito a Torino da Makr Shagr, un'azienda di robotica, e installato nei suoi bar da Rino Armeni. Topsy sostituisce il *bartender*: prepara automaticamente, mescolando i vari ingredienti e shakerando con vigore, i cocktail ordinati dai clienti usando i computer installati sui tavoli. Di gente in carne ed ossa la gente vede solo le cameriere che portano le bevande ai tavoli, ma il nome che è stato dato loro (ambasciatrici galattiche) e le gonne argentee che indossano fanno pensare che presto anche loro potrebbero essere sostituite da bambole robotizzate. Armeni nega: si dice consapevole dell'importanza del fattore umano nel rapporto coi clienti.

Intanto, però, è scattata la rivolta, guidata da una pasionaria: Bethany Kahn, la donna al comando della Culinary Union, il sindacato dei dipendenti dei casinò. Sciopero a oltranza? Sembrava una storia d'altri tempi. E infatti l'ultima massiccia astensione dal lavoro, 67 giorni, risale a 34 anni fa. Ma in America la paura dell'automazione e, più in generale, l'impatto della tecnologia, stanno ridando vita a rappresentanze che erano considerate in via d'estinzione. È già avvenuto nella Silicon Valley dove le enormi diseguaglianze retributive tra i dipendenti di Facebook, Google e le altre società di big tech da un lato e, dall'altro, il personale che presta loro servizi (ristorazione, pulizie, trasporti) alle dipendenze di *contractors*, ha aperto spazi insperati ai sindacati in luoghi nei quali le *unions* non erano mai entrate.

Può stupire che ora la rivolta contro i robot esplode non nelle città industriali del Nord Est americano dove le fabbriche sono state trasferite all'estero o sono state automatizzate, ma in un luogo che vive di servizi alla persona: gioco, divertimenti, ristorazione. In realtà già da anni i centri di ricerca più attendibili come quello della Ball State University avevano avvertito che la città più esposta all'automazione è proprio Las Vegas, col 65 per cento dei posti di lavoro robotizzabili nell'arco di vent'anni. Una possibilità teorica, certo: pur potendo mandare tra i tavoli delle macchine, i ristoranti più eleganti e costosi della città di certo continueranno a usare camerieri in carne ed ossa per ser-

vire i loro ricchi clienti.

Ma in altri casi l'automazione, anche se parziale, costerà cara ai dipendenti dei casinò che stanno chiedendo aumenti retributivi e migliori trattamenti pensionistici e sanitari nel nuovo contratto. Hanno i loro buoni motivi: dopo i tagli degli anni della grande recessione, ora i casinò sono tornati a realizzare guadagni miliardari: tra l'altro si accingono a distribuire agli azionisti 3-4 miliardi di extra-profitti col meccanismo del *buy back*. La Ceasars Entertainment, alla quale fa capo il celebre Caesars Palace, ha ceduto e ha firmato il nuovo contratto. Gli altri grandi casinò, dal Bellagio al Mirage, passando per Circus Circus e Mandalay, invece, non mollano. Ma non molla nemmeno Bethany, forte di un mandato a scioperare che riguarda 38 dei 50 mila dipendenti della grande industria della città: «So che la tecnologia arriverà: non la voglio fermare, ma voglio avere voce in capitolo su come viene impiegata. Chi sarà sostituito dalle macchine va addestrato a fare altro. E, se non è possibile dargli un'altra posizione, deve ricevere un congruo indennizzo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

67

I giorni di sciopero dei dipendenti di Las Vegas nel 1984, l'ultima volta in cui gli allora 17 mila lavoratori organizzarono una protesta





Automazione ed emozione A sinistra, il robot barista Tippy installato nei suoi bar da Rino Armeni a Las Vegas. A destra, una manifestante del sindacato (Ap)

Bosch apre le porte ai giovani talenti «L'Industria 4.0 ha bisogno d'ingegneri Ma adattabilità e passione sono valori»

Roberto Zecchino, direttore risorse umane del colosso Bosch: «Tra 5 anni alcune professioni tecniche non ci saranno più. Le life skills invece sono necessarie per ogni carriera».

Cosimo Firenzani

■ MILANO

SERVONO **COMPETENZE** tecniche molto aggiornate per affrontare all'interno di un colosso della tecnologia le sfide della rivoluzione industria 4.0. Però, per lavorare come ingegneri in Bosch, tutto questo non basta: bisogna essere aperti, flessibili e saper lavorare in gruppo. Insomma, le innovazioni da conoscere tra big data e internet of things certo non manca, ma la componente umana è fondamentale.

«Tra 5 anni le competenze richieste potrebbero essere cambiate – racconta Roberto Zecchino, direttore risorse umane e organizzazione di Bosch per il Sud Europa – per questo è importante avere competenze sociali altrettanto spiccate». La multinazionale tedesca fornisce tecnologie e servizi per l'automotive e la mobilità, per la casa, per l'industria e per il commercio con un fatturato di 78 miliardi di dollari a livello mondiale.

IL GRUPPO Bosch è presente in Italia dal 1904, anno in cui fu inaugurato il primo ufficio di rappresentanza a Milano. Bosch Italia (5.900 dipendenti, 20 società e 4 centri di ricerca) sta selezionando 35 ingegneri (60 candidati venerdì hanno sostenuto i colloqui e visitato la sede milanese dell'azienda). Solitamente per la multinazionale tedesca servono un percorso di studi regolare,

un'ottima conoscenza della lingua inglese e, ancora meglio, di quella tedesca. Però, occorrono anche passione, dedizione, flessibilità, forte motivazione, insieme a dinamismo e spirito di gruppo.

Quali tipologie di ingegneri cercate e perché?

Cerchiamo ingegneri perché abbiamo bisogno di persone molto preparate sulle novità introdotte dalla rivoluzione di Industria 4.0 – risponde Zecchino –. Stiamo selezionando ingegneri meccanici, elettronici, informatici e gestionali: sono queste le principali specializzazioni che cerchiamo. Il gruppo fa dell'innovazione tecnologica un proprio punto cardine e abbiamo sicuramente bisogno di persone che sappiano programmare e analizzare grandi quantità di dati. Devono conoscere le ultime novità del mondo del software e allo stesso tempo sapere come funzionano le macchine».

Quali sono le competenze più richieste?

«Diciamo che i cambiamenti industria 4.0 hanno portato una grande esigenza di persone che sappiano analizzare i dati, oltre a programmare. Le mansioni del big data analyst anche nella nostra azienda sono sempre più necessarie, ma si tratta anche di una competenza diffusa che sicuramente rappresenta un vantaggio per chi ce l'ha. Però, abbiamo bisogno anche di altre competenze che ritengo siano fondamentali, soprattutto in questo periodo».

Quali?

«Sono le life skills, le competenze legate al comportamento. Cosa cerco di valutare? Il saper lavorare in gruppo, il saper comunicare, la resilienza, la passione, la capacità di adattamento e la capacità di rispettare la diversità. Investiamo molto su questi aspetti. Certo, le competenze tecniche sono necessarie. Ma ritengo che queste competenze sociali siano fondamentali in una professione in cui l'aspetto tecnico può sembrare prevalente».

Come stanno cambiando negli ultimi anni i requisiti richiesti dalle aziende?

«In alcuni casi le competenze tecniche sono cambiate, ma ripeto: le competenze sociali sono importantissime. Se vado a vedere chi ha fatto più carriera, solitamente nella vita reale queste competenze le ha. Perché insisto? Proprio per i cambiamenti molto repentini ai quali stiamo assistendo».

Quali sono le sue previsioni?

«Tra 5 anni ci saranno professioni che non esistono e, magari, le competenze tecniche richieste saranno del tutto diverse. Le life skills, però, restano importanti perché saranno un valore aggiunto all'interno di un'azienda per poter adeguarsi ai cambiamenti».

Il consiglio ai giovani quindi?

«Invito i ragazzi a dedicarsi con la stessa passione a sviluppare le competenze sociali e si presenteranno davanti ai selezionatori con un vero valore aggiunto».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Saper analizzare i Big data

Bosch seleziona ingegneri meccanici, elettronici, informatici e gestionali, oltre a professionisti in grado di analizzare grandi quantità di dati.

Inglese, tedesco e spirito di gruppo

La società privilegia un percorso di studi regolare e un'ottima conoscenza della lingua inglese e tedesca. Richieste flessibilità e spirito di gruppo.



L'importanza delle 'life skills'

L'azienda apprezza i giovani che si dedicano a sviluppare le competenze sociali. «Si presenteranno davanti ai selezionatori con un vero valore aggiunto»

RISORSE UMANE AL CENTRO

**A destra
Roberto
Zecchino
direttore
risorse umane
del colosso
Bosch per
il Sud Europa**

Entro fine mese la fruizione di quattro settimane maturate nel 2016 dai dipendenti

Aziende all'appello sulle ferie

I datori di lavoro rischiano sanzioni da 100 a 9 mila €

Pagina a cura
DI CARLA DE LELLIS

Appello sulle ferie. Entro fine mese le aziende devono consentire (e verificare che ciò avvenga in concreto) ai lavoratori dipendenti di fruire di almeno quattro settimane di ferie maturate nel 2016: è il minimo inderogabile per evitare il rischio della sanzione da 100 a 9.000 euro. In secondo luogo, devono programmare affinché, nel corso di quest'anno, fruiscano di almeno due settimane di ferie da maturare nel 2018: in mancanza, si rischia la stessa sanzione. Come concesso dal Jobs Act, i lavoratori possono decidere di «regalare» le proprie ferie a colleghi con necessità di restare più tempo a casa per assistere propri figli minori in particolari condizioni di salute.

Tre i periodi di ferie. La disciplina sulle ferie (dlgs n. 66/2003) distingue tre differenti periodi:

1. due settimane (quota parte del «minimo» legale di quattro settimane);
2. due settimane (che completa il «minimo legale»);
3. eccedenza di quattro settimane (il minimo legale), eventualmente previsto dai Ccnl o dal contratto di assunzione.

Il «minimo legale» di ferie, quello irrinunciabile, è, dunque, di quattro settimane per ogni anno di lavoro, equivalenti a 28 giorni di calendario (ministero del lavoro, circolare n. 8/2005)

Primo periodo: due settimane. Il primo periodo (due settimane) va fruito nel corso dell'anno di maturazione. Può essere fruito anche in modo ininterrotto, a richiesta del lavoratore interessato. In tal caso, la richiesta deve rispettare i principi del codice civile il che significa che, qualora mancano disposizioni di Ccnl, va formulata tempestivamente in maniera tale che il datore di lavoro possa operare il corretto temperamento tra esigenze dell'impresa e interessi del prestatore di lavoro.

Allo scadere dell'anno di maturazione, ove il lavoratore non

abbia goduto delle ferie per almeno due settimane, il datore diventa passibile di sanzione. Per il lavoratore, invece, quanto è stato maturato e non fruito determina un arretrato di ferie di cui potrà fruire successivamente; in ultima istanza, gli saranno indennizzate a fine rapporto lavoro. Attenzione; perché venga sanzionato il datore di lavoro è sufficiente che il lavoratore non abbia goduto anche solo di una parte delle due settimane cui egli ha diritto, e anche nel caso in cui il godimento sia successivo, poiché il periodo di ferie (di due settimane), tassativamente e complessivamente, va fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre.

Secondo periodo: (altre) due settimane. Il secondo periodo di ferie, altrettanto come il primo pari a due settimane, può essere fruito ininterrottamente, a richiesta del lavoratore, o in modo frazionato nel termine di 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, salvo più ampio termine fissato dalla contrattazione collettiva.

Allo scadere del termine, se il lavoratore non ha goduto di tutto questo secondo periodo di ferie, il datore di lavoro è passibile di sanzione. Per il lavoratore, invece, se non ammesso a fruirla neppure in un tempo diverso, significa vantare un credito di ferie arretrate di cui potrà fruire successivamente; in ultima istanza, gli verranno indennizzate a fine rapporto lavoro.

Terzo periodo: eccedenza di quattro settimane. Terzo e ultimo periodo di ferie è quello eccedente il minimo legale (quattro settimane). Tale periodo, generalmente previsto dalla contrattazione collettiva o dal contratto di assunzione, può essere fruito con maggiore libertà. È periodo esente dalle regole normative e, pertanto, se non fruito, può essere anche «monetizzato», cioè sostituito con un'indennità, cosa che non è mai possibile (vietato dalla legge) con riferimento ai primi due periodi, se non a chiusura del rapporto di lavoro.

La scadenza. Con riferimento al minimo legale (quattro settimane), i datori di la-

voro:

- durante quest'anno (entro il 31 dicembre) devono consentire ai dipendenti di fruire di due settimane di ferie, eventualmente in maniera consecutiva se così organizzate (per esempio nel caso di ferie collettive) o se così richiesto dal/i lavoratore/i;

- entro il 30 giugno (se non c'è termine più lungo fissato dal Ccnl) devono consentire la fruizione dell'eventuale arretrato di ferie relative al «minimo legale» maturato nell'anno 2016.

Le sanzioni. Disattendere le due incombenze appena viste comporta l'applicazione della sanzione da 100 a 600 euro, e salvo che:

- la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, nel qual caso la sanzione è da 800 a 3.000 euro;

- la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, nel qual caso la sanzione è da 1.600 a 9.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Le ferie «solidali». Con il Jobs Act (art. 24 del dlgs n. 151/2015) è stata introdotta la possibilità c.d. dei riposi e ferie «solidali»: la facoltà concessa ai lavoratori di cedere, a titolo gratuito i propri riposi e ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, in modo da consentire a loro di assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure.

La norma è in vigore dal 24 settembre 2015 e, per essere pienamente efficace, necessita che sia disciplinata dai contratti collettivi (il primo a farlo è stato il Ccnl Chimici del 15 ottobre 2015), stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, perché stabiliscano misura, condizioni e modalità di esercizio del diritto. La facoltà può essere esercitata nel rispetto dei «diritti di cui al dlgs n. 66/2003». Ciò vuol dire che la cessione è consentita con esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e dei giorni minimi di riposo



fissati dal dlgs n. 66/03. Pertanto, la cessione potrà avere a oggetto solo i giorni disponibili, ovvero quelli previsti dal Ccnl in aggiunta al periodo minimo legale di ferie (4 settimane), ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore.

Il piano ferie

Ferie dell'anno 2016

- due settimane andavano fruito durante l'anno 2016 (cioè nell'anno di maturazione)
- due settimane vanno fruito entro il 30 giugno 2018
- l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, va in ogni caso assolta su tutte le ferie arretrate al 30 giugno 2018 (ferie che, evidentemente, riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2017 al 30 giugno 2018), entro il 20 agosto 2018 (termine di proroga estiva) con la denuncia contributiva del mese di luglio 2018

Ferie dell'anno 2017

- due settimane andavano fruito durante l'anno 2017 (cioè nell'anno di maturazione)
- due settimane vanno fruito entro il 30 giugno 2019
- l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2019 (ferie che, evidentemente, riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019), entro il 20 agosto 2019 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2019

Ferie dell'anno 2018

- due settimane vanno fruito durante quest'anno (anno di maturazione)
- due settimane vanno fruito entro il 30 giugno 2020
- l'eventuale ulteriore periodo può essere monetizzato. La contribuzione, tuttavia, andrà in ogni caso assolta, su tutte le ferie arretrate risultanti al 30 giugno 2020 (ferie che, evidentemente, riguarderanno il periodo dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2020), entro il 20 agosto 2020 con la denuncia contributiva relativa al mese di luglio 2020

Il diritto spetta anche agli autonomi

Secondo la Corte Ue il diritto alle ferie annuali retribuite, per almeno quattro settimane, spetta a tutti i lavoratori, non soltanto a quelli dipendenti ma anche a quelli autonomi (collaboratori, occasionali, intermittenti). E quando il rapporto di lavoro prevede le ferie senza retribuzione (è il caso co.co.co.), ci si trova dinanzi a una circostanza che limita al lavoratore l'esercizio del diritto al riposo annuale, di cui il datore di lavoro deve assumersene le conseguenze.

In tali casi, peraltro, è possibile riportare e cumulare le ferie (non fruito) fino alla cessazione del rapporto di lavoro (Corte Ue sentenza alla causa C214/2016 del 29 novembre 2017). In poche parole, se un co.co.co. non ha fatto ferie ha diritto a essere risarcito; se le ha fatte senza alcun compenso, ha diritto a riceverne il pagamento.

Soffermando l'attenzione sui co.co.co., vale la pena ricordare che, fino al 2003, un diritto alle ferie non esisteva a loro favore. Poi fu introdotto con la riforma

Biagi (dlgs n. 276/2003), con la disciplina del «lavoro a progetto», ma sempre non retribuito. Le cose sono cambiate con il Jobs act. Dal 1° gennaio 2016 le collaborazioni si sono sdoppiate: c'è la «co.co.co.» tradizionale e c'è poi la «co.co.co. personale». La prima è la co.co.co. sottoscritta in base a un contratto collettivo; quella per professioni intellettuali di iscritti ad albi; quelle per attività prestate da componenti di organi societari; quelle rese nell'ambito di società sportive e in fondazioni lirico-sinfoniche. Anche la seconda è una collaborazione ma, rispetto alla prima, ha la particolarità di consistere in prestazioni «personali e continuative»; soprattutto, rispetto alla prima, è destinataria della stessa disciplina prevista per il lavoro subordinato. La pronuncia della Corte Ue, pertanto, non tocca la seconda tipologia, in quanto già tutelata sulle ferie (vale la stessa disciplina del lavoro dipendente).

— © Riproduzione riservata —

«In tutta Europa non sono subordinati»



La sentenza di Torino

Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo, presidente di Agi

«**S**ecundo le stime più diffuse, la maggioranza dei rider lavorerebbe non più di 12 ore a settimana, non tutti i giorni» afferma Aldo Bottini, partner di Toffoletto De Luca Tamajo e presidente di Agi. «La sentenza di Torino centra quindi il punto della vicenda: se il lavoratore può decidere se e quando lavorare, non è un lavoratore subordinato. Se lo fosse, l'azienda avrebbe il potere di pretendere la prestazione. Nel caso dei ciclo-fattorini, invece, si tratta di lavoratori che decidono loro stessi se lavorare e quando, dando la propria disponibilità per uno slot orario e all'interno di quello stesso slot decidono se rispondere. Volendo, possono anche declinare l'offerta di lavoro. Non è quindi possibile definirlo lavoro subordinato. La tecnologia fornisce lo strumento

con cui si lavora, non cambia il paradigma che è sempre lo stesso — prosegue il giuslavorista —. Il lavoro subordinato è assoggettato al potere direttivo del datore di lavoro, quello dei ciclo-fattorini no. Un tema che si era già posto nel diritto del lavoro con i pony express negli Anni 80. Tito Boeri, presidente dell'Inps, ha detto che vanno riviste le regole per creare tutele specifiche per questi lavoratori. Non ha detto che i rider devono essere trattati come subordinati. Meritano sicuramente delle tutele come i minimi retributivi ed è giusto arrivare ad una regolamentazione ad hoc, ma non si possono inquadrare in un abito che non è il loro». Bottini entra poi nel merito delle differenze tra noi ed il resto d'Europa. «La nostra legislazione è in linea con quanto accade negli altri Paesi, dove nessun giudice ha mai definito un rider un subordinato. In Inghilterra hanno detto che non sono employees ma workers, che è una categoria intermedia che da noi non esiste, non sono subordinati anche se godono di qualche tutela. La decisione di Torino va nella stessa direzione degli altri Paesi. Anche in Francia c'è stata una causa con lo stesso esito».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lavoro e diritti al tempo delle piattaforme

Piccoli impieghi e commissioni a chiamata, che si accettano rispondendo da app o sito. La gig economy ha un giro d'affari da 4 miliardi di euro di ricavi, con richieste su del 25% l'anno. Ma adesso il tema sono le regole e le tutele. Le prime iniziative

di **Barbara Millucci**

«platform workers» sono lavoratori pagati in base ai chilometri che macinano in bicicletta e, soprattutto, alle consegne che riescono a fare.

Una sentenza dei giudici di Torino ha stabilito che queste figure, nate nel nuovo contesto della *gig economy*, sono lavoratori autonomi a tutti gli effetti. Secondo alcuni studi giuslavoristi negare ai *food riders* lo status di lavoratori subordinati è giusto, ma quasi tutti concordano sul fatto che necessitano di tutele minime.

Tra questi c'è Tito Boeri, presidente dell'Inps, che ha dichiarato: «Bisogna trovare le modalità per ampliare la loro copertura assicurativa. Sono lavori che, se per alcuni aspetti offrono flessibilità, che tra i giovani è molto ricercata, al tempo stesso li lascia senza tutele».

Secondo una ricerca dell'Università di Hertfordshire, che ha paragonato l'Italia ad altri sei stati Europei (Inghilterra, Svezia, Germania, Austria, Olanda, Svizzera) i «crowd workers» (cioè «da folla», per la chiamata a cui in tanti rispondono tramite app o comunque via Internet, per accettare un lavoro o una commissione) rispondono alle notifiche sul cellulare ogni settimana (78%), mentre l'88% dei lavoratori riceve il 50% degli introiti proprio grazie alle app.

Ritratto

«L'economia delle piattaforme ge-

nera circa 4 miliardi di euro di ricavi con 28 miliardi di transazioni, l'85% delle quali va ai fornitori e lavoratori, il 15% alle piattaforme», stima Antonio Aloisi, docente alla European Social Law alla Bocconi di Milano ed esperto di *platform-mediated labour* e *gig-economy*. La partecipazione all'economia collaborativa (*crowdworking*) cresce del 25% l'anno e molti di questi *riders* svolgono l'attività lavorativa in modo totalizzante. Si tratta di lavoratori nominalmente autonomi, o a tempo determinato (o ancora con contratti di collaborazione, occasionali o a chiamata). «Solo il 6% ha un altro lavoro e il 7% ha ricavi da rendite», prosegue il ricercatore.

Sui *riders*, spiega sempre Aloisi, alcuni luoghi comuni vanno sfatati: «Dire che il lavoro via piattaforma aiuterebbe gli studenti universitari ad arrotondare non rappresenta correttamente la realtà. Da nostre stime, più della metà dei lavoratori ha oltre 35 anni, le piattaforme molto spesso rappresentano per loro la prima fonte di ricavo, a cui si rivolgono per via di carriere che sono state interrotte in altri settori, per la crisi». Proprio dalla ricerca risulta che solo il 13% dei *riders* in Italia sono riconducibili a studenti.

A fotografarne i numeri italiani ci hanno pensato i Giovani Democratici di Milano che, in una ricerca presentata a Milano durante uno sciopero dei ciclo-fattorini scrivono: Glov impiega 2.500 rider, Deliveroo 2.500, Moonved 1.500, Sgasm 120,

Prestofood oltre 90. Non sono noti i dati invece di Foodora, Justeat e Uber eats, quest'ultimo appena sbarcato a Napoli insieme a McDonald's e che conta di aprire a breve in altre città d'Italia.

Con la crescita esponenziale dei lavori-piattaforma, nascono anche le prime associazioni sindacali a tutela di chi è occupato nella *gig economy*.

Passi avanti

I «Riders Union Bologna» hanno negoziato la prima «carta dei diritti digitali» con il Comune emiliano, già battezzato il primo accordo europeo sul tema del *delivery food*, mentre nel Lazio, i ciclo-fattorini che consegnano cibo a domicilio via app verranno a breve tutelati con una legge ad hoc della Regione Lazio.

Il governatore Nicola Zingaretti ha presentato un «Foglio dei diritti primari del lavoro digitale» che, entro l'estate, sarà trasformato in un provvedimento legislativo. Prevede tutele assicurative, previdenziali, di salute e sicurezza. Un salario minimo individuato in sede di contrattazio-

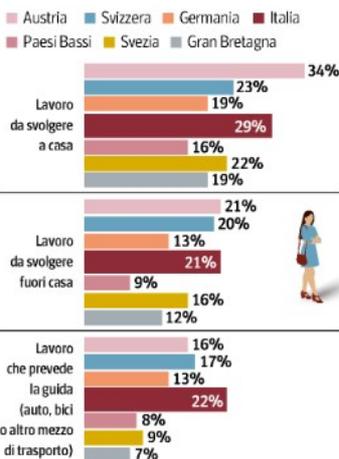


ne collettiva, il rifiuto del cottimo, la manutenzione dei mezzi, indennità in casi di infortuni e incidenti e diritto alla formazione. «È necessario — sostiene il giuslavorista **Ciro Cafiero** — creare una cornice di garanzie comuni all'employee (il lavoratore subordinato) e al worker (il lavoratore tout court) nel solco degli standard internazionali di tutela tracciati dall'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro) per quello che si chiama **decent work**. L'utilizzo di piattaforme digitali per il recruitment non è più solo appannaggio della **gig economy**, in tempi brevi riguarderà anche settori **labour intensive**».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le nuove occupazioni

Il lavoro a chiamata Confronto per Paese



Fonte: Hertfordshire Business School Crowd Work Survey, 2016 - 2017

I guadagni nel portafoglio

Confronto per Paese



Pisarra

Idee

Ecco dove si coltiva la legalità

Un'annata record. Il settore del vino sembra non conoscere crisi. Crescono gli investimenti (+26%), le aspettative di vendita per il 2018 e l'export che traina anche l'occupazione: +1,8%. Un momento positivo anche dimostrato dai numeri del Vinitaly, l'appuntamento più importante per il settore e tenutosi recentemente alla Fiera di Verona: oltre 128mila presenze da 143 nazioni, il 6% in più di buyer esteri.

Oltre ad offrire sempre nuove professionalità, il settore vitivinicolo «rispetto ad altri ambiti dell'agricoltura, è un esempio di realtà virtuosa», spiega il giuslavorista Mario Fusani, partner dello studio Legale GF Legal Stp, che opera, da tempo, nel settore vitivinicolo. Se il fenomeno del caporalato affligge da sempre il mondo agricolo, il settore vinicolo ha dimostrato di saperlo combattere.

Differenze

«Diversamente da quanto avviene per altri prodotti della terra, per lo più stagionali, la raccolta delle uve è concentrata in unico periodo e l'impiego di braccianti agricoli è circoscritto ad una sola fase del ciclo produttivo», spiega l'avvocato. I produttori di vino, «hanno inoltre piena coscienza del fenomeno del caporalato e si adoperano concretamente per combatterlo. Dimostrano una sempre maggiore competenza sugli aspetti non strettamente legati al ciclo produttivo o alla commercializzazione dei prodotti, essendo sem-

pre più attenti a fornire prodotti di qualità».

Ne sono un esempio le tante certificazioni di qualità. Alla rete del lavoro agricolo di qualità, istituita presso l'Inps, per contrastare lavoro sommerso e illegalità «si sono iscritte 3 mila aziende» aggiunge il legale. Tra cui molte cantine. Un segnale che dimostra una certa sensibilizzazione da parte degli imprenditori. Sempre secondo il legale, sono due le regioni d'Italia schierate in prima linea nella battaglia contro il caporalato.

«La Regione Puglia che ha introdotto una normativa basata sugli indici di congruità che devono essere raggiunti da un datore di lavoro per poter usufruire di vantaggi economici. E il modello Trentino, dove le associazioni di categoria e del terzo settore in collaborazione con la Questura hanno creato un ufficio per coordinare le attività nei campi.

Vengono garantite ai braccianti retribuzioni sopra i 6 euro l'ora e si selezionano alloggi adeguati, oltre a coordinare gli arrivi dei lavoratori dall'estero attraverso le ambasciate italiane in Romania, Polonia o Moldavia», conclude Fusani.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Specializzazione

Mario Fusani, giuslavorista, partner dello studio Legale GF Legal Stp, che opera, da tempo, nel settore vitivinicolo



Polizza privata? È la giusta soluzione



Imprese virtuali

Salvatore Trifirò è il fondatore dello Studio Trifirò Partners Avvocati

«**C**oncordo con la decisione del tribunale di Torino, secondo cui i riders non sono lavoratori subordinati». Salvatore Trifirò è il fondatore dello Studio Trifirò Partners Avvocati e, commentando le motivazioni della prima sentenza in Italia sui fattorini del cibo, con cui il magistrato ha respinto il riconoscimento del rapporto di dipendenza spiega che «i contributi ai rider non vanno pagati. O meglio i ciclo-fattorini vanno assicurati privatamente. Se le due parti stabiliscono di fare lavoro autonomo e ci sono strumenti che permettono di farlo, si è liberi di accettare o meno l'incarico». In futuro, avremo sempre più imprese virtuali ed il lavoro sarà sempre più libero ed autonomo. «I fattorini in bici rientrano in questa nuova categoria, perché

svolgono a tutti gli effetti un lavoro transitorio e di passaggio e non un impiego fisso», aggiunge Trifirò. Sul fronte previdenziale, invece, le buste paga o le fatture «non dovrebbero essere gravate da contributi assicurativi e previdenziali o trattenute sindacali». Per il giuslavorista «il lavoro va retribuito per il merito e senza tasse opprimenti per i lavoratori e per le imprese». Ma poi la pensione come si accantona? «Se tutto quello che c'è in busta non finisce in contributi e tasse varie, ma venisse dato al dipendente, quest'ultimo potrebbe stipulare un'assicurazione privata, come accade all'estero», aggiunge Trifirò. Nel 1983 si verificò una vicenda identica. Due bocconiani milanesi lanciarono la prima azienda di recapito smart grazie a due ponti radio. Gli studenti guadagnavano in base alle consegne ed avevano un'assicurazione privata contro gli infortuni. «Uno di questi giovani fece causa all'azienda che, assistita da noi, ha vinto in appello e Cassazione. Dopo 40 anni si presenta la stessa vicenda. Se guardiamo al futuro si va verso la robotizzazione che sottrae lavoro. Ma se i robot producono ricchezza, questa deve essere ripartita anche con i lavoratori».

Ba.Mill

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Servono tutele innovative per i più deboli



Gig economy

Franco Tofacchi, socio dello Studio legale Ichino Brugnattelli e Associati

«Continuiamo a leggere la realtà con strumenti giuridici degli Anni 70 che non sono più adatti a far fronte all'avanzata della Gig economy e dei cosiddetti rider». Così l'avvocato Franco Tofacchi socio dello Studio legale Ichino Brugnattelli e Associati. «I fattorini di cibo a domicilio possono decidere se collegarsi o meno all'app e se accettare o no una consegna. Rientra nell'autonomia del loro lavoro. Ma con la sentenza di Torino (che indica i rider come lavoratori autonomi a tutti gli effetti, ndr) si applicano categorie interpretative appartenenti al passato». Per il giuslavorista, «a prescindere se si è liberi o meno di rispondere a una chiamata, il rapporto di lavoro di un fattorino in bicicletta ha una dipendenza economica nei riguardi di una

pluralità di committenti e/o di piattaforme». I rider, al momento senza alcun diritto, vanno dunque assistiti e garantiti dal punto di vista infortunistico e previdenziale, perché «dal punto di vista economico non si tratta di un lavoratore autonomo, ma di un lavoratore debole». Il legale concorda dunque con quanto sostenuto da Tito Boeri (vedi accanto). Il legale giudica anche lo stato di applicazione della riforma del mercato del lavoro. «Fino ad oggi ci si è molto concentrati sulla disciplina del rapporto di lavoro, ora finalmente si passa ad implementare le politiche attive del Jobs Act, supportando i lavoratori che passano da un lavoro perso ad uno nuovo, grazie alla riforma degli ammortizzatori sociali. Anpal, l'agenzia nazionale politiche attive del lavoro era ed è il tassello che mancava», aggiunge Tofacchi. Considerando che la vita media delle imprese è sempre più corta, difficilmente ci saranno business che dureranno decenni. Un altro importante passaggio tecnico sottoscritto in queste ore dal ministero del Lavoro è la possibilità di richiedere l'assegno di ricollocazione anche agli istituti di Patronato convenzionati con l'Anpal.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



focus **impresa italia****Lavoratori felici, aziende produttive
così lo smart working conviene a tutti**

I GRANDI GRUPPI CHE COINVOLGONO OCCUPATI DA REMOTO STANNO DIVENTANDO SEMPRE PIÙ NUMEROSI. LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, INVECE, OSSATURA DELLA NOSTRA ECONOMIA, SI MUOVONO A UNA VELOCITÀ RIDOTTA

Marco Frojo

Milano

Gli sviluppatori di Google e Facebook che scrivono codici sdraiati sui divani dei campus o che si incontrano per una riunione nei giardini che circondano la struttura sono scene che non è possibile vedere in nessuna azienda italiana ma qualcosa si sta finalmente muovendo anche in Italia. Lo smart working sta infatti diventando un concetto sempre più diffuso anche da noi e il numero delle società che decidono di farvi ricorso è in lenta ma costante crescita. Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, nel 2017 i «lavoratori agili», così come sono definiti dalla legge, sono cresciuti del 14% rispetto al 2016 e del 60% rispetto al 2013.

La crescita

Questa crescita è stata favorita soprattutto dall'impulso dato dalle grandi aziende - ben il 36% ha già lanciato progetti strutturati (erano il 30% nel 2016) e una su due ha avviato o sta per avviare un progetto; non sempre si tratta di iniziative che comportano un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro, cosa avvenuta solo nel 9% dei casi.

Realtà minori

Le piccole e medie imprese, che rappresentano la vera ossatura dell'economia italiana, viaggiano a ritmi decisamente più lenti: il 22% ha progetti di smart working, ma di queste so-

lo il 7% lo ha fatto con iniziative strutturate; un altro 7% non conosce il fenomeno e ben il 40% si dichiara «non interessato» in particolare per la limitata applicabilità nella propria realtà aziendale. Non sorprende infine che nella pubblica amministrazione solo il 5% degli enti abbia attivi progetti strutturati e un altro 4% pratici lo smart working informalmente.

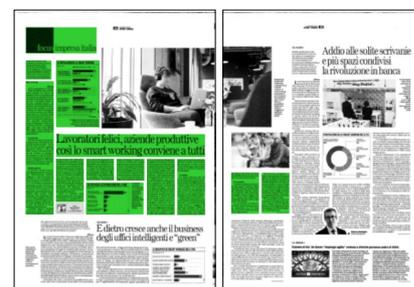
I benefici. Eppure i benefici economico-sociali potrebbero essere molto significativi: secondo gli studiosi del Politecnico, l'adozione di un modello «maturo» di smart working può infatti produrre un incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore, che a livello di sistema Paese si traduce in 13,7 miliardi di euro di benefici complessivi. Per i lavoratori, anche una sola giornata a settimana di remote working può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti; per l'ambiente, invece, determina una riduzione di emissioni pari a 135 kg di anidride carbonica all'anno.

«Sotto la superficie dello smart working così come oggi lo conosciamo c'è una grande opportunità di contribuire a ripensare il lavoro del futuro per rendere imprese e pubbliche amministrazioni più produttive e intelligenti, lavoratori più motivati e capaci di sviluppare talento e passioni, una società più giusta, sostenibile e inclusiva - afferma Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working - I benefici dello smart working per imprese, lavoratori e società sono troppo importanti per potersi permettere di non sviluppare immediatamente un piano di interventi volto ad accompagnare e incentivare un fenomeno in grado di dare nuovo slancio al sistema Paese». Non mancano però gli svantaggi, che consistono soprattutto

in un eccessivo prolungamento degli orari di lavoro, in confini più sfumati tra la sfera privata e quella lavorativa ed il rischio di un isolamento dai colleghi. Alcuni di questi aspetti sono stati messi in evidenza da uno studio realizzato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Ilo) in collaborazione con Eurofound e intitolato «Working anytime, anywhere: the effects on the world of work». In cima alla lista degli svantaggi ci sono gli orari di lavoro: gli smart worker lavorano più a lungo di coloro che operano sempre nella sede dell'impresa e questo accade spesso anche di sera e nei weekend. L'altra aspetto delicato è l'equilibrio vita-lavoro ma su questo fronte ci sono sia vantaggi che svantaggi: grazie alla riduzione dei tempi e alla possibilità di organizzare meglio il tempo in base alle preferenze individuali aumenta il tempo disponibile per se stessi o per la famiglia ma questo avviene a fronte di un rischio legato alla sovrapposizione tra lavoro e vita privata o familiare.

La salute

Lo stesso discorso vale sul fronte della salute e del benessere: da un lato la maggior autonomia e il minor controllo durante il lavoro sono fonte di minore stress, dall'altro c'è il rischio di una eccessiva intensificazione del lavoro e altri potenziali rischi per la salute legati all'utilizzo degli strumenti informatici.



Sostanzialmente positivo è invece il bilancio delle prestazioni lavorative: la produttività degli smart worker è maggiore di quella dei colleghi in ufficio in virtù della riduzione dei tempi di pendolarismo, dei risparmi su spazi per uffici e per l'utilizzo più efficace del tempo di lavoro (possibilità di lavorare più a lungo e con meno interruzioni).

Lo scenario

Lo studio analizza la situazione dello smart working in dieci Paesi dell'Unione Europea (Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Paesi Bassi, Spagna, Svezia e Regno Unito) e cinque fuori dall'Europa (Argentina, Brasile, India, Giappone e Stati Uniti).

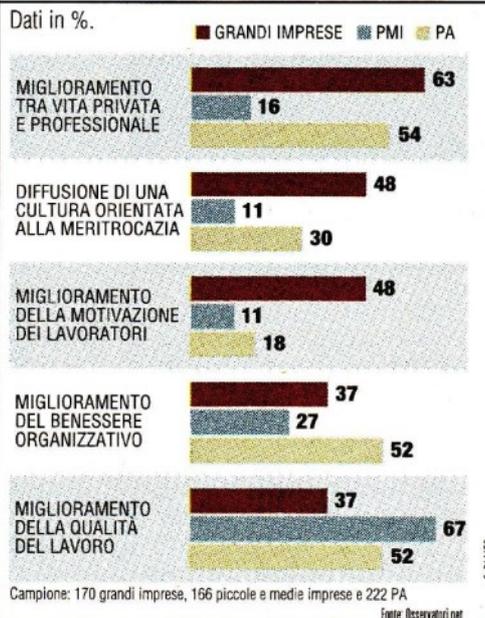
Le percentuali di diffusione dello smart working variano moltissimo in un range che va da 2% al 40% dei lavoratori dipendenti.

Nel Vecchio Continente si tratta di una pratica abbastanza diffusa, che riguarda in media il 18% dei lavoratori. A guidare la classifica degli Stati con la più alta percentuale di smart worker c'è la Danimarca, seguita da Svezia. Si collocano sopra la media europea anche Belgio, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito, mentre restano al di sotto Germania, Ungheria, Spagna e Italia.

Le percentuali nei Paesi extraeuropei considerati dal rapporto variano dal 2% dell'Argentina al 20% degli Stati Uniti, passando per il 16% del Giappone e il 19% dell'India.

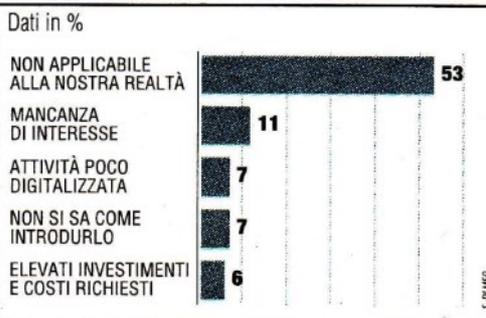
© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE MOTIVAZIONI DELLO SMART WORKING



Il miglioramento del rapporto tra vita privata e vita lavorativa è al primo posto tra le motivazioni che portano alla scelta dello smart working

GLI OSTACOLI ALL'INTRODUZIONE NELLA PMI



Le tabelle mostrano le motivazioni e le resistenze sulle scelte dello smart working. A guidare la classifica degli Stati c'è la Danimarca, seguita dalla Svezia



focus impresa italia

(LE SEDI)

E dietro cresce anche il business degli uffici intelligenti e "green"

UN MERCATO STIMATO IN 45 MILIARDI DI DOLLARI A LIVELLO GLOBALE ENTRO IL 2023 PER LE STARTUP CHE PREDISPONGONO LE BASI: DALLE TECNOLOGIE ABILITANTI ALLE SOLUZIONI DI INTERNET OF THINGS, FINO ALL'ARCHITETTURA E AL DESIGN

Milano

Secondo alcune stime il mercato degli smart office potrebbe raggiungere un valore pari a 45 miliardi di dollari a livello globale entro il 2023, raddoppiando il giro d'affari in poco più di cinque anni. Questa potenzialità di crescita ha attirato non solo i grandi produttori di tecnologie ma anche molte startup che, grazie alla loro giovane mentalità, riescono a interpretare al meglio le necessità delle aziende. Gli ambiti di intervento, inoltre, sono molteplici: si va dai software, le cosiddette tecnologie abilitanti, all'hardware, passando per le soluzioni dell'Internet of Things, l'architettura e il design.

I settori più vivaci sono quelli che si occupano della sicurezza dei dati, un aspetto che diventa fondamentale quando il lavoratore è spesso fuori ufficio e deve poter lavorare in remoto come se fosse seduto alla scrivania, e l'automatizzazione delle attività operative. Nel primo caso i rischi sono non da poco, visto che secondo il più recente rapporto di Clusit, la principale associazione italiana nel campo della sicurezza informatica nata nel 2000 presso il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Milano, sono in forte crescita gli attacchi informatici diretti contro le aziende.

«Sottostima dei rischi e investimenti insufficienti in sicurezza cyber sono le principali cause della curva ascendente dei crimini informatici - si legge nell'ultimo Rapporto Clusit - Contestualmente, si assiste all'inarrestabile espansione della superficie di attacco esposta dalla nostra società digitale: la rapida diffusione di smart working, che si avvale di strumenti quali mobile, cloud e social, spesso utilizzati in maniera indiscriminata mescolando profili personali e lavorativi, e dell'Internet of Things, con apparecchiature per lo più prive delle più elementari misure di sicurezza, costituiscono punti di accesso sempre più immediati verso i sistemi informativi delle

organizzazioni».

Per quel che riguarda invece l'automatizzazione delle attività operative si tratta soluzioni che permettono alle persone di essere più efficienti, automatizzando attività operative legate alla comunicazione o al coordinamento.

Ci sono strumenti che supportano la categorizzazione delle mail, o propongono sistemi di task e project management per il miglioramento del teamwork, oppure permettono di aumentare l'efficacia delle riunioni definendo automaticamente lo scheduling sulla base delle disponibilità dei partecipanti, o disponendo di strumenti che aiutano a gestire e verbalizzare automaticamente i contenuti dei meeting.

Diverse startup poi offrono soluzioni che permettono di migliorare il processo di ricerca e prenotazione di spazi fisici di lavoro dell'azienda, o la fruibilità degli stessi. In altri casi, rispondendo a un'esigenza di maggiore flessibilità nell'utilizzo di ambienti lavorativi in una logica «on demand» e utilizzando sistemi per la geolocalizzazione, alcune soluzioni permettono di individuare e prenotare spazi di lavoro disponibili esterni alle sedi aziendali, come ad esempio gli spazi di coworking.

Il contributo delle startup allo Smart Working non riguarda però solo il supporto alle attività lavorative delle persone; in alcuni casi è volto a supportare la crescita nella motivazione delle persone e la work-life integration. In particolare si vanno diffondendo soluzioni che usando App, sensori e wearable device mirano a favorire comportamenti delle persone più orientati alla sicurezza, al benessere e alla salute anche nel contesto lavorativo.

Non va infine dimenticato l'amplissimo campo dell'efficientamento energetico e dell'impatto ambientale che negli smart office rappresentano due fattori chiave: su questo fronte i risparmi che le aziende possono conseguire sono enormi. Non è un caso dunque che sia in Europa che negli Stati Uniti proprio degli smart office siano fra gli edifici più green. (m.fr.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sono ormai numerose le startup che forniscono come servizio le soluzioni per migliorare ricerca e prenotazione di spazi fisici



focus **impresa italia**

Addio alle solite scrivanie e più spazi condivisi la rivoluzione in banca

IL CASO

INTESA SANPAOLO CON IL SUO PROGETTO PILOTA HA VINTO IL COPERNICO SMARTPLACES AWARD IL LUOGO PRESCELTO È IL PALAZZO STORICO DELLA COMMIT IN PIAZZA DELLA SCALA A MILANO DOVE GLI ADDETTI SONO 120 MA LE POSTAZIONI SONO PER 80: ECCO L'ORGANIZZAZIONE

Milano

In un Paese ancora abituato al posto di lavoro fisso (non solo dal punto di vista contrattuale), introdurre lo smart working richiede coraggio ed iniziativa, tanto più se il luogo prescelto è il palazzo storico della Comit in piazza della Scala a Milano.

È però proprio questa la strada intrapresa da Intesa Sanpaolo per il suo progetto pilota nel campo del «lavoro agile» (questa la definizione usata nel Jobs Act per gli autonomi per tradurre il concetto di Smart working). Al quarto piano dei locali di quella che fu l'austera banca guidata da Raffaele Mattioli ci sono oggi spazi per ospitare 80 dipendenti di Ca' de Sass, il cui numero effettivo è però superiore alle 120 unità.

Quello che a prima vista potrebbe sembrare un ufficio sotto-dimensionato ha però di recente vinto il Copernico SmartPlaces Award e per il primo gruppo bancario italiano rappresenta un laboratorio da cui usciranno le soluzioni che nell'arco di pochi anni verranno adottate da ben 24mila dipendenti del gruppo.

Il progetto «Hive-Il futuro al lavoro» è stato realizzato nel complesso di Piazza della Scala, sede della Direzione Global Transaction Banking diretta da Stefano Favale che fa parte della Divisione Corporate & In-

vestment Banking guidata da Mauro Micillo. Partito nel 2016 con il non-facile obiettivo di dare ospitalità a una funzione aziendale di recente costituzione in un contesto immobiliare storico e dunque molto vincolante dal punto di vista architettonico, Hive si è sviluppato coinvolgendo fin dall'inizio i destinatari degli spazi, che in un percorso condiviso con le funzioni Immobili e Logistica, Salute e Sicurezza, It e Persona.

Insieme hanno ripensato l'esperienza lavorativa quotidiana e predisposto un nuovo paradigma del lavoro, caratterizzato da processi volti all'efficienza, tecnologie di facile e rapido utilizzo, spazi improntati al benessere e comportamenti che favoriscano la condivisione e la responsabilizzazione.

A giugno 2017, a poco più di un anno dalla partenza, il progetto Hive è diventato realtà, utilizzando tre leve: quella fisica, con il superamento della scrivania assegnata individualmente e la drastica riduzione degli archivi cartacei, quella organizzativa e tecnologica, con l'utilizzo di strumenti che favoriscono il lavoro flessibile e la programmazione della mobilità e dell'uso di sale e attrezzature, e quella motivazionale, con la responsabilizzazione delle persone nei confronti degli spazi condivisi. L'intervento architettonico più significativo è stato l'abbattimento dei divisori interni, in parte sostituiti con vetrate per rendere gli ambienti più aperti e luminosi. Le scrivanie personali pre-assegnate hanno poi lasciato il posto a tavoli comuni senza posti fissi, modulabili a seconda delle esigenze, mentre l'inserimento di divanetti e poltroncine ha favorito l'incontro e la collaborazione.

Le stanze più piccole sono diventate salette riunioni facilmente prenotabili online o con il badge aziendale e una parete dell'open space è stata attrezzata con una cucina a vista, la cui cura è affidata agli stessi fruitori; infine, sul terrazzo esterno è stato creato un roof-garden con vista sulle guglie del Duomo, adatto per riunioni ed eventi.

«Con il progetto Hive abbiamo potuto toccare con mano le potenzialità che derivano dal mettere insieme la straordinaria competenza delle funzioni tecniche della nostra azienda con l'entusiasmo e le capacità ideative dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici»

«Questa realizzazione ci ha consentito di introdurre e apprezzare nuovi modi di lavorare in Intesa Sanpaolo e rappresenta un'esperienza a disposizione di tutto il gruppo - spiega Roberto Battaglia, responsabile della Direzione Personale della Divisione Corporate & Investment Banking di Intesa Sanpaolo - Il progetto è stato coronato dal successo grazie al contributo dei colleghi, anche in fase di studio, e dei manager, che hanno saputo adattare il loro stile di leadership al nuovo paradigma e oggi prenotano la loro postazione o la sala riunioni e gestiscono una parte del team in remoto».

In tutto ciò gli strumenti tecnologici giocano ovviamente un ruolo fondamentale, in particolar modo quelli che favoriscono la circolazione e la condivisione delle informazioni.

«La tecnologia per lo smart working è ampiamente disponibile e in Italia anche il contesto normativo è favorevole, essendo stato uno dei primi Paesi ad affrontare dal punto di vista legislativo questa novità - conclude Battaglia - La sfida principale è dunque sul fronte culturale, essendo i lavoratori italiani abituati all'ufficio tradizionale».

L'adozione dello smart working è però favorita dal fatto che esso presenta sì dei vantaggi per l'azienda ma anche per le persone. Risolve per esempio molti dei problemi legati al pendolarismo o alle esigenze familiari.

Il lavoro flessibile rientra a pieno diritto nel cosiddetto Welfare aziendale e il grado di soddisfazione, il clima e la produttività ne beneficiano». (m.fr.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[IL TREND]

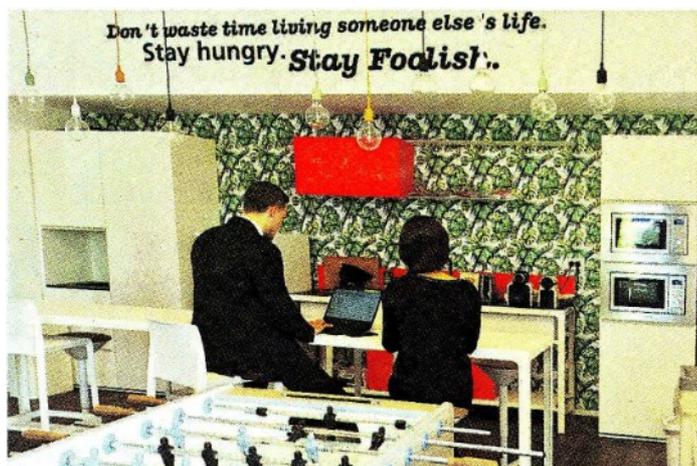
Il piano di Ca' de Sass: "impiego agile" esteso a 24mila persone entro il 2021



Per Intesa Sanpaolo lo smart working è di tale importanza da averlo inserito nel Piano di impresa 2018-2021 presentato di recente. Secondo quanto deciso dal management del gruppo guidato da Carlo Messina, il "lavoro agile" verrà esteso a 24mila persone entro il 2021, di fatto triplicando il numero dei dipendenti coinvolti (a fine 2017 erano 8.000). L'obiettivo è quello di "migliorare la produttività e la soddisfazione delle persone e ottimizzare l'utilizzo degli spazi". Per abilitare lo smart working, il Piano prevede anche la piena applicazione del digitale ai processi interni di Risorse

umane per migliorare l'efficienza delle attività amministrative. Questo rientra in un progetto più ampio di digitalizzazione dell'attività del gruppo che comprende, fra le altre cose, un ampio ricorso a robotica e intelligenza artificiale per ottimizzare i processi. L'obiettivo finale è quello di digitalizzare il 70% delle attività di tutto il gruppo entro il 2021, partendo da un valore del 10% nel 2017. Nel campo del risparmio gestito verranno infine introdotti nuovi servizi digitali (Smart save, Smart invest, Smart future e Smart insurance), che saranno disponibili sia online sia su App.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Un'immagine delle nuove postazioni di lavoro inaugurate da Intesa Sanpaolo nell'ambito del progetto **Hive**; anche negli uffici pubblici fanno il loro ingresso formule simil



Roberto Battaglia
(Intesa Sanpaolo)

LAVORO

**Smart working:
come garantire
riservatezza
ai dati aziendali**

Monica Lambrou ▶ pagina 30

Privacy. Le cautele dopo l'entrata in vigore del Regolamento Ue 2016/679 - Più garanzie con la doppia autenticazione

Dati da proteggere nel lavoro agile

È utile limitare l'accesso dello smart worker alle sole informazioni dell'azienda necessarie

Monica Lambrou

■ Conciliare il lavoro "agile", fuori dai locali dell'azienda, con la protezione dei dati (a volte riservati) che l'azienda mette a disposizione del lavoratore.

È una delle esigenze che si manifestano dopo l'entrata in vigore del Regolamento europeo 2016/679, che ha armonizzato le discipline degli Stati sulla privacy e ha introdotto nuove tutele. Sarà necessario, infatti, far coesistere due esigenze contrapposte:

- ❶ da un lato, il lavoro agile o smart working è utile per potenziare la competitività e conciliare i tempi di vita privata e vita professionale dei lavoratori;
- ❷ dall'altro lato, si presta a un incremento esponenziale dei rischi per il trattamento e, quindi, per la sicurezza dei dati delle aziende.

Il cosiddetto smartworker, infatti, con l'uso di strumenti tecnologici, entra in contatto quotidianamente con i database aziendali, con le informazioni relative ai clienti e, spesso, con dati sensibili. Il tutto, peraltro, avviene talvolta all'interno della propria abitazione, ma spesso anche in luoghi pubblici, con una moltiplicazione delle possibili minacce alla riservatezza.

Quali soluzioni è chiamato a individuare il datore per potersi avvalere del lavoro agile nel pieno rispetto della normativa ed evitare sanzioni?

Nonostante il Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali non individui adempimenti specifici sullo smart working, dall'approccio generale adottato sui dati trattati con strumenti informatici è possibile trarre alcune considerazioni.

Il ruolo del Dpo

In primo luogo, un ruolo fonda-

mentale sarà svolto dal Dpo (data protection officer). Il Responsabile della protezione dei dati nominato dall'azienda dovrà, infatti, prestare attenzione alla configurazione di un sistema di gestione dati che tenga in debita considerazione la presenza di lavoratori a distanza e, concio, moderare e, possibilmente, limitare la condivisione delle informazioni allo stretto necessario per l'esecuzione della prestazione (si veda il principio di minimizzazione dei dati ex articolo 5 del regolamento 2016/679). Il Dpo sarà anche chiamato a istruire adeguatamente lo smart worker sull'uso corretto degli strumenti e, appunto, sui molteplici rischi.

Autenticazione a due vie

Sarà opportuno dotarsi di un sistema di autenticazione a due fattori, ossia un meccanismo che consenta al lavoratore di accedere ai dati non solo con la digitazione di una password ma anche con un passaggio identificativo ulteriore. Ciò consente, in particolare, di scongiurare illeciti accessi di terzi, anche in caso di furti o smarrimento del dispositivo utilizzato dallo smart worker. Lo stesso meccanismo dovrà, poi, permettere al datore di lavoro di riconoscere con precisione - a livello centralizzato - l'identità del lavoratore che abbia effettuato l'accesso e che sia dotato di autorizzazione. In base all'articolo 4 del Regolamento 2016/679, il dipendente deve essere preventivamente individuato quale «persona autorizzata al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile», nel rispetto degli obblighi (già previsti dal Dlgs 196/2003) gravanti sull'incaricato del trattamento.

La sicurezza dei dispositivi

Sarà inoltre necessario garantire la sicurezza dei dispositivi che, nonostante l'uso al di fuori dei locali dell'azienda, rappresentano a tutti gli effetti strumenti di lavoro. In particolare, sia nel caso in cui questi siano offerti al lavoratore in dotazione (direttamente dal datore) sia ove lo smart worker utilizzi dispositivi propri, non c'è dubbio che questi debbano essere configurati in modo tale da prevenire possibili abusi e, quindi, con un adeguato software antivirus, certificati per connessioni cifrate, dotati di un meccanismo di backup periodico e di sistemi di comunicazione diretta con il server centrale aziendale. Ciò vale sicuramente per i Pc portatili, ma anche per tablet e smartphone.

Accesso limitato ai dati

Sempre in considerazione del principio di minimizzazione dei dati, poi, parrebbe opportuno che l'azienda si dotasse di un sistema per impedire allo smart worker di visualizzare ed entrare in contatto con le informazioni in possesso dell'azienda non pertinenti con lo svolgimento delle proprie mansioni e, quindi, estranee ai propri compiti.

Ulteriori e più efficaci soluzioni potranno - e dovranno - essere individuate, come detto, da piani



gestionali ad hoc messi a punto dai Dpo, ovvero da adempimenti richiesti di volta in volta dalle pronunce del Garante della privacy. Le scelte qui richiamate possono prestarsi a rappresentare un modello di accorgimenti di base utili a dimostrare una tendenziale aderenza della policy aziendale alle prescrizioni del Regolamento Ue.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli esempi

	IL CASO	LA SOLUZIONE
VIOLAZIONE DEI DATI	Nell'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dall'azienda da parte dello smart worker può accadere che i dispositivi usati siano smarriti o siano oggetto di accesso da parte di terzi. Come deve comportarsi il datore di lavoro nei confronti dei soggetti interessati?	Il datore, come titolare del trattamento, è chiamato a notificare l'avvenuta violazione al Garante entro 72 ore dalla conoscenza del fatto e deve comunicarla senza ingiustificato ritardo agli interessati (articoli 33 e 34 del Regolamento)
ACCESSO A DUE STEP	Come si realizza effettivamente l'autenticazione a due fattori? Quali strumenti specifici deve offrire il datore di lavoro allo smart worker per poterne identificare l'accesso?	È bene prevedere un meccanismo di autenticazione e di successiva autorizzazione. Alla password si aggiunge un sistema di codici via sms sul telefono mobile dello smart worker o l'uso di hardware come chiavette (token Usb) o smart card.
CONTROLLO A DISTANZA	Come si concilia l'esigenza di garantire la sicurezza dei dati personali trattati dallo smart worker con i limiti sul controllo a distanza dell'attività lavorativa? La riconducibilità al dipendente dell'accesso ai dati lede i suoi diritti?	L'azienda deve poter dimostrare che l'eventuale monitoraggio non mira a controllare l'attività del lavoratore e che c'è un interesse concreto (come la protezione dei dati dei clienti) all'uso degli strumenti. Il lavoratore deve conoscere la policy aziendale
MISURE A SCELTA	Quali misure di sicurezza informatica sono obbligatorie? Può il lavoratore agile trattare dati personali tramite il proprio dispositivo senza prevedere l'autenticazione a due fattori, la connessione cifrata e gli altri accorgimenti?	In base al Regolamento (articolo 32), la scelta dei sistemi di sicurezza deve essere commisurata all'entità dei rischi e alla natura dei dati trattati. In caso di violazioni, il titolare dovrà dimostrare di aver previsto accorgimenti adeguati, per evitare sanzioni
LE SANZIONI POSSIBILI	In caso di effettiva violazione dei dati personali di un soggetto da parte dello smart worker stesso o di eventuali altri terzi, chi è chiamato a rispondere? Qual è l'entità delle possibili sanzioni?	Il datore di lavoro risponderà della violazione. Per l'inadeguatezza delle misure di sicurezza, la sanzione può raggiungere 10 milioni di euro. Il datore risponderà anche civilisticamente dei danni patiti dall'interessato.

Contenzioso. Interessi da confrontare

Trasferimento contestato, l'addetto non può astenersi

RISCHIO LICENZIAMENTO

Anche quando ritiene irregolare lo spostamento il lavoratore non ha automaticamente diritto di sospendere la prestazione

■ In caso di trasferimento, seppur ritenuto illegittimo, non può essere riconosciuto al lavoratore il diritto automatico di rifiutare l'esecuzione della prestazione. È l'assunto che emerge, tra le altre, dalla recente sentenza della Cassazione 11408 dell'11 maggio 2018: al netto dei precedenti contrasti interpretativi, la pronuncia ha sancito che dal principio di corrispettività della prestazione lavorativa (articolo 1460, comma 2 del Codice civile) discende la necessità di operare una comparazione di interessi.

In particolare, quand'anche il datore di lavoro si renda protagonista di un inadempimento del contratto (quale è la disposizione di un trasferimento non sorretto dai presupposti di legge), questo non legittima la scelta di astenersi dal rendere la prestazione, se questa si rivela contraria al principio di buona fede.

Il datore di lavoro deve, con ciò, prestare particolare attenzione ai requisiti che legittimano il trasferimento. In altri termini, occorre che le ragioni tecniche, organizzative e produttive addotte a motivazione del cambio di sede siano effettivamente sussistenti o, quanto meno, dotate di rilievo. Il giudice eventualmente investito della questione è chiamato a effettuare un giudizio di proporzionalità tra l'inadempimento datoriale e la «funzione econo-

mico-sociale del contratto» di lavoro. Appare evidente che, indipendentemente dall'effettiva legittimità o meno del provvedimento adottato dal titolare, maggiore sarà l'aderenza della scelta al dettato normativo (si veda in particolare, l'articolo 2103 del Codice civile), minori saranno le probabilità che, nella valutazione, la condotta inadempiente del dipendente sia ritenuta conforme alla buona fede contrattuale. Infatti, sotto questo profilo, la stessa Corte ha rilevato che, se il motivo dell'illegittimità del trasferimento è «non grave» ovvero «di scarsa importanza», la sospensione della prestazione operata dal lavoratore deve ritenersi ingiustificata.

Questo non significa che al prestatore sia del tutto precluso il rifiuto di svolgere le proprie mansioni in assenza di una pronuncia giudiziale sulla illegittimità del trasferimento, ma può dirsi come, aderendo a tale interpretazione, la scelta di non adempiere risulti particolarmente rischiosa e, in ogni caso, da limitare a circostanze di palese contrarietà alla legge del provvedimento.

Le argomentazioni richiamate comportano ricadute ingenti, in particolar modo sul fronte dei licenziamenti. Nel caso, infatti, in cui il giudizio di proporzionalità (tra i due inadempimenti) si risolve in favore del datore di lavoro, la naturale conseguenza è rappresentata dalla piena legittimità del provvedimento espulsivo per mancata presentazione in servizio del lavoratore.

Mo. L.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fuori dagli schemi Oltre il limite del lavoro come sola fonte di ricchezza

REDDITO DI CITTADINANZA La maggioranza delle proposte in circolazione pongono dei vincoli. Il pericolo è creare un sistema che redistribuisce risorse ai meno fortunati, mentre ne umilia ulteriormente la dignità



Una corsa a rendersi competitivi, a inseguire un'economia sfuggente, rimpiazzati nelle nostre nuove competenze dai robot

» MIRKO CANEVARO

Immaginate un mondo in cui, grazie all'automazione, si lavora sempre meno e si produce sempre di più. È al contempo il mondo in cui viviamo e la promessa di un futuro fantascientifico. Mase si tratti di un futuro utopico o distopico non è chiaro. Da un lato, una distopia in cui la ricchezza crescente si concentra nelle mani di pochi e la contrazione del lavoro umano riduce sempre più persone in povertà. Una corsa a rendersi competitivi, a inseguire un cuore dell'economia sempre sfuggente, rimpiazzati continuamente nelle nostre nuove competenze dai robot, sempre più inutili. Dall'altro un futuro utopico in cui la ricchezza è sempre meno legata al lavoro umano "produttivo" (delegato alle macchine), ma distribuita equamente. Un futuro di innovazione, tempo libero, famiglia, scienza, musica, arte e poesia. Il progresso

al servizio di un'organizzazione sociale migliore.

POCHE PROPOSTE politiche mantengono oggi un anelito utopico. L'idea di un reddito di cittadinanza ha invece un piede, sì, nel presente, ma l'altro deliberatamente in questi futuri. Ora il tema è infine emerso anche in Italia. M5S lo ha fermamente nel suo programma. Stefano Feltri coglie l'occasione e offre, nel suo libro *Reddito di cittadinanza* (edito da Paper First), una riflessione sobria e documentata su quanto è stato proposto e tentato. Intanto Chris Hughes, il cofondatore di Facebook, pubblica *Fair Shot*, in cui lancia la proposta di un reddito di cittadinanza legato al lavoro: 500 dollari al mese per chi lavora, cerca lavoro o si prende cura di bambini, anziani, invalidi, e guadagna meno di 50.000 dollari all'anno. La maggioranza delle proposte, comprese quelle del M5S e di Hughes, pongono vincoli legati al lavoro, alla sua ricerca. Il lavoro è condizione e fine. Il che è paradossale se pensiamo che l'idea stessa di un reddito di cittadinanza è radicata in scenari in cui di lavoro ce n'è, e ce ne sarà, sempre meno. Le cautele della proposta del M5S (come di tante altre), con l'obbligo di formazione continua, centri per l'impiego, controlli, un massimo di tre lavori rifiutati, sono dovute al timore di scoraggiare la ricerca del lavoro. L'idea di fondo è che obiettivo auspicabile e fattibile sia un lavoro ben pagato per tutti. La misura vuole creare lavoro; non vuole confrontare un futuro (utopico o distopico) in cui l'automazione il lavoro se l'è mangiato. L'approccio di

Hughes è differente: sostiene (ricerca alla mano) che non è solo la povertà a creare marginalizzazione, criminalità, malattie. È invece la mancanza di uno scopo, di un ruolo, dell'autostima funzione del rispetto altrui per il proprio contributo alla collettività. Il lavoro non è solo reddito: è dignità, senso di se stessi e del proprio posto nel mondo. Politiche redistributive come il reddito di cittadinanza vanno vincolate al lavoro, perché non vogliono redistribuire solo reddito, ma anche rispetto e dignità. Hughes ha ragione: sir Michael Marmot, epidemiologo di Ucl che ha studiato gli effetti del gradiente sociale (come gradiente di status prima che di reddito) sulla salute, ha ben dimostrato che sono le disuguaglianze di posizione e rispetto che fanno davvero la differenza. Se però adottiamo questa prospettiva i problemi si complicano.

Primo. Se il punto non è sanzionare pigri e disonesti ma guidare il disoccupato al lavoro come fonte di scopo e dignità, allora le conseguenze dei mezzi stessi di controllo e "formazione" sull'autostima diventano fondamentali. Basta guardarsi *Io, Daniel Blake* di Ken Loach per rendersi conto dell'umiliazione strutturale in sistemi di controllo del welfare iperburocratizzati e punitivi: dalle code in centri per l'impiego sottofinanziati, all'errore arbitrario del funzionario, alla pervasiva presunzione di colpevolezza. Il pericolo è creare un sistema che redistribuisce reddito ai meno fortunati mentre ne umilia ulteriormente la dignità. Secondo. Che rispetto e status siano legati a doppio filo al la-



voro non è fatto naturale, ma storico contingente.

IN CITTÀ-STATO greche, come Atene e Iaso, forme di supporto al reddito idealmente universali erano legate non alla ricerca di lavoro ma alla partecipazione politica in assemblee, consigli, tribunali, magistrature (selezionate per lo più per sorteggio). Questi ruoli numerosissimi erano concettualizzati come *timai*, fonte di stima e dignità, e remunerati con un reddito minimo. Il sistema, a suo modo (e con i suoi limiti: l'esclusione di donne, schiavi e stranieri) garantiva ai cittadini un *modicum* di reddito, onore e autorità politica. Cito questi esempi non per proporli come modelli di redistribuzione di rispetto e reddito combinati a forme sperimentali di democrazia diretta (tanto care al M5S). Quanto per mostrare che il lavoro non è e non deve essere l'unica fonte di scopo, rispetto e dignità. Al contrario, un'economia che richiede sempre meno lavoro umano sta già creando impiego che è in realtà contenitore vuoto: mansioni sottopagate e umilianti, ruoli iperburocratici inutili, improduttivi e percepiti come tali. Rispetto e dignità andranno sempre più cercati altrove. L'idea di un reddito di cittadinanza ci può aiutare a tratteggiare un futuro che non è solo continuazione e aggiustamento del presente. Ci invita a pensare fuori dagli schemi, a immaginare un modello di distribuzione più equo non solo di ricchezza e reddito, ma anche di rispetto, stima e controllo politico sulla vita della collettività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il libro



• **Reddito di cittadinanza**
Stefano Feltri
Pagine: 144
Prezzo: 12€
Editore: PaperFirst

.....

CACCIA ALLE RISORSE PER FINANZIARE LE PENSIONI

Idea gialloverde “Gli esuberanti siano a carico delle aziende”

Il governo prepara un ritiro graduale da Kabul
Il monito di Washington: sarebbe un grave errore

Il neoministro del Lavoro Luigi Di Maio cerca risorse per superare la legge Fornero: si punta a spostare dalle casse dello Stato a quelle delle imprese l'onere da sborsare per mandare in pensione prima del tempo i dipendenti. L'esempio è quello già utilizzato nel settore bancario per gestire gli esuberanti. Novità anche sulle

missioni all'estero: il governo studia il ritiro graduale dall'Afghanistan. Washington avverte: «L'Italia è una nazione chiave a Kabul». A rischio la collaborazione con gli Usa. L'analisi degli slogan di leghisti e grillini.

**BERTINI, BONINI, CAPURSO, DI MATTEO, GIOVANNINI, LONGO, — P. 6-9
FELTRI — P. 10**

“Quota 100”, si studia il modello bancario Risorse per gli esuberanti a carico delle imprese

Primi dubbi nella maggioranza sull'abolizione dell'Ape sociale
Incertezza sulle coperture, potrebbero servire da 5 a 15 miliardi

**Il neo ministro andrà
al primo incontro con
i sindacati sulla norma
dell'aspettativa di vita**

IL CASO

**FEDERICO CAPURSO
ROBERTO GIOVANNINI
ROMA**

Ieri mattatore di piazza, oggi ministro e vice-presidente del Consiglio. La giacca «blu Pomigliano» l'ha sempre portata, Luigi Di Maio, ma i pericoli del salto

sono evidenti: «Ci sono tante cose da fare, sulle quali mi valuterete. Sicuramente qualcuno si lamenterà», avverte il leader M5S dalla Sicilia. Ad attendere il suo ritorno al superministero del Lavoro e dello Sviluppo economico, infatti, Di Maio troverà la questione pensioni e l'impegnativa promessa di superare la legge Fornero, messa nero su bianco nel contratto di governo gialloverde. Una sfida, questa, che si sta rivelando più complessa del previsto.

Di Maio vorrebbe dare alla

luce il provvedimento al rientro dalle ferie estive, per inserirlo nella manovra di bilancio. Cuore di questo lavoro è l'introduzione della «quota 100» e dei 41 anni di contributi per ottenere la pensione, con l'ipote-



si di ricorrere ai fondi di solidarietà. In breve, la «quota 100» si raggiunge con la somma di 36 anni di contributi e almeno 64 anni di anzianità. Se invece si hanno 41 anni di contributi versati, la soglia minima di età per andare in pensione non viene considerata. Tutto questo, come da contratto, verrebbe portato avanti «tenuto conto dei lavoratori impegnati in mansioni usuranti». Il riferimento è all'Ape sociale, che permette di andare in pensione a 63 o addirittura a 62 anni, e che quindi non dovrebbe essere toccata. Qui, però, sorge un primo problema, perché l'estensore del capitolo pensioni del programma gialloverde di governo, il professor Alberto Brambilla, è molto chiaro: «Per trovare le coperture necessarie alla quota 100 e ai 41 anni di contributi, l'Ape sociale andrebbe eliminata e, con essa, il concetto di "lavori gravosi", che non esiste in natura. Poi, è evidente, deciderà Di Maio».

Per il capo politico del Movimento, il nodo è anche politico: come si fa a dire a 15 categorie di lavoratori che dovranno andare in pensione uno o due anni più tardi, peggiorando la loro condizione rispetto al passato governo Pd? «Rischia di essere una Fornero bis», mette in guardia il professore Cesare Damiano, l'uomo dei dem che introdusse il sistema delle quote. E che infatti si dice «fautore della quota 100. Per questo consiglio a Di Maio di integrare le due misure, rendendo strutturale l'Ape sociale». A questa soluzione si contrappone la formula di Brambilla, che punta invece a spostare dalle casse dello Stato

a quelle delle imprese l'onere da sborsare per mandare in pensione prima del tempo i propri dipendenti. L'esempio classico, e in funzione da anni, è quello utilizzato nel settore bancario per gestire gli esuberanti; secondo Brambilla, bisognerebbe estendere ad altri settori lo stesso meccanismo.

Così, sorge il secondo problema del leader del Movimento 5 Stelle: dove trovare le coperture finanziarie necessarie. Già, perché quelle indicate dal contratto, pari a cinque miliardi l'anno, sono state calcolate proprio dal professor Brambilla. L'Inps, invece, per la stessa operazione stima una spesa che si aggirerebbe intorno ai 15 miliardi. «Vogliamo far tante cose, dal reddito di cittadinanza all'abolizione della legge Fornero e i soldi per far questi provvedimenti li prenderemo andando ai tavoli europei. Ce li prenderemo lì perché abbiamo gli uomini per essere trattati alla pari con gli altri Paesi europei», scommette Di Maio. Ma è una scommessa di cui sono incerti i tempi e l'esito.

E in più c'è da fare i conti con la posizione delle organizzazioni sindacali dei pensionati. Dopo le molte, roboanti promesse formulate dai due partiti di maggioranza, certamente non si tireranno indietro nel fare richieste. Il potente Spcgil già sollecita l'avvio di un tavolo di confronto. E qui, insieme a Cisl e Uil, batterà cassa per ottenere anche il blocco dell'aumento dell'aspettativa di vita, misure per il lavoro di cura delle donne, e una pensione di garanzia da assicurare ai giovani precari. —

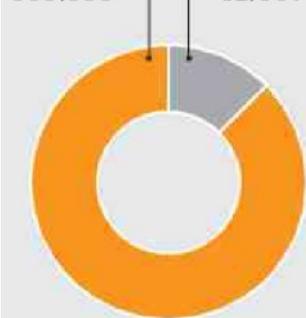
© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

Le pensioni più vecchie

TRATTAMENTI CON UNA DECORRENZA PIÙ ANTICA DEL 1980

In vigore da oltre 38 anni

Private 355.335
 Pubbliche 51.607



Fonte:
Inps

Età decorrenza

Private Pubbliche

VECCHIAIA
 (compresa anzianità)
 54,5
 anni

VECCHIAIA
 49
 anni

ANZIANITA'
 45,7
 anni