

Rassegna del 07/06/2018

LAVORO

07/06/2018	Avvenire	Ragazze vendute e uomini sfruttati nei campi di Ragusa - Ragusa. Ingannati e ridotti in schiavitù dai caporali	<i>Lambruschi Paolo</i>	1
07/06/2018	Italia Oggi	Sanzioni Cpi, partono i ricorsi	<i>Cirioli Daniele</i>	3
07/06/2018	Italia Oggi	Troppo satira sul datore di lavoro? Giustificato il licenziamento - Poca satira sui datori di lavoro	<i>Cirioli Daniele</i>	4
07/06/2018	Orizzonti Corriere Della Sera	Occupazione	<i>Ferrera Maurizio</i>	5
07/06/2018	Sole 24 Ore	Badge virtuali e smart working per gli ispettori	<i>Caiazza Luigi - Prioschi Matteo</i>	8
07/06/2018	Sole 24 Ore	Contratti a termine più lunghi, la «buona» anomalia del jobs act	<i>Fortis Marco</i>	9
07/06/2018	Sole 24 Ore	Differenze retributive al lavoratore spostato	<i>Bulgarini D'Elci Giuseppe</i>	11
07/06/2018	Sole 24 Ore	Il supporto dalle norme tecniche	<i>R.Bor.</i>	12
07/06/2018	Sole 24 Ore	L'analisi - Lotta alla precarietà ma senza demagogia	<i>Falasca Giampiero</i>	13
07/06/2018	Sole 24 Ore	Licenziabilità solo in una sede	<i>Prioschi Matteo</i>	15
07/06/2018	Sole 24 Ore nòva.tech	L'assistente virtuale debutta in ufficio - L'assistente virtuale entra in ufficio	<i>Tremolada Luca</i>	16

FORMAZIONE

07/06/2018	Italia Oggi	Formazione, un milione agli studi	<i>Damiani Michele</i>	18
01/06/2018	L'Impresa	La svolta per formare manager 4.0	<i>Fiertler Gaia</i>	19
07/06/2018	Sole 24 Ore	Istruzione e lavoro, l'80% dei diplomati lts trova un'occupazione	<i>Tucci Claudio</i>	23

WELFARE E PREVIDENZA

07/06/2018	Sole 24 Ore	Rivalutati gli importi dell'assegno Inail	<i>Scacco Antonio_carlo</i>	24
------------	--------------------	---	-----------------------------	-----------

Tratta di romeniRagazze vendute
e uomini sfruttati
nei campi di Ragusa

SERVIZI A PAGINA 8

Ragusa. Ingannati e ridotti in schiavitù dai caporali**Presagang che
reclutava romeni
poveri per le serre
e sfruttava le donne**

PAOLO LAMBRUSCHI

Cittadini romeni poverissimi attirati in Sicilia e trattati come schiavi nella raccolta di pomodori, arance e ortaggi sotto le serre di Pedalino, vicino a Comiso. I poliziotti che hanno condotto le indagini ammettono di non aver mai visto nulla di simile: esseri umani costretti a vivere in tuguri privi di riscaldamento, a indossare indumenti prelevati dai rifiuti e a mangiare cibo raccolto dai bidoni dell'immondizia di supermercati, che non si darebbe neppure alle bestie. Era questa la paga che un gruppo di caporali romeni dava ai connazionali sfruttati. Non è tutto, chiamate intercettate descrivono partite di arance "pagate" al venditore con una donna. E giovani, anche minorenni, obbligate a prostituirsi. Una è stata riportata in patria ad abortire. La polizia di Ragusa ha fermato cinque romeni per caporalato, associazione a delinquere, tratta e sfruttamento pluriaggravato della prostituzione, anche minorile. Le indagini, coordinate dalla Procura distrettuale di Catania, sono state avviate nel 2017 dalla Mobile dopo la denuncia di un romeno, attirato, come gli altri, con falsa promessa di un lavoro e una casa dignitosa e, poi, invece, privato di tutto. Alla sua denuncia si è aggiunta quella di un altro connazionale.

I caporali organizzavano le squadre pagate a cassetta dai committenti: maggiore il numero dei braccianti impiegati, maggiore il ricavo per i criminali che non davano nulla agli schiavi. Alcune aziende sono state iscritte nel registro degli indagati, altre lo saranno nelle prossime ore. Nessuna ribellione veniva tollerata, chi alzava la testa subiva dalla gang violenze inaudite.

L'ennesima prova delle terribili condizioni di lavoro sotto le serre della "fascia trasformata" tra Marina di Acate, Comiso e Vittoria di migliaia di lavoratori, soprattutto quelli prove-

nienti dalle zone rurali in Romania.

«La dimostrazione – commenta il direttore della Caritas diocesana di Ragusa Domenico

Leggio – che quanto denunciavamo da tempo con il progetto Presidio sulla condizione lavorativa in molte serre corrisponde al vero. Soprattutto che occorre non lasciare isolati i bambini e i minori, che sotto i tendoni vivono esperienze drammatiche. L'indagine è partita dalle dichia-

razioni di un bracciante sfruttato. Va ribadito chiaramente che chi trova il coraggio di rompere il muro dell'omertà non resta solo».

L'operazione della Mobile ragusana è stata denominata "boschetari", senz'altro in romeno, perché la banda curava il reclutamento in Romania, il trasferimento in Italia e l'immissione nel lavoro agricolo di molte persone in condizioni di miseria, analfabete o appena capaci di leggere e scrivere. Sarebbero state 13, tra cui quattro minorenni, le vittime della tratta a scopo di sfruttamento lavorativo. La banda toglieva alle vittime i documenti di identità e le teneva in condizione di totale isolamento. Lo stesso metodo usato con i braccianti polacchi nei campi pugliesi 10 anni fa.

I fermati, tra cui due donne, sono Lucian Milea, 40 anni, la compagna, Monica Iordan, 31, Marian Munteanu, 31enne, Alice Oprea, sua coetanea, e Marian Oprea, 37 anni. Sono tutti in carcere. Provvedimento di fermo anche per un sesto connazionale, non ancora rintracciato sul territorio nazionale.

Sul versante sindacale Cgil, Cisl e Uil regionali denunciano compatte la mancanza di controlli da parte della regione Sicilia.

«Gli ispettori del lavoro – sbotta il segretario provinciale della Cgil di Ragusa Giuseppe Scifo – nella nostra zona sono tre, solo uno è operativo. Va bene la repressione, ma va rafforzata la prevenzione applicando la legge 199 contro il caporalato».

Tutte le vittime sono ora ospiti di un'associazione anti-tratta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Un momento dell'operazione anti-caporalato

(Ansa)

Una nota dell'Anpal individua tempi e procedure per la presentazione telematica

Sanzioni Cpi, partono i ricorsi

Un mese per impugnare riduzione o revoca delle indennità

DI DANIELE CIRIOLI

Un mese di tempo per far ricorso contro le sanzioni per mancata osservanza delle cosiddette «misure di condizionalità» emesse dal centro per l'impiego (si tratta di obblighi richiesti ai percettori d'indennità di disoccupazione o di mobilità, al fine di conservarne il diritto). I ricorsi vanno presentati all'Anpal, online (ci sarà apposita funzione sul sito internet; per ora si utilizza Pec o raccomandata a/r) e, trascorsi 90 giorni, opera il silenzio-rigetto: il ricorso s'intende respinto. Lo stabilisce, tra l'altro, l'Anpal con la nota prot. 6509/2018, dettando le indicazioni sulle modalità di presentazione dei ricorsi ex art. 21, comma 12, dlgs n. 150/2015 (riforma Jobs act).

Stop fannulloni. Le «misure di condizionalità» sono vincoli dettati dal citato dlgs n. 150/2015, al cui rispetto è legata la conservazione del diritto a fruire di prestazioni per la disoccupazione (Aspi, Naspi e Dis-Coll) o di mobilità da parte dei percettori (in genere disoccupati). Tre le tipologie e tutte operative: partecipazione a iniziative per rafforzare le competenze; partecipazione a iniziative formative e politica attiva; accettazione offerta congrua di lavoro. Quando le misure non sono rispettate, il centro

per l'impiego adotta sanzioni che vanno dalla decurtazione dell'indennità fino alla completa decadenza. Contro tale provvedimento sanzionatorio è ammesso ricorso all'Anpal, che decide tramite apposito comitato di cui fanno parte anche le parti sociali.

Un mese di tempo. Il comitato è stato costituito a fine mese scorso, con relativo regolamento. Il ricorso avverso il provvedimento del centro per l'impiego, spiega l'Anpal, è un ricorso gerarchico improprio, in quanto presentato a un organo (Anpal) non gerarchicamente sovraordinato a quello che ha emanato l'atto (come detto il centro per l'impiego). Il ricorso va presentato entro 30 giorni solari dal ricevimento del provvedimento, sia per motivi di legittimità che di merito.

Come si presenta il ricorso. Il ricorso va presentato in modalità telematica, mediante apposita funzionalità che sarà resa disponibile dell'Anpal sul proprio sito internet. Nelle more, il ricorso va inviato per posta elettronica certificata (all'indirizzo: ricorsi.condizionalita@pec.anpal.gov.it) oppure con raccomandata a/r all'indirizzo: «Comitato per i ricorsi di condizionalità, presso Anpal - Via Fornovo 8, 00192 Roma». Il comitato comunica con i ricorrenti esclusivamente mediante

posta elettronica (da indicare, pertanto, nell'istanza di ricorso).

Documentazione. Il ricorso va presentato con modello ad hoc (disponibile online sul sito Anpal) e con allegati: copia del provvedimento impugnato e fotocopia documento d'identità in corso di validità. Può inoltre essere allegata altra documentazione utile (per esempio, copia documentazione attestante giustificato motivo del ricorrente ecc.).

Ammissibilità e decisione. Il comitato, se riconosce che il ricorso non poteva essere proposto, lo dichiara inammissibile. Se ravvisa un'irregolarità sanabile, assegna al ricorrente un termine, di regola non superiore a 30 giorni, per la regolarizzazione; se non vi si provvede, dichiara il ricorso improcedibile. Se riconosce infondato il ricorso, lo respinge. Se lo accoglie per motivi di legittimità o per motivi di merito, annulla o riforma l'atto salvo, ove occorra, il rinvio al centro per l'impiego. Decorsi 90 giorni, il ricorso s'intende respinto a tutti gli effetti, ed è esperibile il ricorso all'autorità giurisdizionale competente o il ricorso straordinario al presidente della repubblica. Il comitato procederà comunque, anche dopo i 90 giorni, all'esame del ricorso nel merito.

© Riproduzione riservata

Ricorsi di condizionalità

30 giorni	Termine per impugnare il provvedimento sanzionatorio del centro per l'impiego
90 giorni	Termine che aziona il silenzio-rigetto: superato, il ricorso s'intende respinto



CASSAZIONE

Troppa satira sul datore di lavoro? Giustificato il licenziamento

Cirioli a pag. 30

CASSAZIONE/ Sentenza fissa il limite di tolleranza in un caso riguardante la Fiat

Poca satira sui datori di lavoro Critica eccessiva? Ok ai licenziamenti per giusta causa

DI DANIELE CIRIOLI

Criticare in maniera eccessiva il proprio datore di lavoro può ledere il vincolo fiduciario, fino a determinare l'impossibilità della prosecuzione, neppure a titolo provvisorio, del rapporto di lavoro. Può legittimare, cioè, il licenziamento per giusta causa. Il limite di tolleranza è dato dal cosiddetto minimo etico, ossia quei doveri fondamentali che si concretano in obblighi di condotta per il rispetto dei canoni dell'ordinaria convivenza civile. Lo afferma la corte di cassazione nella sentenza n. 14527/2018 depositata ieri, con cui, ribaltando la sentenza della Corte di appello di Napoli, ha ritenuto legittimo il licenziamento di cinque lavoratori dello stabilimento Fiat di Pomigliano d'Arco che, per protesta contro le politiche aziendali, avevano inscenato la morte dell'amministratore delegato.

La vicenda. I fatti sono accaduti esattamente quattro anni fa. L'inscenata era il finto suicidio dell'a.d. tramite impiccagione su un patibolo accerchiato da tute macchiate di rosso (a mo' di sangue) e del successivo funerale con contestuale affissione di un manifesto, a mo' di testamento, ove si attribuivano allo stesso a.d. le morti per suicidio di alcuni lavoratori e la «deportazione» di

altri allo stabilimento di Nola. Per questi fatti, cinque lavoratori meritarono il licenziamento, dichiarato legittimo dal tribunale di Nola ma non dalla Corte di appello di Napoli, che successivamente ordinava la reintegrazione dei lavoratori. L'inscenata, secondo la corte di appello, poteva ben essere inquadrata nell'esercizio del legittimo diritto di critica dei lavoratori, in quanto rispettosa dei limiti di continenza sostanziale (per rispondenza al criterio di verità soggettiva, in considerazione della lettera lasciata da un lavoratore morto suicida il quale riconduceva la ragione della tragica scelta alla condizione lavorativa) e di continenza formale (per assenza di violenza o di espressioni offensive, sconvenienti o eccedenti lo scopo della denuncia che si voleva realizzare).

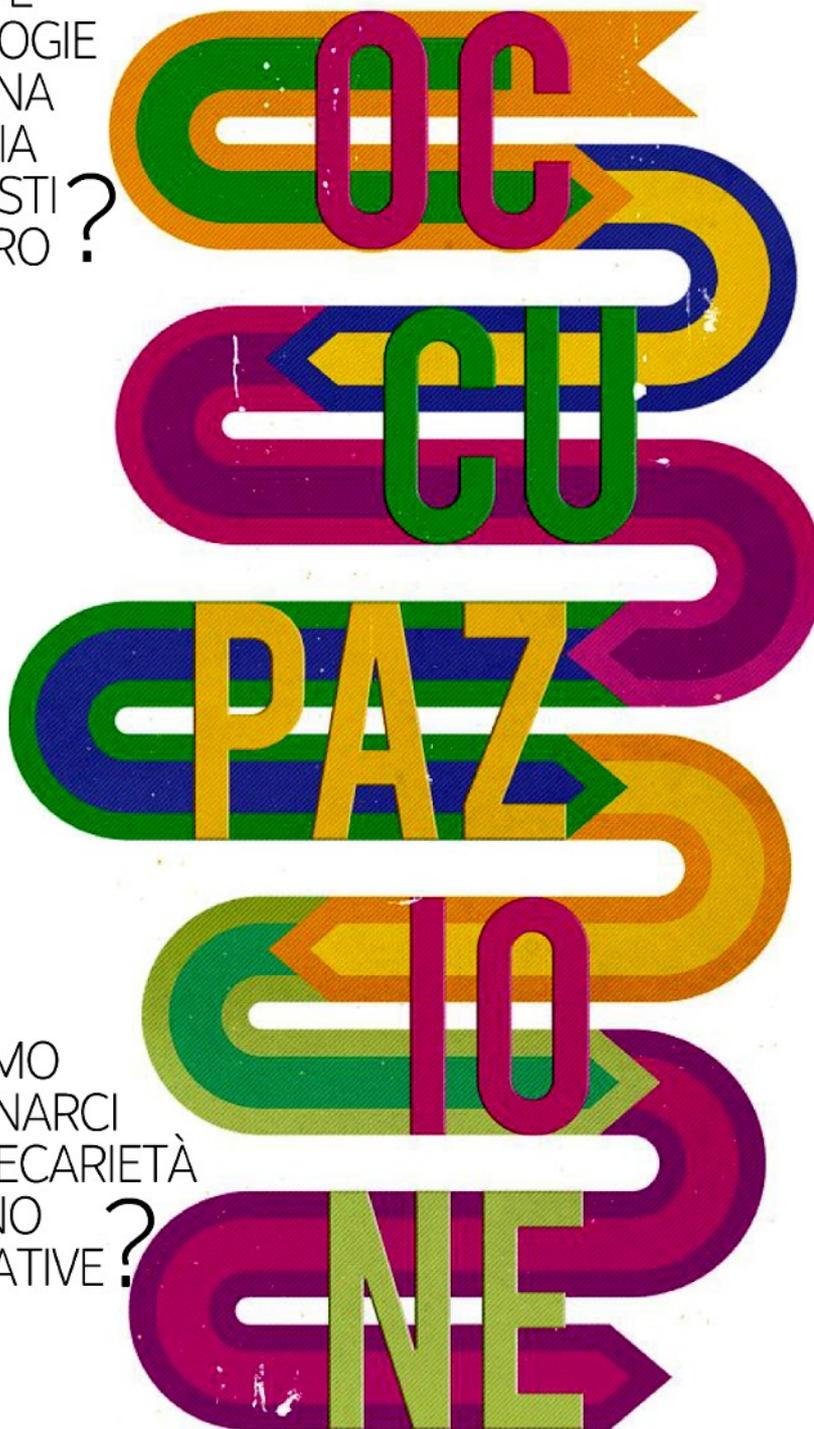
La decisione. A ribaltare nuovamente e risolutivamente la decisione è adesso la cassazione, per la quale la rappresentazione scenica ha esorbitato dai limiti della continenza formale attribuendo all'a.d. qualità ri-

provevoli, esponendolo al pubblico dileggio, suscitando sdegno, disistima, derisione, irrisione e travalicando il limite della tutela della persona umana (art. 2 costituzione) che impone, anche a fronte dell'esercizio del diritto di critica e di satira, l'adozione di forme espositive, sì incisive e ironiche, ma pur sempre misurate e tali da evitare di evocare pretese indegnità personali. L'esorbitanza da questi limiti, afferma la cassazione, è comportamento idoneo a ledere definitivamente la fiducia che sta alla base del rapporto di lavoro, introducendo in azienda una conflittualità che trascende il regolare svolgimento e la fisiologica dialettica. Quando c'è menomazione dell'onore, della reputazione e del prestigio del datore di lavoro (da non paragonare all'attività sindacale, in quanto si estrinseca su un piano diverso), viene meno la sussistenza del rapporto fiduciario che deve sussistere fra le parti e il licenziamento diventa legittimo.



PERCHÉ LA DISOCCUPAZIONE
GIOVANILE È COSÌ ALTA ?

LE NUOVE
TECNOLOGIE
SONO UNA
MINACCIA
PER I POSTI
DI LAVORO ?



DOBBIAMO
RASSEGNA-
RCI
ALLA PRECARIETÀ
O CI SONO
ALTERNATIVE ?

di **Maurizio Ferrera**

Nel mondo del lavoro è in atto una trasformazione epocale. Grazie ai progressi sul fronte delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict), la produzione di beni e servizi registra livelli sempre più intensi di digitalizzazione e automazione. In molti settori, robotizzazione e intelligen-

za artificiale stanno rivoluzionando in modo radicale i modi di produrre, consumare, interagire.

L'adozione di nuove tecnologie non è un fenomeno nuovo. Ciò che contraddistingue la fase attuale è l'accelerazione dei cambiamenti e la pre-



senza di macchine che non sono più solo un complemento al lavoro umano, ma entità che operano con una grande autonomia e possono sostituire le persone nello svolgere compiti di routine, di tipo ripetitivo e standardizzato. Secondo alcune previsioni, nei 15 Paesi più sviluppati (Italia inclusa) dell'Ocse l'automazione può causare una perdita netta di oltre cinque milioni di posti di lavoro «tradizionali» nei prossimi anni.

Qualcuno evoca uno scenario allarmante di «fine del lavoro», ossia una quasi completa sostituzione dell'uomo da parte delle macchine. Tale scenario metterebbe in discussione le fondamenta stesse della vita umana: il lavoro non è solo un mezzo per soddisfare bisogni e desideri, ma anche il principale strumento di integrazione sociale, la sfera in cui definiamo una buona parte della nostra identità, diamo senso alla nostra esistenza.

La tesi della «fine del lavoro» pecca però di catastrofismo. Ciò che sta già avvenendo, e si intensificherà negli anni a venire, è una profonda **trasformazione** e ricomposizione del mondo del lavoro, non la sua estinzione. Innanzitutto alcuni lavori continueranno ad essere svolti dagli umani, sia per il tipo di competenze richieste o semplicemente a causa delle nostre preferenze. Pensiamo all'assistenza all'infanzia, agli anziani, ai malati. In secondo luogo, il fatto che determinate attività possano essere eseguite dalle macchine significa che si libera tempo perché i lavoratori in carne ed ossa possano svolgere altre attività e creino ulteriore valore aggiuntivo. Invece di operare le macchine, gli umani si limiteranno a monitorarle, definendo in modo creativo ciò che deve essere fatto e come, e poi usando i robot per ottenere esattamente il risultato voluto. Creatività, intelligenza emotiva, abilità saranno i fattori determinanti. Tutte le occupazioni che richiedono elevate abilità interpersonali e analitiche non di routine sono cresciute costantemente negli ultimi tre decenni. Ciò che «salverà» il lavoro umano è proprio la capacità di interazione e condivisione sociale, di negoziare con gli altri obiettivi e strumenti, di cercare e costruire compromessi. Peraltro la rivoluzione tecnologi-

ca in quanto tale aumenterà la domanda di tecnici. Nell'Unione Europea entro il 2020 si prevede che le imprese avranno difficoltà a riempire più di 800.000 posti di lavoro nel settore Ict.

Le tutele per i giovani

Perché in questo contesto di rapida trasformazione la disoccupazione giovanile è così alta? Le cause sono molteplici e non semplici da indagare. Una di queste è chiaramente la crisi finanziaria del 2008 e la successiva grande recessione. I giovani sono stati i più esposti in quanto privi di esperienza e in molti casi di tutele. In secondo luogo, la rivoluzione nel modo di produrre si scontra con profonde asimmetrie nella regolazione del mercato del lavoro, nell'organizzazione del welfare e dei sistemi educativi. Il problema maggiore è il disallineamento fra le competenze che i giovani offrono oggi sul mercato del lavoro e quelle di cui necessitano le imprese. Più alto il disallineamento (come in Italia), più alta la quota di giovani che non riescono a inserirsi o di giovani che svolgono lavori incongrui rispetto alle proprie qualifiche.

I giovani sono anche più direttamente interessati da un corollario della rivoluzione tecnologica e della globalizzazione: il cambiamento della organizzazione del lavoro. In tutte le economie sviluppate il mercato occupazionale si sta trasformando in un vero e proprio patchwork di molteplici figure professionali e contrattuali. Fra uno o due decenni, il lavoro stabile presso un'unica impresa per tutta la vita cesserà di essere la norma, si cambieranno più posti, si faranno lavori e attività diversi. Negli Stati Uniti, già ora per la fascia d'età compresa tra 25 e 34 anni la permanenza mediana nello stesso contratto di lavoro è tre anni, tre volte inferiore a quella dei lavoratori anziani fra i 55 e 64. Anche in Europa si registra una tendenza simile e i sondaggi segnalano che, in molti casi, si tratta di una scelta consapevole. Se il processo continua, per le nuove generazioni sarà usuale avere 15 o persino 20 diversi lavori nel corso della vita.

Questa evoluzione presenta lati positivi e negativi. Da un lato, aumentano i margini di flessibilità e autonomia non solo per le imprese, ma anche per chi lavora. Le tradizionali gab-

bie temporali (dalle 9 alle 18, cinque giorni la settimana) si allentano; il telelavoro, il lavoro agile, il lavoro flessibile e a tempo parziale (quello scelto) consentono alle persone di scegliere i pacchetti «tempo/reddito» più consoni alle loro esigenze e preferenze. Dall'altro lato, il lavoro «precario» tende ad essere meno pagato rispetto al tempo pieno equivalente ed è associato ad un minore accesso alla formazione. Non è l'opzione preferita per molti e comporta anche maggiori rischi, dovuti a periodi frequenti senza o con reddito molto basso, nonché condizioni meno favorevoli in termini di accesso alle prestazioni sociali.

Per evitare che questo scenario crei un eccesso di insicurezza e nuove polarizzazioni sociali è necessario un cambio di paradigma nelle politiche pubbliche. Anziché indirizzarsi in forma standardizzata a tutti coloro che, genericamente, partecipano al mercato occupazionale, occorre fornire risposte differenziate in base ai diversi percorsi che le persone intraprendono durante la loro vita. Il cambiamento di paradigma deve spostare la priorità dalla «riparazione ex post» alla «preparazione ex ante». Il nuovo approccio deve partire dalla scuola e dalla formazione, passa per il sostegno alle imprese nella crescita e nella creazione di posti di lavoro attraverso l'investimento in capitale umano e competenze, la riconfigurazione del welfare attraverso una maggiore personalizzazione delle prestazioni e nuovi diritti sociali.

Abilità da aggiornare

Abilità e competenze dovranno essere continuamente aggiornate e integrate. Le relazioni industriali dovranno perciò ricalibrarsi su questa priorità, prevedendo non solo l'obbligo da parte delle imprese di erogare formazione nel posto di lavoro, ma anche un'equa distribuzione dei suoi costi. La formazione continua dovrà essere garantita anche a chi perde il lavoro e diventare parte integrante delle politiche attive. Occorre poi inventare nuove tipologie di diritti sociali personalizzati. L'Unione Europea ha recentemente proposto l'istituzione di una «garanzia per le competenze». Nella versione più ambiziosa, a tutte le persone in età attiva sarebbe conferito il diritto a due prestazioni: la valutazione periodica

delle proprie competenze e la loro certificazione; un voucher per accedere a corsi di formazione e aggiornamento mirati. Uno strumento innovativo potrebbe essere il «conto personale d'attività», in corso d'istituzione in Francia sulla scia di un accordo fra le parti sociali e il governo del 2015. Chi lavora o svolge attività «sociale» (servizio civile, volontariato e così via), matura periodicamente dei «punti» che possono essere utilizzati nel corso della vita attiva in diversi modi: per corsi di formazione, per passare al tempo parziale senza riduzione della retribuzione, per anticipare la pensione in caso di perdita del posto di lavoro oltre una certa età.

Il modello sociale europeo potrà sopravvivere, nella misura in cui riuscirà a superare questo insieme di sfide, ad adattarsi al cambiamento e ad incanalarlo verso esiti a somma positiva, in modo da contrastare nei fatti l'utopia negativa della «fine del lavoro» e smentire così i suoi apocalittici profeti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti

● Oggi, il problema maggiore è il divario fra le competenze che i giovani offrono sul mercato del lavoro e quelle di cui necessitano le imprese.

● Per le nuove generazioni non sarà insolito avere 15 o anche 20 diversi lavori nel corso della vita. In molti casi, potrebbe essere una scelta consapevole.

5

milioni, la perdita di posti di lavoro nei paesi Ocse a causa dell'automazione nei prossimi anni

33,1

la quota in percentuale di disoccupazione giovanile in Italia tra gli under 25

62,3

La percentuale media dell'occupazione in Italia. La media Ue è al 72,2 per cento

800

mila persone, il fabbisogno di posti di lavoro nel settore Ict dei Paesi Ue entro il 2020

3

gli anni di durata media, nello stesso contratto di lavoro, di un giovane negli Usa

11,7

la percentuale di occupati in Italia che, nonostante il lavoro, sono a rischio povertà

Badge virtuali e smart working per gli ispettori

CONTROLLI

Oggi incontro Inl-sindacati sull'informatizzazione dell'attività

Luigi Calazza
Matteo Prioschi

Attività ispettiva sempre più informatizzata: dalla programmazione alla rendicontazione di quanto svolto, passando dalla geolocalizzazione delle imprese che possono essere a rischio irregolarità ma anche dal badge virtuale che consentirà di tracciare gli orari di lavoro degli stessi ispettori.

Su questi argomenti si svolge oggi un incontro tra i vertici e i sindacati dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Da parte dell'ente c'è la volontà di implementare questa trasformazione che comporta un grosso investimento in termini economici, di cui una parte è già stata autorizzata in occasione della riunione del Consiglio di amministrazione dell'Ispettorato che si è svolta settimana scorsa.

Il badge virtuale, nelle intenzioni dell'Inl, è uno strumento che serve a semplificare la tracciabilità degli orari degli ispettori. In prospettiva si dovrebbe arrivare all'assegnazione dell'attività per obiettivi, ma a oggi non si può prescindere dal rispetto dell'orario settimanale di 36 ore previsto dal contratto applicato ai dipendenti, che è quello del comparto ministeri. Un contratto che prevederebbe un orario di lavoro su cinque giorni settimanali dalle 8 alle 14, con due rientri pomeridiani, ma che mal si combina con le esigenze degli ispettori chiamati a svolgere l'attività sul campo con verifiche presso le aziende anche in orari differenti (per esempio di sera e nel fine settimana quando si tratta di attività di ristorazione).

Con il badge virtuale, che nella pratica consiste in una comunica-

zione tramite smartphone, si potrà notificare l'inizio e la fine dell'attività, ma anche metterla in pausa, in una logica di responsabilizzazione degli ispettori.

In questo contesto dovrebbe inserirsi anche la regolamentazione dello smart working che per il personale ispettivo dovrebbe consistere nella possibilità di svolgere l'attività post-ispezione da casa senza rientrare in ufficio, se tale soluzione risulta più comoda.

Un punto di criticità dello schema proposto riguarda l'individuazione della fascia della ordinaria prestazione giornaliera, individuata dalle ore 7,30 alle 19,30 dal lunedì al venerdì. L'ispettore in tale ambito sceglierà il momento di inizio e quello di fine della prestazione. È evidente che tale scelta, seppure caratterizzante sempre più un rapporto di lavoro autonomo, potrebbe essere un sistema per aggirare la limitazione dell'orario normale contrattuale giornaliero, per la mancanza o insussistenza delle risorse economiche per le prestazioni straordinarie.

La destrutturazione dell'orario di lavoro, da "riesaminare", secondo i criteri sopra individuati, ma che dovranno essere concordati con le rappresentanze sindacali del personale, è attualmente operativa in fase sperimentale presso 24 ispettorati territoriali e non sembra abbia dato risultati soddisfacenti anche dal punto di vista della produttività. Infatti, a prescindere dal completamento della necessaria dotazione informatica, sembra sia subordinato alla verifica di un corrispondente aumento della produttività dell'azione ispettiva.

Né appaiono trascurabili le quasi contestuali procedure introdotte circa la programmazione dell'attività che, in mancanza di un preventivo esame delle zone, situazioni, fenomeni, particolarmente a rischio, difficilmente potrà alla fine presentare il conto cui l'Ispettorato aspirava.

L'IDENTIKIT

1. L'ente

L'Ispettorato nazionale del lavoro è diventato operativo a inizio 2017, con il trasferimento del personale precedentemente in forza presso il ministero del Lavoro. L'Ispettorato ha il compito di coordinare l'attività di vigilanza anche degli ispettori di Inps e Inail che però sono rimasti alle dipendenze di tali istituti

2. L'attività

Le funzioni sono state disciplinate dal decreto legislativo 149/2015 e riguardano la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale nonché quella per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro solo per il settore edile

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CONTRATTI A TERMINE PIÙ LUNGHI, LA «BUONA» ANOMALIA DEL JOBS ACT

di **Marco Fortis**

Tra le tante riforme e misure di politica economica degli ultimi anni che è augurabile non siano toccate dal nuovo governo italiano giallo-verde, ma casomai implementate e completate, vi è anche il Jobs Act, reo secondo una vulgata molto diffusa di avere creato una notevole quantità di lavoro precario. Una seria analisi comparata dei dati sulle rilevazioni delle forze di lavoro non solo smentisce questa tesi ma dimostra che il lavoro a termine è assai meno precario in Italia che in altri importanti Paesi europei.

I numeri nudi e semplici sono questi. Rispetto al 2013, nel 2017 vi erano in Italia 999mila posti di lavoro dipendenti in più per tutte le fasce di età dai 15 anni in su. Di questi 999mila nuovi posti di lavoro, ben 474mila, cioè quasi la metà, erano a tempo indeterminato: una dimostrazione chiara che le politiche del lavoro hanno avuto un risultato più che apprezzabile in termini di creazione di nuovi posti fissi. Altri 525mila erano invece nuovi posti di lavoro a termine. Troppi? Una anomalia italiana? Un confronto con i dati Eurostat relativi agli altri maggiori Paesi Ue dimo-

stra che non è affatto così.

Innanzitutto, il peso dei posti di lavoro a termine sul totale degli occupati dipendenti in Italia nel 2017, a Jobs Act avviato, era pari al 15%: una cifra assai inferiore non solo a quelle della Spagna (27%) o di un grande Paese non euro come la Polonia (26%) ma anche alle percentuali dell'Olanda (22%), della Francia (17%) nonché dello stesso valore medio dell'Eurozona (16%), abbassato principalmente dalla Germania (13%).

Nel 2017 gli occupati dipendenti a termine erano in Italia 2,7 milioni contro i 4,2 milioni della Spagna e i 4 milioni della Francia. Giusto per capire le dinamiche recenti, la crescita del numero dei dipendenti a termine in Spagna è stata di 935mila persone negli ultimi 4 anni, cioè quasi l'80% in più che in Italia, mentre in Francia è stata di 485mila persone, cioè solo poco meno che in Italia, partendo però da livelli molto più alti. L'Italia non è dunque una anomalia nel mercato del lavoro europeo in termini di troppi occupati a termine, anzi il contrario.

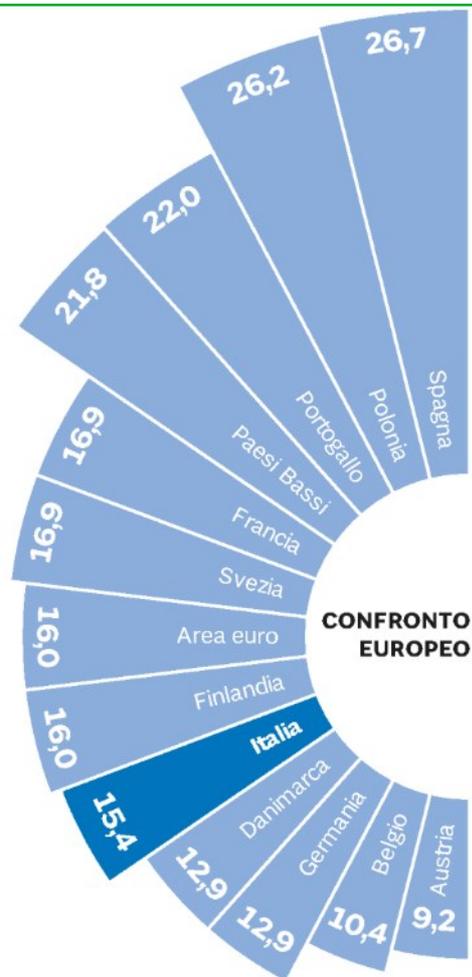
Quanto alla presunta esplosione del precariato nel nostro Paese determinata dal Jobs Act, sono di particolare interesse i dati comparati europei suddivisi per classi di durata dei contratti di lavoro. Nel 2017 i contratti a termine inferiori al mese erano 594mila in Francia,

191mila in Spagna, 110mila perfino nella piccola Svezia, contro i soli 88mila dell'Italia. Nel complesso, i contratti a termine inferiori ai 3 mesi erano nello stesso anno 1,2 milioni in Francia, 740mila in Spagna e 622mila in Italia, cioè la metà che in Francia. L'Italia presentava invece un numero leggermente più elevato di lavoratori a termine con contratti di più lunga durata, e dunque meno precari, da 4 mesi fino a un anno, pari a 1,5 milioni, contro gli 1,4 milioni della Francia e 1,3 milioni della Spagna.

Tra il 2014 e il 2017 la crescita degli occupati dipendenti a termine in Italia è stata dovuta per ben 3/4 a soli cinque settori dell'economia, quelli che hanno più tirato la ripresata: manifattura, turismo, commercio, trasporti e stoccaggio, agricoltura. Nessuno shock particolare di precariato, dunque, per colpa del Jobs Act. Ma un mercato del lavoro che si è mosso in modo del tutto logico in linea con la dinamica economica. La manifattura, infatti, ha assunto in questi ultimi anni parecchio nuovo personale giovane in prova con contratti a termine di breve durata ma con un elevato tasso di conversione successivo a posti fissi. Mentre gli altri quattro settori citati presentano un elevato fabbisogno intrinseco di stagionalità che ha trovato nella fase recente di intensa ripresa una risposta naturale nell'istituto del lavoro a termine.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Percentuale di occupati a termine sul totale dei lavoratori dipendenti in alcuni Paesi della Ue nel 2017

Fonte: elaborazione Fondazione Edison su dati Eurostat

QUOTIDIANO

DEL LAVORO

RAMO D'AZIENDA

Differenze retributive al lavoratore spostato

Secondo la sentenza 14136/2018 della Corte di cassazione, nel caso in cui il datore di lavoro, in seguito ad un trasferimento di ramo d'azienda ritenuto illegittimo, non ottemperi all'ordine del giudice di ripristinare il rapporto di lavoro con i dipendenti coinvolti nella cessione e questi ultimi abbiano, nel frattempo, continuato a essere retribuiti dal cessionario senza che il rapporto sia stato ricostituito con il soggetto cedente, non scatta il diritto a pretendere anche da quest'ultimo il versamento delle medesime retribuzioni mensili.

— **Giuseppe Bulgarini d'Elci**



Il supporto dalle norme tecniche

Presunzione di idoneità per i Mog rispettosi delle linee guida Uni-Inail

La «231» incrocia le norme antinfortunistiche. Con l'articolo 30 del Dlgs 81/2008 (Testo unico salute e sicurezza sul lavoro), il legislatore ha delineato una disciplina di raccordo tra normativa antinfortunistica e Dlgs 231/2001, illustrando i requisiti e i contenuti minimi che devono possedere i modelli organizzativi (Mog) volti a prevenire i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 25-septies del Dlgs 231). Si tratta di una serie di elementi ulteriori rispetto a quelli previsti in via generale dall'articolo 6, comma 2 del Dlgs 231, che costituiscono il presupposto per la potenziale idoneità esimente o attenuante dei modelli per tutte le tipologie di reato. Il giudice non può peraltro limitarsi alla verifica del rispetto formale di quanto prescritto dall'articolo 30, ma deve spingersi a valutare se il modello sia stato effettivamente adattato dall'ente alla propria, specifica realtà organizzativa e se esso sia realmente idoneo a contenere il rischio-reato che la caratterizza. La valutazione deve altresì tenere conto del comma 5 dell'articolo 30, che ha introdotto un'inedita presunzione di idoneità dei Mog definiti conformemente alle Linee guida Uni-Inail del 28 settembre 2001 per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl), o al British standard Ohsas 18001:2007. Non è chiaro se si tratti di presunzione «assoluta» o «relativa», ma è preferibile la soluzione che lascia al giudice, pur

esentato nei casi considerati dalla verifica sulla presenza dei parametri indicati dall'articolo 30, il potere di accertare l'effettiva attuazione del modello da parte dell'ente, oltre al corretto svolgimento dell'attività di controllo dell'organismo di vigilanza.

L'introduzione nel 2008 della disposizione da ultimo richiamata ha rappresentato un'importante tappa del più ampio processo di integrazione tra norme tecniche e modelli organizzativi ex Dlgs 231/2001. L'attività di normazione tecnica, infatti, specie quella che possiede i requisiti della produzione Iso in materia di sistemi di gestione, pur rispondendo a finalità e contenuti diversi (in primis perché non specificamente orientata alla prevenzione dei reati), presenta indubbe analogie con i requisiti che devono permeare i Mog (si pensi, ad esempio, all'approccio organizzativo per processi e procedure, alla policy aziendale, alle esigenze di pianificazione, implementazione, valutazione, aggiornamento, revisione e miglioramento continuo ad opera del management).

È risaputo, inoltre, che il rispetto della normativa tecnica incide significativamente sulla prevenzione di determinati reati 231, soprattutto in particolari aree o ambiti (si pensi ai reati in materia ambientale o caratterizzanti settori specifici, come quello sanitario). L'approccio sinergico tra 231 e norme tecniche è quindi da salutarsi con favore e merita indubbiamente di essere coltivato sia per contenere l'eccessiva proliferazione di procedure e protocolli di diversa natura all'interno del medesimo ente, sia come ausilio nella concreta definizione dei contenuti dei modelli organizzativi.

— **R. Bor.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE SANZIONI

1. I lavori pericolosi

In relazione all'omicidio colposo, commesso con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende che svolgono lavori pericolosi (che ad esempio espongono i lavoratori a rischi biologici), si applica la sanzione pecuniaria pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.

2. La regola base

In relazione all'omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a un anno.



L'ANALISI

Lotta alla precarietà ma senza demagogia

di **Giampiero Falasca**

Riforma dei centri per l'impiego, gestione delle crisi aziendali e lotta alla precarietà: con queste parole chiave il nuovo ministro del lavoro e dello sviluppo economico, Luigi Di Maio, ha dettato l'agenda della nuova stagione di governo sui temi del lavoro.

Una lista largamente condivisibile, ma molto difficile da realizzare, perché l'ampiezza e la profondità delle questioni che si devono affrontare richiederanno scelte complesse e non sempre popolari.

La riforma dei Centri per l'impiego dovrà essere affrontata cercando soluzioni innovative e riproponendo schemi che sembrano consolidati. Secondo un ragionamento molto diffuso tra gli operatori e gli esperti del settore, i Centri avrebbero bisogno di più personale e maggiori risorse per svolgere meglio i loro compiti. Questa considerazione va rovesciata, perché un aumento degli investimenti sulle strutture esistenti aggraverebbe, invece di risolvere, il problema della poca incidenza sul mercato del lavoro dei servizi pubblici, il cui vizio d'origine non deriva dalla scarsità delle risorse ma dall'adozione di un modello vecchio e anacronistico.

Come dimostra il fallimento dell'assegnato di ricollocazione, fiore all'occhiello del nuovo sistema di politiche attive costruito dal Jobs act, non bisogna centralizzare la gestione dei servizi sulle strutture pubbliche ma, piuttosto, bisogna lasciare alla parte pubblica un ruolo di regolazione del sistema.

Il compito di occuparsi

dell'erogazione dei servizi deve essere affidato a chi lo sa svolgere con maggiore efficienza e

minori costi: le agenzie private, l'associazionismo e gli altri operatori che a vario titolo intervengono nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (scuole, università, ordini professionali, parti sociali, ecc.). Il coinvolgimento di questi soggetti dovrebbe realizzarsi con incentivi economici correlati ai risultati conseguiti, in modo da rendere selettiva ed efficiente la spesa pubblica. I risultati di questo meccanismo sarebbero garantiti: basta guardare al sistema della dote unica applicato in Lombardia per verificarlo.

Un sistema funzionante di servizi per l'impiego aiuterebbe a gestire in modo efficiente anche le crisi aziendali, altro tema messo nell'agenda di Governo. Se oggi un'azienda annuncia un piano di esuberi, la parte pubblica che svolge il difficile compito di mediazione tra le parti ha pochissimi strumenti da mettere in campo, a parte la capacità di moral suasion.

Bisogna potenziare la "cassetta degli attrezzi" di chi deve gestire le crisi, consentendogli di offrire alle aziende in sofferenza strumenti nuovi per ridurre gli esuberi senza arrivare ai licenziamenti, da un lato, e potenziando le tutele attive ai lavoratori licenziati se la crisi non si risolve, dall'altro (con un assegno di ricollocazione più tempestivo ed efficiente rispetto a questo sperimentato finora).

Il terzo tema messo in agenda dal ministro Di Maio, la lotta alla precarietà, è quello a maggiore

rischio demagogia.

È giusto creare le condizioni affinché il lavoro sia stabile e duraturo: un paese moderno non può fondare la propria economia sull'incertezza lavorativa; bisogna tuttavia stare attenti a fare le mosse giuste per invertire la rotta.

Già nella scorsa legislatura è stato pagato un pegno importante a questa impostazione: la scelta di cancellare il voucher, presentata mediaticamente come una forma di contrasto agli abusi, ha peggiorato le condizioni dei lavoratori della gig economy, che sono rimasti orfani dell'unico strumento contrattuale capace di assicurare un trattamento normativo decoroso e sono finiti tra le braccia di contratti largamente irregolari o inadeguati.

Non bisogna ripetere quell'errore attaccando contratti come il tempo determinato e la somministrazione che, pur essendo flessibili, garantiscono un lavoro regolare e stabile, assicurando l'applicazione piena dei diritti normativi, contrattuali e previdenziali.

L'obiettivo da colpire è un altro: bisogna restituire (come prevede lo stesso "contratto" di governo) al mercato uno strumento semplice di gestione dei lavori saltuari, garantire un trattamento economico minimo inderogabile per tutti e, soprattutto, attaccare quei meccanismi contrattuali (appalti illeciti, esternalizzazioni irregolari, false parasubordinazioni e partite Iva) che fanno largo uso del lavoro precario, con forme che impediscono di programmare il futuro oltre un orizzonte di poche settimane.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I NUMERI**840****Centri per l'impiego**

Secondo il Monitoraggio dei servizi per il lavoro 2017 realizzato dall'Anpal e presentato martedì scorso, si contano 501 centri per l'impiego principali, cioè direttamente collegati alla Provincia, all'Ente di area vasta, alla Città metropolitana, alla Regione o Agenzia regionale a livello amministrativo od organizzativo. Da questi 501 centri dipendono inoltre 51 sedi secondarie e 288 sedi distaccate o sportelli territoriali

7.934**Addetti**

Complessivamente nei centri per l'impiego operano quasi 8 mila persone (manca il dato relativo alla Provincia di Bolzano). La sola Sicilia conta 1.737 operatori, poco meno del 22% del totale. Le altre regioni con il maggior numero di addetti sono la Lombardia con 775, mentre nel Lazio se ne contano 687 e in Campania 514. Chiudono la classifica Molise con 51 e Valle d'Aosta con 33

94%**Tempo indeterminato**

Se si considera il personale interno, a livello nazionale il 94% dei dipendenti dei Centri per l'impiego è assunto con contratto a tempo indeterminato. Tuttavia in alcune regioni, quali Umbria, Toscana, Molise e Calabria, i dipendenti a termine sono circa un quinto

380**Carico di lavoro**

Su base nazionale a ogni addetto corrispondono 380 persone in cerca di impiego. Il valore sale a 801 se si aggiungono le forze di lavoro potenziali. I beneficiari di Naspi, invece, sono 196 per ogni operatore. I dati su base territoriali evidenziano che al Sud e isole c'è il carico di utenti potenziali più elevato, con 922 persone in cerca di lavoro e forze di lavoro potenziali per addetto. Invece i contatti effettivi per dipendente sono più elevati della media nazionale al Nord-Est (465 contatti negli ultimi dodici mesi rispetto a 359)

Licenziabilità solo in una sede

PROCEDURE COLLETTIVE

Per il tribunale di Roma la decisione va motivata e deve essere razionale

Matteo Prioschi

La decisione di Almaviva Contact di licenziare i dipendenti del call center di Roma, a seguito della chiusura dello stesso, senza applicare i criteri di scelta all'intero complesso aziendale che comprendeva altre sedi è basata su ragioni che risultano «non illogiche, né irrazionali o contraddittorie».

Questa la valutazione contenuta in una delle ordinanze (la 53521/2018), dal contenuto analogo, depositate il 1° giugno con cui il tribunale del lavoro di Roma ha rigettato l'impugnazione del licenziamento da parte di un centinaio di dipendenti. Il licenziamento collettivo ha dato vita a un grande contenzioso che ha visto finora, nella prima fase del rito sommario, 39 giudici pronunciarsi a favore dell'azienda e due in senso contrario (si veda anche «Il Sole 24 Ore» del 17 novembre 2017).

Il giudice ha rilevato innanzitutto che la società «ha diffusamente ed in modo analitico descritto le ragioni che hanno determinato l'eccedenza di personale» da cui è scaturita la decisione «non sindacabile dal giudice» di chiudere la sede che aveva risultati economici negativi.

Inoltre l'azienda ha indicato, sempre nella lettera di avvio del licenziamento collettivo, le ragioni per cui «non ha ritenuto di poter applicare i criteri di scelta all'intero complesso aziendale». Queste includono la distanza dagli altri siti aziendali, che comporterebbe tempi di attuazione e modifiche organizzative complesse, con compromissione dello svolgimento regolare

dei servizi, aggravando ulteriormente la situazione di squilibrio strutturale.

Quanto al potere del datore di lavoro di limitare l'individuazione del personale da licenziare a una sola unità produttiva o a un settore dell'azienda, il giudice osserva che «se il solo tenore letterale dell'articolo 5, comma 1, della legge 223/1991 non sembrerebbe consentirlo, poiché la norma sembra suggerire infatti che l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, tuttavia il datore di lavoro ben può limitare la scelta dei lavoratori da licenziare ad una singola unità produttiva o anche ad un singolo reparto ma in tal caso deve illustrare le ragioni in modo specifico e deve esplicitarle sin dalla lettera di apertura della procedura di licenziamento collettivo».

La procedura è stata osservata e le motivazioni espresse dall'azienda sono state considerate valide e, oltre a ciò, la decisione di individuare i dipendenti da licenziare solo tra quelli della sede di Roma è stata confermata nell'accordo siglato con i sindacati.

Peraltro, si legge nell'ordinanza, la soluzione adottata dall'azienda non deve essere necessariamente l'unica possibile ma basta che «si prospetti razionale ed oggettivamente funzionale alle esigenze dell'impresa, non potendo essere sindacata, nel merito, dal giudice».

Infine, non viene ritenuto applicabile nel caso specifico l'obbligo di repêchage, che in teoria non è incompatibile con il licenziamento collettivo. Ma dato che l'accordo ha limitato la procedura alla sede di Roma che è stata completamente chiusa, il repêchage non era una soluzione percorribile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'assistente virtuale debutta in ufficio

— a pagina 33

Non ci sono solo i maggiordomi digitali esiste una generazione di assistenti per il business con la voce: a settembre arriva il Crm vocale di Salesforce

L'assistente virtuale entra in ufficio

Luca Tremolada

GCi sono i generalisti e gli specializzati. Come in tutte le cose. Gli assistenti vocali che sono già da qualche anno entrati negli smartphone si sono evoluti. Qualche nome già abbiamo imparato a conoscerlo. Siri, Cortana, Bixby, Alexa Google assistant. Alcuni di loro, i più famosi come quelli di Amazon (in Italia arriverà a settembre) e Google hanno posseduto gli speaker spazzato via concorrenza e si stanno imponendo come interlocutori veri ai software di intelligenza artificiale. Gli esperti di cose tecnologiche ne sembrano convintissimi.

Nei prossimi tre anni, il 40% degli utenti preferirà usare un assistente vocale piuttosto che app e siti web. E uno su tre sceglierà di conversare con l'intelligenza artificiale piuttosto che andare in banca o visitare un negozio. Il mercato degli altoparlanti "intelligenti" starebbe letteralmente esplodendo. Secondo una ricerca di Canalys, gli altoparlanti intelligenti rappresentano la categoria tecnologica che è crescita più velocemente nella storia, superando realtà virtuale, realtà aumentata e addirittura gli indossabili "intelligenti". Nel solo 2017, sono stati venduti oltre 33 milioni di assistenti digitali casalinghi (per lo più Amazon Echo e Google Home Assistant) e nel 2018 si stima che supereranno i 56 milioni.

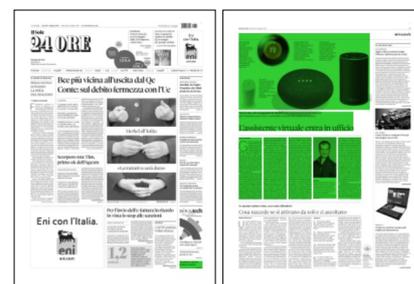
Esistono però anche assistenti professionali da usare esclusivamente o quasi sul posto di lavoro. Paradossalmente ma neanche tanto se ci si pensa, i nomi sono quasi gli stessi: Cisco Spark Assistant, Cortana, Eva, Nuance Dragon e IBM Watson Assistant. Non chiamateli segre-

tari/e (come non andrebbero chiamati maggiordomi quelli domestici). In alcuni casi come per esempio Alexa for Business si tratta di versione in giacca e cravatta di quelli per la casa. Che rispetto alla versione consumer ha già ingegnerizzato una sorta di app store per sviluppatori. Un modo per monetizzare in modo più preciso i servizi enterprise. La prima a comparire è stata Nina di Nuance Communication uno dei giganti di software per il riconoscimento vocale. Siamo nel 2012. Nina è stata il primo assistente virtuale per il customer service. Recentemente Nuance ha annunciato che porterà ufficialmente il suo assistente virtuale aziendale Nina su Amazon Alexa, allo scopo di fornire più interazioni contestuali con la loro banca o compagnia aerea. In realtà la storia di Nina e Alexa è particolare perché è la prima volta in cui due assistenti virtuali - Nuance Nina e Amazon Alexa - lavorano insieme. L'unione fa la forza o forse si tratta di una conseguenza inattesa dell'automazione, una sorta di convergenza forzata fra intelligenze artificiali che per mantenere una qualche indipendenza devono puntare all'iper-specializzazione. Anche per differenziarsi dalle forme business dei giganti dell'AI, come Google e Amazon. E infatti accanto ai soliti noti troviamo prodotti iperspecializzati. Dynatrace, multinazionale che misura le performance digitali dei siti delle aziende, ha presentato l'anno scorso Davis, il suo assistente virtuale digitale AI-powered, sviluppato per rispondere alle domande sulle prestazioni che provengono da chiunque in azienda, nell'area IT o nel business, e che riguardano qualsiasi aspetto dell'ecosistema digita-

le. Un utente ora potrà parlare semplicemente con 'Davis' attraverso Amazon Alexa, o chattare con lui con Slack, e ottenere così risposte a domande come: "Quali sono i problemi prestazionali che oggi stanno influenzando le mie entrate? Abbiamo avuto interruzioni da ieri sera?". In pratica si tratta di un gateway verso la piattaforma di gestione dell'azienda X.ai, l'assistente personale Amy Ingram, un sistema che permette di ridurre il traffico di email per organizzare meeting e riunioni. Insomma, su un punto gli esperti di interfaccia uomo macchina sono piuttosto d'accordo. «L'interfaccia del futuro è già quella del presente ed è la voce». Paolo Bergamo oltre a essere l'unico italiano a sedere nel board del gigante californiano Salesforce è stato scelto personalmente nel 2007 da Steve Jobs come unico partner di software per enterprise per il lancio dell'App Store di Apple. «Per come la vedo io - racconta di passaggio in Italia per il Salesforce Basecamp Milano - sarà l'intelligenza artificiale a far sparire l'interazione con la tecnologia e farla diventare trasparente. Entrare in una stanza, essere riconosciuti vuol dire ridurre tutto un insieme di task aziendali che rallentano il nostro lavoro. La voce in questo senso rappresenta solo l'interfaccia».

A settembre Salesforce che è la più grande piattaforma di Crm del mondo lancerà il proprio assistente vocale. «Quello che possiamo toccare con gli assistenti consumer è ancora molto limitato. Le vere applicazioni ci saranno quando potremo davvero interrogare l'intelligenza artificiale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NEST LEARNING

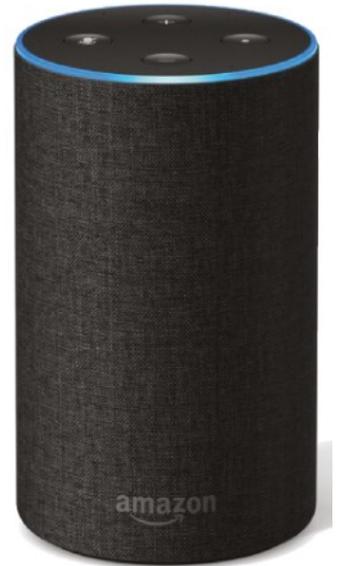
E' un sistema di assistente personale piuttosto elementare che tiene sotto controllo la temperatura degli ambienti casalinghi ed è controllabile con lo smartphone. La sua propensione è imparare autonomamente i comportamenti degli utenti

**GOOGLE HOME E MINI**

Google Home è il primo speaker intelligente atterrato in Italia. Con semplici comandi vocali, che iniziano con un «Hey Google», si può chiedere di riprodurre brani e playlist da Google Play Musica e Spotify. Si può utilizzare l'app su smartphone per nuovi servizi

AMAZON ECHO

Anche Alexa, l'assistente personale di Amazon, è sempre in ascolto, tanto da essere addirittura stata richiesta come "testimone" in un caso di omicidio negli USA. La richiesta è stata rigettata da Amazon. Arriverà a settembre in Italia

**JBL LINK 20**

Con Assistente Google integrato. Speaker con controllo vocale con 10 ore di autonomia e design IPX7 waterproof, per la massima versatilità sia in casa, sia outdoor. Disponibile a partire da fine giugno.

**Biografia**

Paolo (Pierpaolo) Bergamo, laurea in Ingegneria Elettronica all'Università di Ferrara. Si trasferisce a Los Angeles dove attualmente vive, lavora con Leonard Kleinrock, il padre della rete Arpanet diventata poi Internet, lancia una startup che diventa la prima acquisizione di Salesforce. Attualmente è il Senior Vice President e General Manager di due business unit a Salesforce.

CONFPROFESSIONI

**Formazione,
un milione
agli studi**

DI MICHELE DAMIANI

Un milione di euro destinato alla formazione individuale dei dipendenti degli studi e delle aziende aderenti a Fondoprofessioni. Questo il contenuto dell'avviso 02/18 pubblicato ieri dal Fondo. L'avviso, come detto, si rivolge agli studi professionali e alle aziende, che potranno scegliere tra centinaia di corsi formativi «a catalogo» realizzati dagli enti formatori e organizzati sul territorio nazionale per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. È previsto un contributo allo studio/azienda pari all'80% del costo sostenuto per la partecipazione ai corsi dei singoli dipendenti. Fissato un massimale pari a 1.500 euro di rimborsi per singolo studio. «In un anno circa abbiamo stanziato quasi 9 milioni di euro per la formazione continua dei dipendenti degli studi e delle aziende, con un processo di allocazione costante delle risorse, a garanzia di una efficiente ed efficace risposta ai differenti fabbisogni», dichiara il presidente di Fondoprofessioni Roberto Callioni.



BUSINESS SCHOOL. Tutte le nuove proposte delle scuole di management più prestigiose

La svolta per formare manager 4.0

Si sta configurando un nuovo mondo abilitato dalle tecnologie digitali che implica una trasformazione epocale dei modelli organizzativi e della formazione per formare manager capaci di ripensare il modo stesso di fare impresa

di Gaia Fiertler



Nella corsa a ostacoli tra dilemmi, opportunità e cambiamenti che la trasformazione digitale sta apportando all'organizzazione del lavoro e ai modelli di sviluppo, le business school italiane si mettono al fianco delle imprese per rendere la corsa meno accidentata e portarle ai risultati sperati. L'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano rileva che il 60% delle direzioni Hr ha investito di più in Information Technology nel 2018, ma che solo il 35% ha già una strategia complessiva per indirizzare competenze, modelli organizzativi e stili di leadership che tengano conto della digitalizzazione in atto e dello specifico business aziendale. In pratica, c'è molto da fare a livello culturale, formativo e operativo e le scuole di management stanno facendo la loro parte per aiutare il sistema produttivo ed economico a cambiare.

Come rispondere alle nuove sfide

Sap Leonardo Digital School, ad esempio, sarà affiancata dal Mip Politecnico di Milano per gli aspetti di business e management applicati alle nuove tecnologie nelle otto settimane di corso che, da settembre, 35 giovani talenti laureandi e neolaureati in materie scientifiche frequenteranno come ingresso, con contratto di assunzione, nelle società partner di Sap. «Le sfide dello smart manufacturing, dell'Industria 4.0 e, più in generale, della trasformazione dei modelli di business delle imprese, abilitati da tecnologie come l'Internet of Things (IoT), il cloud computing e l'intelligenza artificiale, richiedono il consolidamento di competenze olistiche e innovative, che combinino analiticità e creatività, conoscenza tecnica delle soluzioni e comprensione delle loro implicazioni di business. Il nostro ruolo è proprio quello di fornire ai neoassunti, figure specializzate di cui c'è sempre più richiesta nel mercato, le competenze utili a ripensare il modo stesso di fare impresa, perché altrimenti si rischia di digitalizzare gli sprechi, di reiterare schemi organizzativi, di processo e di business non più funzionali, compromettendo i risultati attesi di ottimizzazione e competitività. In sostanza, si tratta di comprendere davvero come cambiare e in che direzione andare, con il supporto del digitale che resta, tuttavia, un fattore abilitante, di per sé non risolutivo dei problemi interni alle imprese», spiega **Lucio Lamberti**, professore di marketing del Mip e direttore scientifico di Sap Leonardo digital school.

Una trasformazione a 360 gradi

Per diffondere questa visione d'innovazione non solo tecnologica, ma anche organizzativa e di business, Mip e Sap stanno organizzando anche *Made*

in Italy. Made in digital. Viaggio nell'eccellenza italiana, una serie di incontri presso le università locali, con i prossimi appuntamenti il 7 giugno a Bologna e il 3 luglio a Napoli. Inoltre, sul fronte finanziario, Mip ha appena lanciato Fintech Academy in collaborazione con Cass Business School di Londra, per riflettere sulle sfide, le opportunità e le nuove soluzioni che nasceranno dall'integrazione tra finanza e tecnologia digitale. In calendario a giugno *Innovazione digitale nel lending e nei servizi di pagamento* (22 giugno) e *Innovazione digitale nell'asset management* (23 giugno); il 21 settembre a Londra *L'ecosistema delle start-up fintech nella capitale europea della finanza* e il 30 novembre *Inizial coin offerings*. A sua volta, Iulm lancia a Milano a settembre il master executive *Data management & business analytics. Il potere dei (Big) Data a servizio del business*, sui sistemi più innovativi di raccolta, lettura e analisi dei dati per ottimizzare i processi operativi e strategici in azienda. È rivolto a chi si occupa di comunicazione, marketing, vendita e risorse umane, ma anche finance, It e project management e si concluderà con la ideazione e sviluppo di un progetto nuovo di business. Anche Sda Bocconi interviene su questi temi con il corso executive *Industry 4.0* tra il 17 settembre e il 5 ottobre, con 2 giorni d'aula, 8 ore a distanza e una visita aziendale. È rivolto a figure industriali, come direttori di stabilimento, delle operation, della supply chain o dello sviluppo tecnico, oltre che a imprenditori, amministratori delegati e direttori generali direttamente coinvolti nella riconfigurazione industriale. Il focus sarà appunto su come riconfigurare, più che rivoluzionare, i sistemi esistenti – quelli che già funzionano quantomeno – per aumentare la competitività degli stabilimenti, grazie al supporto dei nuovi sistemi tecnologici che possono favorire risultati migliori come servizio, produttività, qualità, flessibilità e sostenibilità.

Un nuovo modo di pensare al business

Suggerisce una riflessione sugli inediti modelli di business

resi possibili dai nuovi sistemi digitali anche **Giuseppe Padula**, docente nel biennio di specializzazione Advanced Design dell'Università degli Studi di Bologna e responsabile di un laboratorio sull'applicazione delle tecnologie digitali: «Il futuro ci riserva la nascita di nuove aree di business, grazie a una interfaccia sempre più stretta tra prodotti e servizi. Non si parla più solo di servitizzazione, cioè di vendita, come servizio, di ciò che produce una macchina anziché della macchina stessa (ad esempio la vendita di aria compressa della tedesca Kaesar, anziché il macchinario che produce aria compressa; oppure Rolls-Royce che vende le ore di volo delle turbine an-



Lucio Lamberti, professore di marketing del Mip e direttore scientifico di Sap Leonardo digital school

ziché le turbine stesse), ma anche di servizi che si appoggiano a sistemi fisici per la loro personalizzazione, come la scatola nera di un'automobile che può aiutare a customizzare una polizza e può diventare un hub per servizi forniti da terzi. Mi piace pensare al modello "Amazon" applicato anche al manifatturiero, di cui oggi come espressione più matura abbiamo i portali di stampa 3D. Siamo infatti alle soglie, o forse siamo già dentro, l'economia della piattaforma, alternativa all'economia di filiera, da gestire non solo per risparmio di costi e di personale, ma come nuovo modo di pensare il business, che avrà comunque bisogno di competenze, di intelligenza e di creatività.»

Dall'industria all'healthcare 4.0

Così Liuc business school, a settembre, propone la seconda edizione dell'Executive Program *Leandustry 4.0*, titolo evocativo che riunisce il concetto di fabbrica snella (*lean*) con quello di fabbrica intelligente (Industry 4.0). Articolato nei moduli di Lean manufacturing, Industry 4.0, Gestione del cambiamento e Project work, da settembre a maggio 2019 il percorso si svolgerà in forma esperienziale all'interno dell'i-Fab di Liuc, esempio concreto di fabbrica intelligente, sviluppato dai ricercatori e docenti dell'ateneo, in collaborazione con realtà già avanzate dell'automazione, come Bosch-Rexroth, Bossard, Comau, Harting, Grassi, Omron - Adept, Rivetta Sistemi e Tema. La sede di Piacenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, poi, nell'ambito della produzione e logistica, in autunno propone il master universitario di primo livello *Supply chain management e innovazione digitale*, come elemento di congiunzione tra le aree di competenza tecnica e quelle economiche che caratterizzano la gestione della produzione, degli approvvigionamenti e della logistica, della commercializzazione e del marketing lungo tutta la supply chain aziendale. In ambito medico, invece, la sede di Roma della Cattolica propone il master di secondo livello in *Robotic and Digital transformation: impact on the healthcare and hospital management*, che fornisce gli strumenti per comprendere e gestire le attività specifiche, sia chirurgiche sia di management sanitario, alla luce di tecnologie digitali sempre più avanzate. Sempre a Roma Luiss business school propone a giugno la seconda edizione

dei corsi *Big Data management for executive e Management dell'IoT e dell'Industry 4.0 nell'era della digital transformation* per far fronte alla necessità di un nuovo mindset e di competenze specifiche per creare valore dalle nuove opportunità-sfide poste dal digitale.

L'innovazione applicata alla gestione HR

A sua volta Istud concentra la propria offerta sull'impatto e le implicazioni del digitale nella gestione e sviluppo delle risorse umane. Il 13 giugno, con replica il 19 novembre, propone una giornata in collaborazione con Tim Academy sullo Smart working nella triplice dimensione normativa, organizzativa e manageriale, alla luce anche delle ricerche e attività del proprio Smart working lab attivo dall'anno scorso e del proprio modello di implementazione, lo Smart working impact model. E per i formatori che necessitano d'integrare ai sistemi tradizionali le metodologie più avanzate di apprendimento digitale e di collaborative learning, propone a ottobre *Trainer 3.0: il nuovo formatore nell'era del digitale e del collaborative learning*, che prevede

Luiss business school sbarca a Milano

Luiss business school sbarca a Milano nella nuova area di Porta Nuova con il Milano Luiss hub, un fab lab aperto alla cittadinanza, che affiancherà alla scuola di management un incubatore per start-up. Due i master in programma per ottobre: *Energy industry - major del Master in Management and technology*, con Snam, Italgas, Eni e Terna come partner e 10 borse di studio offerte dal partner EY e l'Executive corporate communication, rivolto a middle manager, high potential e professionisti del settore, con la testimonianza - docenza dei responsabili della comunicazione delle principali aziende italiane.





Paolo Boccardelli,
dean Luiss business
school

due giornate d'aula e dodici settimane a distanza, per imparare facendo, ossia mettendo in pratica per primi le nuove metodologie. Si svolgerà invece a giugno (26-27), con replica a novembre (26-27) *Virtual collaboration: gestire team a distanza e favorire la collaborazione*, con l'obiettivo di analizzare le opportunità, ma anche i rischi da gestire, nei gruppi di lavoro che lavorano in remoto, al fine di realizzare progetti e comunità di pratica oltre i limiti spaziali.

Come far crescere il family business

In questo contesto di forte cambiamento di scenario economico, le scuole di management si sentono ingaggiate anche nell'accompagnare la crescita delle Pmi italiane e, in particolare, delle aziende familiari che ne rappresentano l'ossatura prevalente. Così, parte a febbraio la seconda edizione del *Family Business Management* di Luiss business school, un percorso executive di sei mesi per imprenditori, per figli di imprenditori già inseriti in azienda e per il mondo della consulenza. Sarà incentrato sui processi decisionali, la corporate governance, il passaggio generazionale e gli strumenti finanziari e i piani strategici per favorirne la crescita e l'internazionalizzazione. Testimonial d'eccezione **Andrea Scrosati** di Sky, **Marco Patuano**, ceo di Edizione, la holding della famiglia Benetton, **Lorenzo Pelliccioli** di De Agostini e **Gaetano Miccichè** di Banca Imi. Nella prossima edizione il percorso vedrà la partnership di una business school francese, sulla scia dell'accordo dello scorso

Francesco Gatto,
responsabile
Area Finance e
Custom Cuo
business school



gennaio tra Confindustria Italia e Confindustria Francia, volto a creare sinergie tra gli imprenditori dei due paesi. «Il nostro obiettivo principale è quello di riunire tutti gli attori coinvolti nella crescita delle aziende familiari, imprenditori, professionisti e consulenti, per creare una vivace comunità di pratica e conoscenza», commenta **Paolo Boccardelli**, dean Luiss business school. Nei prossimi mesi il corso avrà anche una declinazione territoriale con la banca dei territori di Intesa Sanpaolo, che è partner del percorso (metà dei

partecipanti sono figli di imprenditori top client dell'istituto di credito), con l'estensione del modello formativo a otto regioni del nostro paese, con cinque giornate d'aula e due workshop di networking a Roma per tutti i partecipanti.

La svolta nel settore del credito e della finanza

Proprio su credito e finanza Fondazione Cuoancia lancia a fine giugno un master executive della durata di un anno, in collaborazione con Intesa Sanpaolo Formazione, rivolto a manager, cfo e imprenditori, che vuole fornire strumenti concreti per affrontare le nuove logiche del credito bancario, favorendo trasparenza e confronto e favorire una cultura strategica e finanziaria per elaborare piani industriali credibili, pianificare le risorse finanziarie e il mix ottimale delle scelte di finanziamento, valutandone la sostenibilità e gestendo correttamente i rischi, finanziari e non. «Il master in Credito e Finanza è stato pensato in un preciso contesto di mercato, in cui le attuali regole della vigilanza europea mirano a rafforzare l'adeguatezza del capitale delle banche, operando un miglior monitoraggio e controllo dei rischi. Questi cambiamenti renderanno l'accesso al credito un processo ancora più formale e selettivo, con una maggiore attenzione al rischio di credito, generando una segmentazione tra imprese "meritevoli" e quelle "eccessivamente rischiose". Tale scenario richiederà maggiore trasparenza informativa, con comunicazioni periodiche alle banche e al mercato dei propri "numeri" di bilancio e dei propri "progetti" aziendali e servirà una maggiore visione a medio termine, attraverso business plan veritieri e credibili», raccomanda **Francesco Gatto**, responsabile Area Finance e Custom Cuo Business School. Istud invece affianca i giuristi d'impresa, perché acquisiscano una visione completa delle logiche aziendali e della loro gestione, oltre che delle normative e delle regolamentazioni. Così nell'area Management&Law ha appena lanciato *Giuristi in azienda*, un master full time con l'obiettivo di inserimento di giovani laureati in azienda, studi legali e società di consulenza, mentre a novembre lancia a Roma la prima edizione di *Lawyer executive development programme*, part-time, per figure più senior sempre in ambito legale corporate. ■

Istruzione e lavoro, l'80% dei diplomati Its trova un'occupazione

SCUOLA

**Brugnoli (Confindustria):
in cinque anni serviranno
oltre 270mila periti**

Claudio Tucci

Il Regno Unito non è un paese manifatturiero. Eppure possiede, da tempo, un canale formativo professionalizzante, alternativo all'università, che conta più di 272mila iscritti. In Spagna l'analogo settore terziario non accademico è frequentato da 400mila ragazzi. In Francia - che con Emmanuel Macron ha deciso di puntare dritto sul rilancio dell'industria - si sale a 529mila iscritti. Per non parlare della Germania, culla del sistema di istruzione duale, che specializza fuori dalle sole aule degli atenei quasi 770mila ragazzi.

E l'Italia? «Nonostante siamo la seconda potenza manifatturiera in Europa, la settima economia mondiale e tra i principali esportatori del pianeta - evidenzia il vice presidente di Confindustria per il Capitale umano, Giovanni Brugnoli - restiamo all'ultimo posto potendo annoverare i soli 8/9mila studenti iscritti agli Its, gli Istituti tecnici superiori. E se a ciò aggiungiamo che, secondo le nostre stime, i principali settori della manifattura avranno bisogno, nei prossimi cinque anni, di 272mila periti e super esperti nelle discipline Stem ci accorgiamo che il tema è serio, e non può essere ancora rimandato».

Il paradosso è che lo strumento esiste: sono proprio gli Its, forti del loro stretto legame con il mondo del lavoro (il 30% della formazione è "on the job" e il 50% dei docenti proviene dal tessuto produttivo). I risultati sono sotto gli occhi di tutti: l'82% dei neodiplomati è occupato; in quasi la metà dei casi (46,8%, per l'esattezza) con contratto a tempo indeterminato, e il 90,2% degli impieghi è coerente con il percorso di studio e lavoro svolto dal ragazzo. Ragioni solide, che raccolgono, adesso, il supporto

di Confindustria. Un primo risultato è stato già raggiunto. A dicembre, in legge di Bilancio, gli Its hanno ottenuto un finanziamento aggiuntivo triennale di 65 milioni, legato a Industria 4.0 e coinvolgendo il Mise (accanto a Miur e Regioni).

Il secondo obiettivo, da realizzare ora, è un intervento complessivo di rilancio degli Istituti tecnici superiori: «Lunedì 11 giugno nella sede di

Confindustria Venezia a Marghera presenteremo le nostre proposte, approfondite in questi mesi ascoltando Fondazioni Its e imprese - spiega Brugnoli -. Chiederemo al nuovo ministro dell'Istruzione Marco Bussetti un cambiamento vero affinché i due canali, accademico e professionalizzante, abbiano pari dignità e risorse proporzionate, così come accade in Svizzera con le Sup (Scuole universitarie professionali, ndr). In tutta Europa è così. Vogliamo che lo sia anche in Italia».

Oggi l'università, che ha 1,6 milioni di iscritti, è finanziata dallo Stato con ben 7 miliardi l'anno; gli Its con poche decine di milioni (di cui la gran parte messe dai territori, e non dal Miur). «C'è bisogno, subito, di potenziare l'orientamento verso gli Its tra famiglie e docenti - sottolinea Brugnoli -. Dai masterchef dobbiamo passare ai mastertech, facendo riscoprire, ai ragazzi, l'orgoglio di una formazione specialistica e tecnica d'assoluta avanguardia».

Ciò si realizza con il riconoscimento della "piena dignità" al canale Its, distinto dagli atenei; e garantendo finanziamenti stabili, una programmazione anticipata, e regole semplici su rendicontazione e governance. Non basta. «Dobbiamo puntare su vere e proprie Academy Its - chiosa Brugnoli - rinsaldando il legame con territori e aziende. In questo modo gli Istituti tecnici superiori potranno acquisire maggiore reputation, affermandosi per quello che davvero sono: cioè il canale di alta formazione duale italiano».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I canali professionalizzanti

Confronto internazionale: tanta occupabilità, pochi iscritti



Fonte: Occe



QUOTIDIANO**DEL LAVORO****INCOLLOCABILITÀ****Rivalutati gli importi
dell'assegno Inail**

Dal 1° luglio l'importo dell'assegno di incollocabilità salirà da 256,38 a 259,21 euro: è l'effetto della determina presidenziale Inail n. 255 del 29 maggio che sarà inviata all'esame del Lavoro per la emanazione del decreto relativo. Si tratta di una prestazione prevista dall'articolo 180 del TU infortuni (Dpr 1124/65). È erogata dall'Inail per infortunio o malattia professionale impossibilitati a fruire dell'assunzione obbligatoria per avere perduto ogni capacità lavorativa, ovvero per avere subito menomazioni tali da mettere a repentaglio la salute e l'incolumità dei compagni di lavoro e la sicurezza degli impianti.

— **Antonio Carlo Scacco**

