

Rassegna del 10/07/2018

LAVORO

10/07/2018	Corriere della Sera	Lavoro, il governo si divide - Lega-M5S, sfida sui voucher Di Maio: alzeremo un muro	Massaro Fabrizio - Sensini Mario	1
10/07/2018	Corriere della Sera	Intervista a Gian Marco Centinaio - «In agricoltura si potrebbero regolarizzare 50 mila posti»	Falci Giuseppe_Alberto	3
10/07/2018	Corriere della Sera	Lavorare all'estero? il sì di 3 giovani su 4	Consigliere Irene - Savelli Fabio	4
10/07/2018	Giornale	Intervista a Marco Bonometti - «Se la Lega non ferma il decreto viene meno agli impegni elettorali»	Zacchè Marcello	8
10/07/2018	Giorno - Carlino - Nazione	Vietato ammalarsi d'estate - Ferie e tagli, ospedali al collasso Allarme: mancano 14mila medici	Passeri Veronica	9
10/07/2018	Italia Oggi	Parità di paga per i distaccati	Cirioli Daniele	12
10/07/2018	Messaggero	E sui voucher si apre il duello tra Lega e M5S - Lavoro, sui voucher si apre lo scontro Lega- Cinque stelle	Bassi Andrea	13
10/07/2018	Sole 24 Ore	Decreto lavoro, i nodi coperture e correzioni - Più liti e turn over fra precari: le sei «trappole» per il lavoro	Tucci Claudio	16
10/07/2018	Sole 24 Ore	Tensioni al vertice, si tratta sulle correzioni	Fiammeri Barbara	19

FORMAZIONE

01/07/2018	Harvard Business Review - Italia	Restartability	Robotti Odile	20
10/07/2018	Sole 24 Ore Rapporti	La sfida hi-tech passa dalla formazione	Mancini Giovanna	23
09/07/2018	Sole 24 Ore Scenari	Gli studenti vogliono investire sul loro futuro	...	25

WELFARE E PREVIDENZA

10/07/2018	Giornale	La lega tassa le pensioni - Carroccio stile Cinque stelle: spunta la tassa sulle pensioni	De Francesco Gian_Maria	26
10/07/2018	Messaggero	Pensioni alte, taglio per 100 mila persone se la soglia cala a 4 mila euro netti al mese	Di Branco Michele	28

I fronti Tregua tra Viminale e Difesa sulla missione Sophia. Soldi della Lega, gelo di Mattarella

Lavoro, il governo si divide

Muro Salvini-Di Maio sui voucher, stop al decreto. Tria: ora basta annunci

Sul decreto dignità la sfida più scottante tra la Lega e i Cinque Stelle è sui voucher: il partito di Salvini vorrebbe reintrodurli in agricoltura e nel turismo ma il M5S è molto prudente. Il mi-

nistro dell'Economia Tria: «Non si può fare un annuncio al giorno». Sulla missione Sophia, è tregua tra Viminale e Difesa.

da pagina 2 a pagina 6

Lega-M5S, sfida sui voucher Di Maio: alzeremo un muro

Atteso ancora il via libera al decreto dignità, rinvio per le nomine

ROMA Mentre si aspetta il testo del decreto dignità approvato dal governo la scorsa settimana, che non è ancora stato firmato dal Presidente della Repubblica, riemergono tensioni tra la Lega e il Movimento 5 Stelle sul tema del lavoro. E non solo, perché si torna a discutere degli interventi sulle pensioni e anche sulle nomine alla Cassa Depositi e Prestiti: l'accordo che nel weekend sembrava ad un passo, sarebbe tornato in discussione. Fatto sta che ieri la lista dei candidati consiglieri per l'assemblea del 13 luglio a tarda serata non era ancora uscita dal ministro dell'Economia, a differenza di quella delle Fondazioni che sono azioniste di minoranza.

Sul decreto dignità la questione più scottante è quella dei voucher. La Lega, sollecitata anche dagli imprenditori del Nord, vorrebbe reintrodurli in agricoltura e nel settore turistico, segnati da forte stagionalità nell'occupazione, e continua a sollecitarli con insistenza. Il M5S è molto più prudente.

«Se il tema dei voucher deve essere introdotto per sfruttare di nuovo la gente, troverà un muro di cemento armato nel M5S», dice il vicepremier Luigi Di Maio. «Se vogliamo discutere della natura per cui erano nati i voucher, per specifici lavori che non sono a rischio sfruttamento, che richiedono un tipo di paga-

mento quotidiano — ha precisato — non siamo contrari, è nel contratto di governo. Ma deve essere chiara una cosa: noi non permetteremo nessuna forma giuridica di introduzione dei voucher che lasci aperte delle strade che poi portano allo sfruttamento dei lavoratori».

«I voucher in agricoltura, nel turismo e nei lavori stagionali servono a combattere il lavoro nero. Ma tutto è migliorabile. Lo è il decreto dignità come lo sarà il pacchetto sicurezza quando lo presenterò in Parlamento» replica il segretario della Lega, Matteo Salvini. «Se il Parlamento vuol fare proposte migliorative ben venga, l'importante è non entrare nel ragionamento "o ce li fate sfruttare o noi li licenziamo"», incalza il ministro del Lavoro.

Sul tema dei voucher interviene anche il presidente dell'Inps, Tito Boeri, per prendere stavolta le posizioni della Lega. «I voucher possono essere uno strumento, anche perché abbiamo fatto passi avanti nella gestione» e le operazioni sono verificabili. In Italia «se si scopre l'abuso di uno strumento, si elimina lo strumento, non l'abuso», dice Boeri, che tuttavia ribadisce la sua contrarietà all'impianto del decreto dignità. «È un errore — dice — irrigidire il contratto a tempo indeterminato».

Tra i leghisti c'è più di qual-

che perplessità anche sul taglio delle pensioni d'oro, che Di Maio ha annunciato come disegno di legge di iniziativa parlamentare. Mossa che ha spiazzato anche il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, intenzionato a costituire tre *task force* per studiare le riforme del fisco, delle pensioni e il rilancio degli investimenti pubblici.

Sui vertici di Cassa depositi e prestiti, che l'assemblea di venerdì deve rinnovare, intanto, è ancora fumata nera. Lega, M5S e il ministro Tria non avrebbero ancora sciolto tutti i nodi sulla designazione dell'amministratore delegato. In prima fila, fino a ieri, c'era Marcello Sala, 50 anni, ex vicepresidente del consiglio di gestione di Intesa Sanpaolo. Le Fondazioni, azioniste col 16% di Cdp, hanno già indicato i loro nomi, tra cui quello del presidente, Massimo Tononi. Entro venerdì, sciolti i nodi politici, il Tesoro presenterà una lista unica, assorbendo anche i nomi dei candidati di minoranza.

**Fabrizio Massaro
Mario Sensini**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I dossier

● È ancora impasse nella maggioranza per la soluzione del dossier nomine a partire dalla Cdp, su cui arriva un nuovo rinvio, e sulla Rai mentre resta al palo l'avvio delle bicamerali

● La soluzione sarebbe stata affrontata anche in occasione del vertice di governo che si è tenuto oggi a Palazzo Chigi tra il premier Giuseppe Conte, i vice premier Luigi Di Maio e Matteo Salvini e il ministro dell'Economia, Giovanni Tria

● Lo scontro tra maggioranza e opposizione sull'attribuzione delle presidenze delle bicamerali, con il Pd e FI che hanno stoppato la comunicazione dei propri componenti, blocca a cascata la chiusura degli altri dossier

 **La parola**
VOUCHER

I voucher erano dei «buoni lavoro» usati per impieghi occasionali. L'abuso dello strumento, nato per far emergere dal lavoro nero forme di lavoro saltuario, ha portato alla sua abolizione nel marzo del 2017. Nel luglio successivo è stata reintrodotta una forma nuova di voucher con caratteristiche diverse dai precedenti. Ma ora la Lega vorrebbe estenderli ad alcuni settori come turismo e agricoltura

Le misure**Contratti a termine, il limite di 24 mesi**

Da 36 a 24 mesi: il limite massimo per i contratti a termine si accorcia di un anno con il decreto dignità, così come sono state ridotte da cinque a quattro anche le possibili proroghe degli stessi. Le nuove regole valgono anche per i contratti a tempo determinato in somministrazione

Licenziamenti: cresce l'indennità

Cresce il valore dell'indennità per i lavoratori licenziati «ingiustamente». Ora l'indennità risarcitoria è stabilita per un minimo di sei mensilità e un massimo di trentasei. Precedentemente i valori erano fissati, rispettivamente, in quattro e ventiquattro mensilità

Stop agli spot sulle scommesse

Il decreto dignità stabilisce il divieto assoluto di spot su qualsiasi forma di gioco e scommessa che preveda vincite in denaro. Chi viola dovrà pagare pesanti sanzioni. Dal 2019 lo stop scatterà anche per le sponsorizzazioni e «tutte le altre forme di comunicazione»

Delocalizzazione: no prima di 5 anni

È vietato delocalizzare le attività aziendali prima che siano trascorsi cinque anni dalla fine degli investimenti agevolati e degli aiuti di Stato. A chi lo farà arriveranno sanzioni pari da due a quattro volte il beneficio ricevuto. Anche questo andrà poi restituito con interessi maggiorati fino a cinque punti percentuali

La revisione del redditometro

Il pacchetto fisco prevede una revisione del redditometro e l'abolizione del trattenimento diretto dell'Iva da parte dello Stato nei rapporti con i professionisti. Per lo spesometro si prevede un rinvio della scadenza per l'invio dei dati del terzo trimestre a febbraio 2019

«In agricoltura si potrebbero regolarizzare 50 mila posti»

Il ministro delle Politiche Agricole, Centinaio: non vogliamo tutelare gli abusi ma il lavoro onesto

Buon senso

«Questa non è la linea leghista, ma è la linea del buon senso e di chi conosce i settori»

ROMA «Con la reintroduzione dei voucher andremo a regolarizzare oltre 50 mila persone nel settore agricolo».

Ministro, chi lo dice?

«Una stima della Coldiretti».

Gian Marco Centinaio, ministro dell'Agricoltura, è stato il primo a sollevare la questione voucher. Adesso ne rivendica il successo.

Ma come farete a convincere il ministro Di Maio?

«Gli abbiamo già spiegato che la nostra proposta prevede dei correttivi indispensabili».

Quali?

«Fino a poco tempo fa il datore di lavoro si recava in tabaccheria, acquistava il voucher ma su quest'ultimo non vi erano indicati né la data né l'ora dell'acquisto, né tantomeno il nome del dipendente. Dunque poteva succedere che il datore di lavoro utilizzasse lo stesso voucher per 10 dipendenti nella stessa giornata».

Invece, la vostra proposta cosa prevede?

«Quando il datore di lavoro acquisterà il voucher troverà la data, il giorno, l'ora, il nome e il cognome del dipendente».

Ne ha già parlato con il

ministro del Lavoro?

«Certo. Ed è per questo motivo che, vedrete, cambierà idea. Noi non vogliamo tutelare gli abusi, ma regolarizzare il lavoro onesto».

Anche questa volta prevarrà la linea leghista su quella grillina?

«Ma no, questa non è la linea leghista, ma è la linea del buon senso e di chi conosce il settore dell'Agricoltura e del turismo. Non a caso io e i due presidenti della commissione Agricoltura abbiamo lavorato in questa direzione».

Intanto il decreto dignità, approvato lunedì 2 in consiglio dei ministri, è fermo al ministero dell'Economia senza aver ricevuto la bollinatura della Ragioneria generale. Perché?

«Credo stiano cercando di capire il più velocemente possibile i punti di forza e di debolezza e di conseguenza le cose che si possono modificare».

Dietro questo ritardo c'è la mancanza di coperture?

«Questo non lo so».

O il ritardo dipende più dallo scontro fra Lega e M5S sui contratti a termine?

«È vero che gli imprenditori del Nord hanno posto delle questioni. Ma è anche vero che le stesse sollecitazioni sono arrivate ai Cinque Stelle».

Modificherete anche i contratti a termine?

«Decideranno Di Maio e Salvini».

Giuseppe Alberto Falci

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il datore di lavoro troverà data, giorno, ora, nome e cognome del dipendente



Carroccio
Gian Marco Centinaio, 46 anni, di Pavia, è il ministro leghista delle Politiche Agricole



Lavorare all'estero?

Il sì di 3 giovani su 4

L'obiettivo? Migliori opportunità di carriera e orizzonti più ampi
Il sondaggio «globale» di Boston consulting group

Ma su tutte le fasce d'età dal 2014 la propensione globale a muoversi è diminuita dal 64% al 57%

Tre giovani under 30 su quattro lascerebbero l'Italia per cercare un lavoro all'estero. E tra le principali ragioni che li spingono fuori dal nostro Paese ci sono migliori opportunità di carriera, l'allargamento degli orizzonti personali, l'arricchimento del curriculum, la conoscenza di una cultura diversa e il miglioramento degli standard di vita. E' quanto emerge dal report «Decoding Global Talent 2018» di Boston Consulting Group, un'indagine su dipendenti e persone in cerca di lavoro realizzata intervistandone 360 mila in 197 Paesi. Requisiti essenziali sono invece un buon equilibrio vita-lavoro, un valido rapporto con i superiori, formazione e training e una relazione serena con i colleghi. Si può evincere dunque che lo stipendio non sia una priorità per gli italiani.

Mentre a livello globale su tutte le fasce di età si riscontra, rispetto alla precedente edizione dello studio del 2014, che la propensione globale a muoversi è diminuita dal 64% al 57%. Questo perché si sono irrigidite le regolamentazioni nelle principali destinazioni, Regno Unito e Stati Uniti, ed è migliorata l'economia in Paesi i cui cittadini si muovevano precedentemente molto di più come quelli dell'Europa centrale e dell'Est. Inoltre i lavoratori hanno meno bisogno di muoversi anche grazie alla maggiore disponibilità di tecnologie che

permettono ormai di connettersi da ogni angolo più remoto del mondo. Stati Uniti, Regno Unito, Germania, Canada, Brasile e India si muovono comunque controcorrente registrando un incremento della mobilità (in uscita) del 10%.

C'è una distinzione per quanto riguarda le categorie che sono più o meno propense a muoversi: le donne lo sono meno (il 53% contro il 61% degli uomini) e il 67% dei talenti digitali risulta essere il più propenso a cambiare nazione. Quanto alle fasce d'età, il 61% dei ventenni è disposto a partire rispetto al 44% degli ultra-sessantenni; e alcune regioni (come l'Africa) sono molto più mobili della media.

Cambia rispetto all'indagine del 2014 la classifica dei Paesi più gettonati per cercare un'occupazione: Stati Uniti ancora in testa e la Germania toglie il secondo posto alla Gran Bretagna (che passa al quinto posto probabilmente a causa della Brexit). In terza e quarta posizione il Canada e l'Australia. La Svizzera scende dal quinto all'ottavo posto a causa dell'inasprimento sulle quote d'immigrazione. Per quanto riguarda le città Londra continua a guidare il ranking, seguita da New York e Berlino. Abu Dhabi e Dubai diventano più attraenti e Hong Kong entra nella top 30.

L'Italia rimane nella top ten dei Paesi preferiti dagli stranieri per il lavoro, nel dettaglio è la nona destinazione per i più istruiti e l'ottava per le donne. Per gli italiani, in linea con il trend globale, la propensione ad andare all'estero per lavorare è scesa dal 59% nel 2014 al 55% nel 2018 (a parte il 75% degli under 30). Se le preferenze del mondo occidentale sono poi più concentrate sulle relazioni e sull'equilibrio, il mondo in via di sviluppo è più attento all'apprendimento e alla carriera, alcune regioni danno priorità alla retribuzione (come Russia e Ucraina), mentre diversi paesi asiatici cercano la sicurezza del posto di lavoro (come l'Indonesia).

Ma quali sono le raccomandazioni per trattenere i talenti nel nostro Paese? Innanzitutto bisogna concentrarsi sulla continua riqualificazione e sull'employer branding. I lavoratori devono comunque dimostrarsi flessibili e disposti a cambiare ruoli (il 70% è pronto a riqualificarsi anche attraverso corsi online e metodi di autoapprendimento).

Irene Consigliere

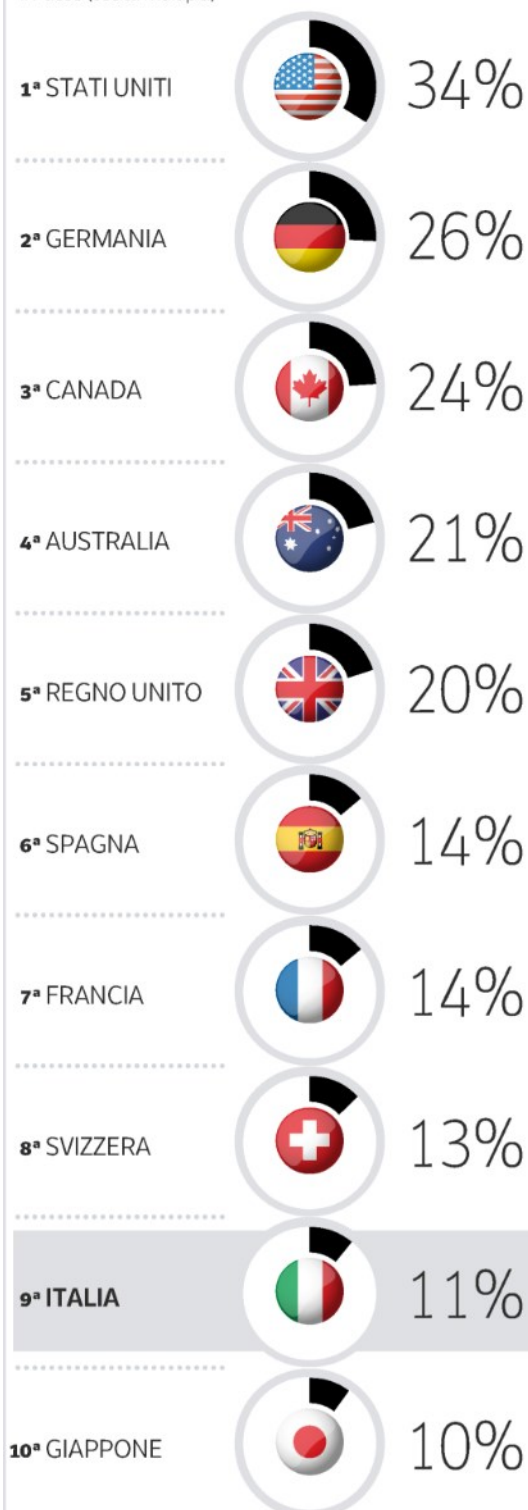
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le mete preferite dai lavoratori internazionali

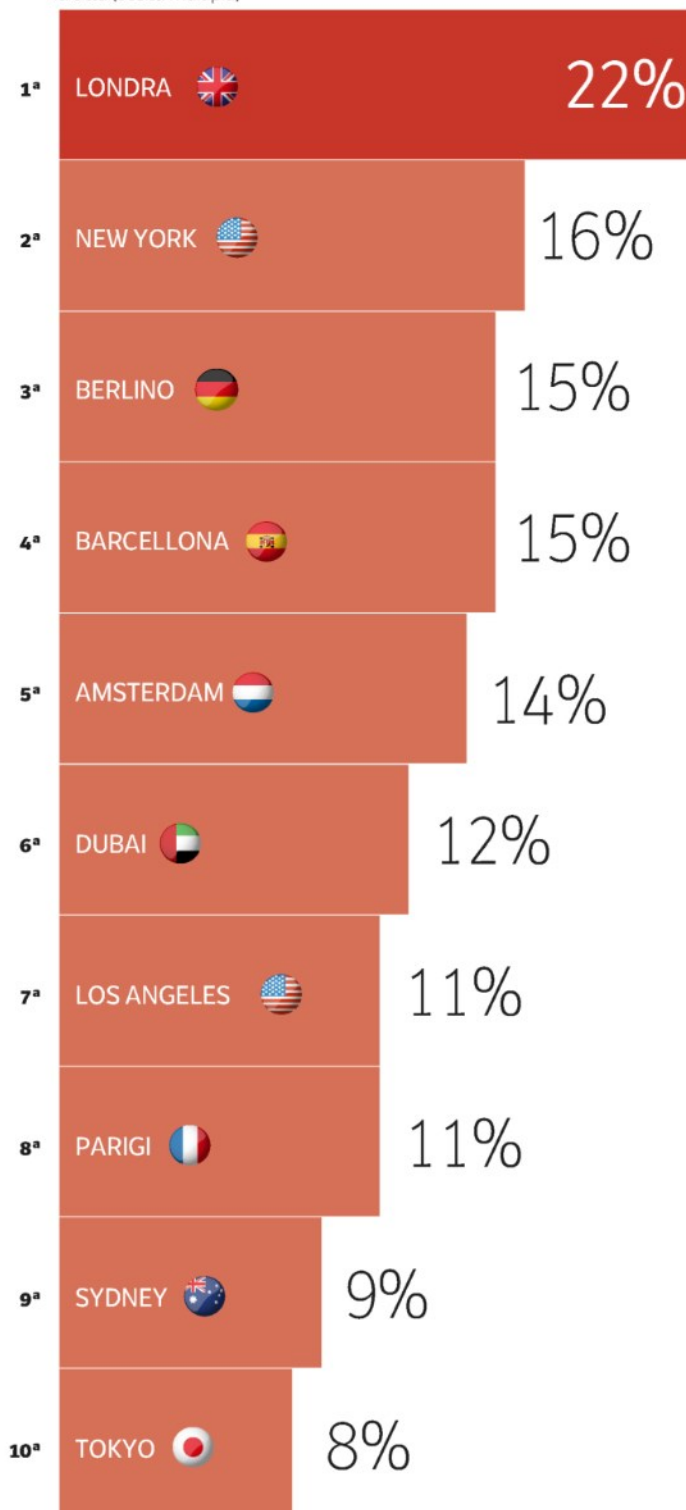
La classifica degli Stati

In percentuale, la quota del campione che ha indicato il Paese (scelta multipla)



La classifica delle città

In percentuale, la quota del campione che ha indicato la città (scelta multipla)



I giovani di tutto il mondo disponibili a lavorare all'estero

61%



I giovani italiani disponibili a lavorare all'estero



75%

Fonti: Boston consulting group

Corriere della Sera

Il partner Matteo Radice

«Servono nuovi stimoli di crescita Sì alla riqualificazione continua»



Matteo Radice,
partner e
managing
director di Bcg



Molto alta è la quota dei professionisti digitali propensi a «fare le valigie»

Come si spiegano dati apparentemente contraddittori: da una parte il 75% degli under 30 italiani è disposto a lasciare il Paese per andare a lavorare all'estero e dall'altra invece l'Italia resta nella top ten delle nazioni più appetibili per cercare un'occupazione per gli stranieri e c'è meno propensione rispetto al 2014 a uscire dai confini: la volontà di spostamento è passata dal 64% al 57%? Secondo Matteo Radice, partner e managing director di BCG e responsabile della practice People si tratta due facce della stessa medaglia. «In Italia infatti il dato è calato meno: dal 59% al 55% e poi bisogna anche analizzarlo nel dettaglio basandoci sulla gender diversity, per esempio i single sono più disposti a partire a differenza delle famiglie e delle donne e molto alta è la percentuale dei professionisti del digitale propensi a «fare le valigie», precisa l'esperto che evidenzia poi che l'arrivo delle nuove tecnologie, dell'intelligenza artificiale e del «cloud» certo ha rivoluzionato e globa-

lizzato il mondo del lavoro. Motivi per cui in alcune nazioni e circostanze e per alcuni professionisti non c'è sempre l'esigenza di muoversi.

Ma come combattere invece la cosiddetta «fuga dei cervelli»? «Dobbiamo innanzitutto pensare a fornire sempre nuovi stimoli di crescita e a fare una strategia di «reskilling» continuo del personale perché il mondo delle professioni è in continuo cambiamento e quindi è fondamentale far fronte al domani» prosegue Radice. Oltre a ciò bisogna anche tener conto del fatto che anche la ricerca, lo screening e il bacino dei curricula sono diventati sempre più globali.

Infine un altro dato saliente per il partner di Bcg è il cambio di posizione in classifica del Regno Unito, passato dal secondo gradino al quinto e surclassato proprio per la Brexit dalla Germania. Anche se Londra resta in testa nella classifica delle città.

I. Co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Irene Chiolo, biologa a Los Angeles

«Così ho aperto il mio laboratorio Io in fuga? No, è stata una scelta»



La ricercatrice
Irene Chiolo,
biologa
molecolare,
vive a Los
Angeles

«Il nostro DNA è continuamente «bombardato» da agenti fisici e chimici che ne danneggiano la struttura, alterando l'informazione genetica. Per fortuna le nostre cellule hanno a disposizione sofisticati meccanismi molecolari che riparano i danni al DNA, e mutazioni in questi meccanismi sono una delle cause principali della formazione dei tumori» afferma Irene Chiolo, biologa molecolare che nel suo laboratorio di Los Angeles si occupa di studiare i meccanismi di riparo del DNA.

Dopo aver completato gli studi di dottorato presso l'Università degli Studi di Milano Irene lascia l'Italia e si trasferisce in California, a Berkeley per proseguire con la ricerca scientifica. «Nel 2013 – dice la ricercatrice – decido di aprire il mio laboratorio di ricerca a Los Angeles, nel

Dipartimento di Molecular and Computational Biology presso la University of Southern California, dove gestisco il gruppo di ricerca e insegno anche biologia molecolare come professore universitario». Irene studia come il DNA viene riparato nell'eterocromatina, una grossa porzione del genoma che contiene soprattutto sequenze di DNA ripetute. Non si definisce un cervello in fuga perché si è trasferita a Los Angeles di sua spontanea volontà per ragioni professionali ma anche per seguire il suo cuore. «Mio marito è americano — spiega Irene — ci siamo conosciuti durante il mio dottorato a Berkeley. Quindi rimanere in America ci ha permesso anche di rimanere vicino alla sua famiglia e di supportare anche la sua crescita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fausto Panizzolo, ingegnere, tornato in Italia

«Ho spostato dagli Usa a Padova le attività di ricerca e sviluppo»



Lo startupper
Fausto Panizzolo, 36 anni, ideatore di una tuta sanitaria hitech

Fausto Panizzolo — il ricercatore italiano che ad Harvard aveva lanciato con successo il progetto di un esoscheletro per la riabilitazione motoria, altamente tecnologico ma indossabile come una tuta leggera — è rientrato in Italia da circa un anno. Una scelta la cui genesi merita un'analisi: cosa spinge un brillante ingegnere a mollare, si fa per dire, una promettente carriera nel miglior ateneo americano per rientrare nella Penisola?

Panizzolo, che oggi ha 36 anni, ha spostato la sua attività di ricerca e sviluppo in bio-meccanica e analisi del movimento dagli Stati Uniti a Padova. La stessa città da dove era partito circa 7 anni prima appena laureato in ingegneria biomedica alla volta di laboratori internazionali. Prima in Canada e in Australia e poi ad

Harvard con l'obiettivo di continuare a studiare il movimento e sviluppare nuove soluzioni tecnologiche per chi ha difficoltà a camminare. Tutti si aspettavano che la carriera l'avrebbe continuata fuori. E invece, no. La scorsa estate rientra a casa e insedia nella vecchia città veneta la parte di ricerca e sviluppo della start-up Moveo Walks. «La società è statunitense ma il cuore è italianissimo — spiega — Anche il mio socio cofondatore che è ancora all'estero è italiano ma soprattutto il cuore della ricerca e dello sviluppo di questo progetto è qui a Padova. Abbiamo una sede nell'incubatore M31 e ci siamo dati da fare: con i primi finanziamenti arrivati abbiamo assunto 4 persone e costruito una tuta hitech che sta dando risultati».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chiara Cespi Polissiani, brand manager a Parigi

«Qui ti danno responsabilità, anche se sei giovane e inesperto»



La manager
Chiara Cespi Polissiani, 27 anni, vive a Parigi ed è una brand manager

«In Francia ti danno responsabilità, anche se sei giovane e senza esperienza», dice Chiara Cespi Polissiani. Lei l'ha provato in prima persona. E' giovane, ha 27 anni ed è brand manager in un e-commerce del bricolage parigino. Un ruolo di responsabilità super appagante. E sono autonoma, pago l'affitto e metto anche dei soldi da parte», racconta orgogliosa.

Lavora a Parigi, come desiderava da sempre. «Uscita dal liceo non sapevo cosa fare della mia vita, ma su un punto avevo le idee ben chiare: volevo fare un'esperienza, almeno di un periodo, a Parigi», spiega. Così, dopo la laurea (in economia a Roma), ha puntato direttamente alla Francia. E sulle startup. «Perché sono flessibili a livello di compiti che ti assegnano. E io volevo imparare cose diverse».

Era estate, luglio 2015, si era appena laureata, non aveva un lavoro e ha cominciato subito a mandare qualche curriculum. Ma all'inizio non ha avuto esiti positivi. «Anche ManoMano, la mia attuale azienda, non mi ha risposto». Cos'ha fatto? Ha preso un interrail ed è partita per un lungo giro in Europa. Ultima tappa Parigi, da una sua carissima amica. E da lì, su consiglio dell'amica, ha provato a rimandare il cv a ManoMano. Con una semplice aggiunta: «Sono a Parigi, sono disponibile per un incontro». Risultato: l'hanno chiamata, subito. Il tempo salutare gli amici di Monterotondo, la sua città, e i genitori (è figlia unica e anche per loro è stato un bell'impatto), di fare le valigie ed è ripartita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Margherita D'Ascanio, giurista in Malesia

«Giro il mondo con la Croce Rossa I diritti umani al centro del lavoro»



L'expat
Margherita D'Ascanio, oggi in Malesia, dove lavora per la Croce Rossa

La sua vita è una costellazione illuminata da incontri e una mappa puntellata di bandierine. Margherita D'Ascanio oggi lavora in Malesia per il Comitato internazionale della Croce Rossa. Non è semplicemente un'expat. È una giovane all'inseguimento di un'intuizione. La compagna del suo viaggio nel mondo è la curiosità. Nata a Milano, cresciuta a Parigi, ha vissuto e lavorato in Cina, a Torino, Sanremo, Ginevra e ora in Malesia. Un cammino senza soste cominciato nelle aule dell'università «Statale» a Milano, dove studia Giurisprudenza con una passione umanistica per la filosofia. Si specializza in Filosofia del diritto. Nel 2012 Margherita viene selezionata per partecipare a una summer school di due mesi in Cina in materia di diritto commerciale. Lì il primo incontro con un docente che

insegna Filosofia del diritto con un'attenzione ai diritti umani. Nella sua estenuante ricerca, fa domanda per uno stage, allora ancora non retribuito, presso un comitato nazionale dell'Onu a Torino sui diritti delle donne. «È stato il primo tassello per costruire il mio cv ed è stato un suggerimento fondamentale per la mia tesi». Durante una tavola rotonda Margherita capisce che la svolta sarebbe entrare all'Accademia di diritto internazionale umanitario a Ginevra per un master di un anno. Applica e viene ammessa. In classe sono 32 di cui otto italiani. Da lì il primo contratto alla Croce Rossa. Ora sta pensando di partire per la Cina o l'Afghanistan. Ma non disdegna l'idea di tornare.

testi a cura di **Fabio Savelli**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INTERVISTA Marco Bonometti

«Se la Lega non ferma il decreto viene meno agli impegni elettorali»

Per Confindustria Lombardia è un provvedimento indegno

di **Marcello Zacché**

■ «Mi vanto di essere stato il primo industriale a dire qualcosa su questo decreto», dice Marco Bonometti, presidente di Confindustria Lombardia e del gruppo di meccanica Omr di Brescia. Sul «Decreto Dignità» ha le idee chiare: «È un decreto indegno per un Paese come l'Italia e per i tanti giovani che cercano lavoro. E mi meraviglio della Lega: l'elettorato che l'ha sostenuta non lo può condividere. Mi auguro che in Parlamento si facciano sentire. O la Lega verrà meno agli impegni che ha preso nei nostri territori».

Decreto Indegnit 

«La vera dignit  di questo Paese sta nell'impresa e nel lavoro. Io manderei la classe politica a vedere cosa sono l'impresa e il lavoro per capire i problemi della gente. Una volta si diceva "meno Stato e pi  mercato". Oggi aggiungerei "meno mercato nello Stato": ci vuole meno mercanteggiare nella politica, meno sparate per accontentare questo o quello, senza un quadro industriale serio e chiaro. Specialmente ora che servono politiche per orientare la crescita».

Partiamo dai contratti: il decreto punta a meno burocrazia e meno precari.

«Invece cos  aumentano complicazione e burocrazia, perch  hanno ridotto la durata, introdotto la causale e aumentato i costi. In un momento in cui le aziende erano tornate a investire che fiducia potranno avere?».

E sul tempo determinato? Si pone un limite di 24 mesi.

«Io dico che   meglio avere un contratto a termine che nessuno. Il lavoro bisogna darlo quando c' . E consideri che oggi, nel manifatturiero, non esiste un problema disoccupazione. Le faccio l'esempio della Lombardia, dove abbiamo assorbito la cassa integrazione, ripreso ad assumere e dove le aziende fanno fatica a trovare manodopera. Allora non si possono cambiare le regole del gioco in corso. Se poi si aumentano gli indennizzi per i licenziamenti ingiusti c'  il rischio che si fermino le assunzioni. Perch  sappiamo benissimo come funziona la magistratura sul tema del lavoro».

Ma non   neanche bello essere sempre precari. Come si affronta questo tema?

«Servono proposte nuove: primo, ridurre il costo del lavoro e semplificare la busta paga; secondo, introdurre l'apprendistato, che avvicina i giovani al mondo del lavoro; terzo, aprire una discussione sulle figure professionali del domani: con l'industria 4.0 che avanza dobbiamo affrontare questo tema».

Dica delle sanzioni a chi investe in Italia, ma delocalizza.

«Bisogna intendersi su cosa significa delocalizzare. Sono convinto che i furbetti debbano pagare. Ma attenti: da una parte abbiamo spinto le aziende a internazionalizzarsi. Ora non possiamo penalizzare le imprese che lo fanno in Italia. Delocalizza uno che chiude e lascia a casa la gente. E la legge attuale gi  prevede il rimborso dei contributi. Diverso   il caso dell'azienda

che viene qui e che poi si sposta anche in altri Paesi. Se io non avessi aperto in Brasile, Cina India Marocco e Usa oggi sarei indietro di 30 anni».

Dica del divieto di pubblicit  al gioco d'azzardo.

«Su questo mi limito a dire che serve una regolamentazione, ma anche che le aziende hanno pagato fior di tasse per operare in questo settore».

Presidente Bonometti, c'  forse nel Paese un intento punitivo per le imprese?

«Veniamo da un trascorso troppo ideologizzato. Sta di fatto che questa cultura anti-impresa   molto diffusa. Per questo io continuo a insistere: l'impresa deve essere vista come un bene sociale, un bene di tutti. Senza impresa non c'  lavoro, non c'  ricchezza, si spegnono le speranze dei giovani, si frena il futuro».

Lei   un esponente di peso: dica come dovrebbe muoversi Confindustria.

«Ho sempre sostenuto che Confindustria debba essere forte, autorevole e credibile. Oggi, in un momento di vuoto politico, ha un'opportunit  unica per delineare le linee strategiche di questo Paese. Perch  facendo l'interesse dell'impresa facciamo quello dei cittadini italiani e diamo fiducia ai nostri giovani».

SUL CAMPO

I politici vadano a vedere cosa   il lavoro per capirne i problemi





MANCANO 14MILA MEDICI
 Tra blocco del turnover e ferie rinviate gli interventi programmati
 «Così rischia di saltare il sistema»

PASSERI e commento di DE ROBERTIS ■ Alle pagine 2 e 3

Ferie e tagli, ospedali al collasso

Allarme: mancano 14mila medici

Estate drammatica: centinaia di interventi rinviate a settembre

DENUNCIA DEI SINDACATI

«Le poche assunzioni programmate nel 2018 procedono a rilento»

VERONICA
 PASSERI
 ■ ROMA

MANCANO complessivamente 14 mila medici negli ospedali italiani, di cui 4 mila anestesisti. E anche 60 mila infermieri. Sul banco degli imputati c'è soprattutto il blocco del turnover ma anche disorganizzazione e riduzione dei finanziamenti alla sanità. D'estate, poi, è il dramma. All'ospedale pediatrico Gaslini di Genova per la scarsità di anestesisti e infermieri decine di interventi chirurgici programmati fra giugno e agosto saranno rinviate. Assicurati nello stesso periodo solo le operazioni d'urgenza e gli interventi ai pazienti oncologici. Gli ospedali del centro di Napoli sono con gli organici al collasso, non va meglio nel Lazio. Garantire ai medici ospedalieri e al personale infermieristico il diritto alle ferie rischia di far saltare almeno il 30% dell'attività di diversi reparti. Insomma, amma-

larsi d'estate, avere bisogno di un ricovero o di un intervento - al di là dell'emergenza - è caldamente sconsigliato.

SECONDO le stime di alcuni sindacati dei medici a causa della carenza di anestesisti non potranno essere effettuati almeno quattromila interventi chirurgici al giorno, mentre il tempo che si aspetta tra la prenotazione e la prestazione aumenterà del 30 per cento nelle strutture più in sofferenza. In pratica, al paziente sarà fissato un appuntamento dopo quattro mesi anziché tre o tredici mesi invece di dieci, ma il dato varia in ogni struttura, in base alle patologie e all'urgenza. A Genova è il direttore sanitario del Gaslini Silvio Del Buono a spiegare che «Siamo stati costretti a rinviare molti interventi programmati da giugno in poi e già tutti riprogrammati dopo il 24 settembre perché le procedure per assumere 8 anestesisti e 8 infermieri avviate da tempo stanno procedendo più lentamente di quanto previsto». Secondo alcune mamme in un solo giorno «sono stati riprogrammati 25 interventi» e Sandro Alloisio, tecnico di la-

boratorio del Gaslini e responsabile Cgil Funzione pubblica dell'ospedale pediatrico, aggiunge che, oltre alle lentezze burocratiche, «molti infermieri pediatrici sono residenti al Sud e se possono non vengono al Gaslini», preferendo una sede più vicina a casa. Gli anestesisti, poi, mancano da tempo.

Nel Lazio non va meglio: senza assunzioni si rischia la chiusura o l'accorpamento di interi reparti. Del resto, secondo i dati della Cgil, negli ultimi tre anni, tra pensionamenti e mancate assunzioni, c'è stata una perdita di 2.500 unità, di cui 130 all'ospedale San Camillo.

«LE POCHE assunzioni programmate nel 2018 procedono lentamente. Troppo lentamente - de-



nuncia la Fp-Cgil – per impedire che si verificano le croniche emergenze nel periodo estivo dovute alla carenza di personale, chiedendo sacrifici ai lavoratori in servizio, la cui età media sfiora i 53 anni. Nonostante le 1000 stabilizzazioni e l'annuncio della legge sul ricambio generazionale nel Ssr da parte del presidente Nicola Zingaretti e dall'assessore D'Amato, servono tempi più rapidi e un piano assunzionale che riesca a compensare la fuoriuscita di personale». Insomma, nei prossimi 5 anni si prevedono almeno 7.500 pensionamenti, che arriveranno a 17.500 in 10 anni: secondo i sinda-

cati servono almeno 10 mila assunzioni, il doppio di quanto annunciato dalla Regione. Quadro a tinte ancora più fosche al Sud. Emblematico il caso di Napoli dove gli organici già molto risicati rischiano di essere ancora più sguarniti d'estate. «Siamo molto preoccupati per le condizioni di tutti gli ospedali del centro storico di Napoli, già in questi giorni molti nostri pazienti si trovano spaesati – avvertono Luigi Sparano e Corrado Calamaro, rispettivamente segretario provinciale e segretario amministrativo della sezione partenopea della

Fimmg, la Federazione medici di medicina generale – per l'assenza di servizi ambulatoriali e per il blocco di molte attività chirurgiche di elezione». Ciliegina sulla torta: la riduzione del personale potrebbe trascinare una ulteriore riduzione dei posti letto - già oggi tra le più basse nel panorama europeo - fino a 40.000 posti letto portando il rapporto al di sotto del 2,5 per mille abitanti, che collocherebbe l'Italia all'ultimo posto in Europa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



NAPOLI

Nel capoluogo campano c'è carenza anche di ambulanze: appena 16 su un milione di abitanti



GENOVA

All'ospedale pediatrico Gaslini secondo alcune mamme «sono stati riprogrammati 25 interventi»



ROMA

Secondo i dati della Cgil negli ultimi 3 anni l'ospedale S. Camillo ha perso 130 unità



LAZIO

Nell'intera regione il diritto alla ferie rischia di far saltare almeno il 30% di attività in certi reparti

I NUMERI

 **14MILA**
 I MEDICI mancanti negli ospedali italiani

 **4MILA**
 LA CARENZA di anestesisti nelle strutture ospedaliere

 **60MILA**
 IL FABBISOGNO di infermieri in corsia

 **7.500**
 I PENSIONAMENTI previsti nei prossimi 5 anni

 **10MILA**
 LE ASSUNZIONI necessarie secondo i sindacati

 **40MILA**
 LA POSSIBILE riduzione dei posti letto



Confronto europeo



Inghilterra

Il Regno Unito avrà bisogno di altri 5mila dottori entro il 2020. E per effetto della Brexit nel 2017 il numero di medici in arrivo dalla Ue è sceso a 3.458, un calo del 9%, ai minimi da otto anni



Spagna

Secondo le stime della Collegial Medical Organization, la Spagna perderà 16mila medici nei prossimi dieci anni, a causa al pensionamento di 40mila professionisti



Germania

Anche la sanità tedesca scarseggia di personale: si cercano medici, infermieri e assistenti geriatrici. Mancano anche fisioterapisti e farmacisti

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la direttiva anti-dumping

Parità di paga per i distaccati

Stipendi del paese ospitante, contributi in quello di origine

DI DANIELE CIRIOLI

Fissata a un anno la durata massima del distacco transnazionale, con possibilità di proroga di altri sei mesi. Per tutto questo periodo, i contributi a favore del lavoratore (distaccato) vanno versati nel paese d'origine, mentre la retribuzione è quella del paese ospitante. Superato il periodo massimo (di 12/18 mesi), si applicano in tutto e per tutto le regole del paese in cui si svolge la prestazione di lavoro. A stabilirlo è la direttiva Ue 2018/957 pubblicata ieri sulla *Gazzetta Ufficiale dell'Ue*, che modifica la direttiva 96/71/Ce relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di prestazioni di servizi (c.d. norme anti-dumping). Per il recepimento e l'entrata in vigore delle nuove disposizioni c'è tempo fino al 30 luglio 2020.

Il distacco nell'Ue. La riforma è finalizzata ad aggiornare le vigenti regole che si rifanno alla citata direttiva del 1996, recepita dal dlgs n. 136/2016 (con le modifiche della direttiva 2014/67/Ue). Il distacco dei lavoratori si configura quando un datore di lavoro (detto distaccante), a fronte di un suo interesse e sotto la propria direzione, mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) uno o più lavoratori (distaccati) per lo svolgimento di un'attività di lavoro, concordata e disciplinata da un contratto concluso

tra le stesse parti. Il distacco può avvenire tra due imprese con sede in Italia, oppure oltre i confini nazionali; nel secondo caso, qualora avviene in ambito Ue, si parla di distacco transnazionale che consiste in una sorta di trasferimento del lavoratore presso una sede di lavoro sita in un altro paese dell'Ue.

Le novità. Una prima novità riguarda la finalità delle norme, con la precisazione di mirare a garantire «la protezione dei lavoratori distaccati durante il distacco in relazione alla libera prestazione dei servizi». In base alle nuove disposizioni, la durata del distacco è fissata a 12 mesi, con possibile proroga di 6 mesi. Al termine di tale periodo, indipendentemente dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro, va garantito (sulla base della parità di trattamento) che ai lavoratori che sono distaccati nel loro territorio siano applicate tutte le condizioni di lavoro e di occupazione applicabili nello stato membro in cui è fornita la prestazione di lavoro.

Durante il distacco, i lavoratori sono destinatari delle norme del Paese ospitante in materia di retribuzione, nonché a godere delle condizioni di alloggio e delle indennità o dei rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali. Quest'ultima opzione vale esclusivamen-

te per le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute da lavoratori distaccati, nel caso in cui sono tenuti a viaggiare per recarsi e per fare ritorno all'/dall' abituale luogo di lavoro nello stato membro nel cui territorio sono distaccati; ovvero qualora siano inviati temporaneamente dal loro datore di lavoro da tale abituale luogo di lavoro verso altro luogo di lavoro. La direttiva, ancora, precisa il concetto di retribuzione: è determinato dalla normativa e/o dalle prassi nazionali dello stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato e con esso s'intendono tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati che sono stati dichiarati di applicazione generale nello stato membro o altrimenti applicabili. A tal fine, inoltre, gli stati membri sono tenuti a pubblicare le informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione, in conformità della normativa e/o delle prassi nazionali, su un sito web ufficiale nazionale, compresi gli elementi costitutivi della retribuzione e ogni altra condizioni di lavoro e di occupazione.

Due anni di tempo. Gli stati membri hanno adesso due anni per adeguare le proprie normative alle nuove regole: la direttiva fissa al 30 luglio 2020 il termine entro cui le norme andranno recepite e fatte entrare in vigore.

Norme anti dumping

Norme vigenti	Direttiva 96/71/Ce recepita dal dlgs n. 136/2016 con novità della direttiva 2014/67/Ue
La riforma	Direttiva Ue 2018/957, pubblicata in G.U.C.E. del 9 luglio in vigore dal 29 luglio
Recepimento	La riforma va recepita e fatta entrare in vigore entro il 30 luglio 2020



Il decreto dignità E sui voucher si apre il duello tra Lega e M5S

Andrea Bassi

Ancora una fumata nera. Il decreto dignità approvato ormai una settimana fa in Consiglio dei ministri, non è stato pubblicato ancora sulla Gazzetta Ufficiale. Anzi, fi-

no a ieri sera il testo messo a punto dai tecnici del ministero dello Sviluppo economico e del lavoro, non aveva ancora ricevuto nemmeno il "bollino" della Ragioneria generale dello Stato. Scontro Lega-M5S. *A pag. 4*

I nodi dell'economia

Lavoro, sui voucher si apre lo scontro Lega-Cinquestelle

►Salvini: «Tornino per agricoltura e alberghi». Di Maio: «Faremo muro»
E intanto il "decreto dignità" non è ancora stato pubblicato in Gazzetta

**IL PRESSING DELLE
IMPRESE DEL NORD
FA BRECCIA
NEL CARROCCIO,
IL LEADER GRILLINO
PROVA A RESISTERE**

**AL VERTICE CON CONTE
PRESENTI ANCHE
IL MINISTRO TRIA
SI È PARLATO
DI FLAT TAX E REDDITO
DI CITTADINANZA**

IL PROVVEDIMENTO

ROMA Ancora una fumata nera. Il decreto "Dignità" approvato ormai una settimana fa in consiglio dei ministri, non è stato pubblicato ancora sulla Gazzetta Ufficiale. Anzi, fino a ieri sera il testo messo a punto dai tecnici del ministero dello Sviluppo economico e del lavoro, non aveva ancora ricevuto nemmeno il "bollino" della Ragioneria gene-

rale dello Stato, il passaggio che certifica che il testo è compatibile con le regole sui conti pubblici. Un atto necessario, senza il quale il provvedimento non può essere nemmeno trasmesso al Presidente della Repubblica per la firma. Il lavoro tecnico, insomma, è proseguito lento. Nessun intoppo di sostanza, ma i testi poco chiari e qualche copertura da limare, hanno reso necessari i "tempi supplementa-

ri". Con qualche effetto collaterale. Siccome fino a quando il



decreto non sarà pubblicato in Gazzetta le norme non entreranno in vigore, negli ultimi giorni ci sarebbe stato un corri corri generale a firmare contratti pubblicitari e di sponsorizzazione con le società di scommesse, visto che il divieto di spot entrerà in vigore soltanto fra un anno. Intorno al testo, comunque, la tensione resta ancora alta. Non passa giorno in cui il ministro dello Sviluppo, Luigi Di Maio, non sia costretto a difendere le norme e a mettere le mani avanti.

LE MANI AVANTI

«Ci deve essere una questione chiara sul decreto dignità», ha detto ieri Di Maio, «il tema dei voucher, se deve essere introdotto per sfruttare di nuovo la gente, troverà un muro in cemento armato nel Movimento 5 Stelle». Parole rivolte alla Lega e che contengono due messaggi. Il primo è che i voucher saranno reintrodotti, come chiesto dal Carroccio. Il secondo è il tentativo di mettere le mani avanti provando a limitare i danni. Una direzione nella quale va anche un altro messaggio recapitato ieri da Di Maio all'alleato di governo: nel passaggio parlamentare le norme non dovranno essere modificate, ma solo introdotti temi aggiuntivi e il testo dovrà

essere approvato senza voto di fiducia. Il timore di Di Maio, è che il provvedimento venga «annacquato». Preoccupazione fondata. Al Nord la Lega ha dovuto fronteggiare una vera e propria sollevazione da parte delle imprese contro il decreto che mette le briglie ai contratti a termine. Gli amministratori locali del Carroccio sono stati subissati da telefonate degli imprenditori dei ricchi territori che da sempre sono il bacino elettorale della Lega. A loro volta sindaci e consiglieri locali hanno chiamato i vertici di via Bellerio. A rivoltarsi contro il decreto non sono state solo le grandi imprese aderenti a Confindustria, ma anche la Concommercio e i piccoli imprenditori. Il tema sarebbe già stato affrontato da Salvini e Di Maio, e si starebbe cercando una via d'uscita.

L'IMPERATIVO

L'imperativo, a questo punto, è evitare il Vietnam parlamentare, modificando il testo soltanto con emendamenti governativi, contratti direttamente tra Di Maio e Salvini. Sui contratti a termine, per esempio, si starebbe lavorando all'idea di rafforzare le norme transitorie, evitare cioè, che la tagliola delle nuove regole che riducono da 36 a 24 mesi la durata dei contratti, si

applichi agli accordi in corso. Una via d'uscita onorevole anche per Di Maio. Il problema vero restano i voucher. Ieri Di Maio ha detto che lo strumento dovrebbe tornare alle sue origini, in pratica quando si poteva utilizzare solo per i "lavoretti", come il doposcuola o i piccoli lavori di giardinaggio. Ma il ministro leghista dell'Agricoltura, Gian Marco Centinaio, spinge per la loro reintroduzione nel settore agricolo e nel turismo. «Servono in agricoltura e per gli alberghi», gli ha fatto eco ieri Salvini. Le posizioni restano distanti. Frizioni da tenere a banda, anche perché tra poco più di un mese entrerà nel vivo la preparazione della manovra economica di ottobre che rischia di fare da detonatore. Per questo ieri durante il vertice sui migranti convocato a Palazzo Chigi e al quale ha preso parte anche il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, si è iniziato ad affrontare anche il tema delle grandi riforme previste dal contratto di programma, dalla Flat Tax al reddito di cittadinanza. Tria ha già spiegato di non voler sfasciare i conti, e dunque le proposte del contratto andranno realizzate nell'arco della legislatura.

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il provvedimento

Principali punti del "dl Dignità"



Reddito metro

Non è abolito, ma ci sarà un nuovo decreto attuativo



Spesometro

Rimane, ma rinviata scadenza presentazioni



Split payment dell'iva

Abolito solo per i professionisti



Lotta al precariato

Non più di 4 proroghe dei contratti a termine



Giochi d'azzardo e scommesse

Stop alla pubblicità, salvo contratti in essere



Delocalizzazioni (aziende trasferite all'estero)

Multe 2-4 volte i benefici ricevuti negli ultimi 5 anni



Contrasto ai licenziamenti

+50% di indennizzo se "licenziamento ingiusto". Restituzione degli aiuti di Stato per chi licenzia, in proporzione fino al 50%, in toto oltre il 50% di posti di lavoro ridotti

ANSA centimetri



Luigi Di Maio,
ministro del
Lavoro e
dello
Sviluppo
economico

Decreto lavoro, i nodi coperture e correzioni

IL DL OGGI AL COLLE

Dubbi sui giochi, tensioni sugli stagionali. Le sei «trappole» per il lavoro

Il decreto estivo è in attesa della firma del Capo dello Stato e dell'approdo in Gazzetta ufficiale (salvo sorprese, dovrebbe avvenire tra oggi e domani). Nel frattempo continuano le limature al testo. Da sciogliere non c'è solo il nodo coperture (in particolare

sui giochi) ma anche aspetti tecnici, a partire dal lavoro stagionale. Il provvedimento, in base all'ultima bozza, porta con sé, sul fronte lavoro, un complessivo aggravio burocratico, ed economico, sui datori, disegnando vere e proprie «trappole» nel percorso applicativo delle nuove regole.

Teso il vertice di maggioranza di ieri. Tra Lega e M5S si tratta sulle correzioni. Salvini punta a reintrodurre i voucher. Di Maio: «Se usati per sfruttare faremo muro».

— a pagina 2

Più liti e turn over fra precari: le sei «trappole» per il lavoro

Ancora limature al decreto. A rischio le attività delle agenzie private di lavoro, stabilizzazione resa più difficile anche dall'irrigidimento degli indennizzi del contratto a tutele crescenti

Claudio Tucci

Per rinnovare, o prorogare, un contratto a termine in corso, o se si vuole stipulare un nuovo rapporto a tempo di durata superiore ai 12 mesi, un'impresa, d'ora in avanti, sarà tenuta a indicare la causale; e, nel caso di nuove commesse, vale a dire di incrementi dell'attività ordinaria, per essere in regola, dovrà dimostrare, in particolare, che questi nuovi «carichi di lavoro» siano al tempo stesso, «temporanei, significativi e non programmabili». Risultato? Che si riportano le aziende dentro un sentiero normativo molto stretto, con il rischio, concreto, di sbagliare e quindi di subire nuovi contenziosi da parte dei lavoratori, rendendo, peraltro, difficoltoso procedere alla stabilizzazione del rapporto, visto il simultaneo incremento dei costi (contributivi, lo 0,50%, sui rinnovi dei contratti a termine, e indennitari, in caso di licenziamento illegittimo).

Il decreto estivo che, in attesa della firma del Capo dello Stato, e dell'approdo in Gazzetta ufficiale (salvo sorprese, dovrebbe avvenire tra oggi e domani) porta con sé, sul fronte lavoro, un complessivo aggravio burocratico, ed economico, sui datori, disegnando vere e proprie «trappo-

le» nel percorso applicativo delle nuove regole. Di questi «ostacoli» ne abbiamo contati almeno sei; e tutti molto delicati.

seconda trappola è la stretta sul lavoro somministrato. Qui la bozza del Dl estende il giro di vite sui contratti a termine anche al rapporto di impiego che lega «sommministratore e lavoratore» somministrato. In pratica, la rigidità si scarica non sul contratto commerciale che lega la risorsa con l'impresa utilizzatrice, ma sull'agenzia privata e il medesimo lavoratore. Con quale effetto? «Che si impedisce, o quanto meno rende molto più difficoltoso, alle agenzie di assumere personale a tempo – spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro all'università «La Sapienza» di Roma –. In questo modo, nei fatti, si vieta al somministratore di somministrare, con il ripristino delle causali e l'irrigidimento su durate e proroghe».

L'obiettivo del nuovo governo, e del ministro del Lavoro, Luigi Di Maio, è quello, condivisibile, di contrastare il precariato. Tuttavia, e veniamo alla terza trappola, una normativa più severa sui contratti flessibili unita all'aumento del 50% degli indennizzi, minimi e massimi, sui licenziamenti illegittimi nei contratti a tutele crescenti

(da 4 a 24 mensilità si sale a 6 e 36 mensilità), rischia di non produrre l'effetto desiderato. Semplicemente perché si disincentivano, contemporaneamente, entrambe le tipologie negoziali.

In questo modo, e questa è la quarta trappola insita nel provvedimento, è che si finisce per moltiplicare il lavoro precario (come effetto di un ampio, ipotizzabile, turn over - se non, addirittura lavoro irregolare). Dopo un primo contratto a termine, infatti, difficilmente un'azienda assume a tempo indeterminato la risorsa, ma sarà portata a contrattualizzarne una nuova. Il fattore «periodo di prova» è importante: come dimostrano i recenti dati Istat e Inps sulle stabilizzazioni incentivate. Una volta finiti gli sgravi, i dipendenti non sono stati licenziati in massa, e ciò perché un imprenditore non si priva di un collaboratore che



ha utilizzato, e apprezzato, per un periodo congruo (36 mesi)

Il punto è che il provvedimento entra in vigore subito, e ciò coglie di sorpresa gli operatori. È la quinta trappola. È poco immaginabile che le aziende possano, in poche ore, cambiare le modalità di assunzione o di somministrazione, in base a programmi già definiti, magari da settimane. Per questo, aggiunge il professor Maresca, «è fondamentale introdurre un periodo transitorio adeguato per consentire agli operatori di modificare l'organizzazione del lavoro».

Senza considerare, in aggiunta, e questa è la sesta e ultima trappola, che le nuove regole, per come sono scritte, rischiano di applicarsi anche agli stagionali. Siamo nel bel mezzo del periodo estivo: è ipotizzabile fermare le aziende stagionali per tutto il mese di luglio prima della conversione del DL?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le sei trappole nel decreto

1

IL RITORNO DELLE CAUSALI

Sentiero stretto per le imprese

Le causali verranno ripristinate sui nuovi contratti a termine superiori a 12 mesi, ma anche sui rapporti a tempo in corso, seppur limitatamente a proroghe e rinnovi. Nel caso di nuove commesse, vale a dire di incrementi dell'attività ordinaria, l'impresa, per essere in regola, dovrà dimostrare, in particolare,

che questi nuovi "carichi di lavoro" siano al tempo stesso, «temporanei, significativi e non programmabili». Risultato? Che si riportano le aziende dentro un sentiero normativo molto stretto, con il rischio, concreto, di sbagliare e quindi di subire nuovi contenziosi da parte dei lavoratori

2

LAVORO SOMMINISTRATO

Le agenzie «perdono» il contratto a tempo

La seconda trappola è la stretta sul lavoro somministrato. Qui si estende il giro di vite sui contratti a termine anche al rapporto di impiego che lega somministratore e lavoratore. In pratica, la rigidità si scarica non sul

contratto commerciale che lega la risorsa con l'impresa utilizzatrice, ma sull'agenzia privata e il medesimo lavoratore. Con quale effetto? Che si impedisce alle agenzie di assumere personale a tempo

3

AGGRAVIO DEI COSTI

Doppia mossa che penalizza l'occupazione

La nuova normativa è più severa sui contratti flessibili, ma prevede anche l'aumento del 50% degli indennizzi, minimi e massimi, sui licenziamenti illegittimi nei contratti a tutele crescenti (da 4 a 24

mensilità si sale a 6 e 36 mensilità). Il rischio è di non produrre effetti sull'occupazione. Semplicemente perché si disincentivano, contemporaneamente, entrambe le tipologie negoziali

4

L'EFFETTO TURN OVER**Il rischio è moltiplicare la precarietà**

L'entrata in vigore delle nuove regole rischia di moltiplicare il lavoro precario. Dopo un primo contratto a termine, infatti, difficilmente un'azienda assume a tempo indeterminato la risorsa, ma sarà

portata a contrattualizzarne una nuova. Il fattore "periodo di prova" è importante: un datore non si priva di un collaboratore che ha utilizzato, e apprezzato, per un lasso di tempo congruo (36 mesi)

5

IL REGIME TRANSITORIO**Necessario più tempo per adeguarsi**

Il provvedimento entra in vigore subito, e ciò coglie di sorpresa gli operatori. È la quinta trappola. È poco immaginabile che le aziende possano, in poche ore, cambiare le modalità di assunzione o di somministrazione, in

base a programmi già definiti, magari da settimane. Per questo è fondamentale introdurre un periodo transitorio adeguato per consentire agli operatori di modificare l'organizzazione del lavoro

6

GLI STAGIONALI**Sui rinnovi pesa l'incognita causale**

Le nuove regole, per come sono scritte, rischiano di applicarsi anche agli stagionali. Che sono esentati dal cosiddetto "stop and go", ovvero la pausa tra la stipula di un contratto e quello successivo, così come dal limite massimo della reiterazione del

rapporto a 24 mesi, ma non dalla causale per i rinnovi dopo il primo contratto. Siamo nel bel mezzo del periodo estivo: è ipotizzabile fermare le aziende stagionali per tutto il mese di luglio prima della conversione del Dl?

Tensioni al vertice, si tratta sulle correzioni

**Stagionali, Lega all'attacco.
Di Maio: sui voucher faremo
muro se usati per sfruttare**

Barbara Fiammeri

All'ordine del giorno c'era la posizione italiana sull'immigrazione in vista dell'appuntamento di domani. Ma al vertice tenutosi ieri a palazzo Chigi, tra Giuseppe Conte, i due vicepremier, Salvini e Di Maio, e il ministro dell'economia, Giovanni Tria, si è parlato anche di altri temi centrali dell'agenda di governo: dai margini finanziari per flat tax e reddito di cittadinanza in vista della legge di bilancio, al più attuale decreto dignità ancora in attesa della pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale a distanza di oramai otto giorni dal via libera del consiglio dei ministri. Di Maio ma anche Salvini vogliono evitare che sul primo importante provvedimento del governo Conte imploda la maggioranza giallo-verde. Un'ipotesi che resta plausibile visto che mentre il ministro del Lavoro continua a difendere a spada tratta il decreto, il leader della Lega non ha nascosto le perplessità del suo partito a partire dalla mancata reintroduzione dei voucher, chiesta pubblicamente anche dall'ex capogruppo del Carroccio al Senato e oggi ministro dell'agricoltura Gianmarco Centinaio. «Se la reintroduzione dei voucher serve a sfruttare la gente, troveranno un muro di cemento armato nel M5s», la risposta di Di Maio che però conferma di non essere contrario invece al ritorno dei buoni «per specifici lavori che non sono a rischio sfruttamento».

La tensione resta comunque alta. Soprattutto dopo l'attacco al provvedimento di Silvio Berlusconi seguito dal silenzio eloquente di Salvini. Che deve fare i conti con i mugugni interni e con la sorpresa negativa di una parte rilevante dell'elettorato leghista spiazzato da misure come quelle sul ritorno delle causali nei contratti a termine o sulla somministrazione. La Lega, in particolare, punta

a modifiche sugli stagionali. Di Maio però tira dritto: «Dire che il decreto dignità danneggia gli imprenditori perché tutela i lavoratori vuol dire ragionare con logiche vecchie». E avverte: «Devo dare certezze ai giovani e ai meno giovani quindi la stretta sui contratti a tempo determinato e il loro abuso credo non si debba cambiare», ha detto ancora ieri il leader pentastellato aprendo alla possibilità di introdurre nuovi incentivi per il lavoro a tempo indeterminato.

Destinatari del messaggio sono anzitutto gli alleati leghisti, che vorrebbero rimettere mano al provvedimento. Che deve anche fare i conti con tempi assai ristretti. Se come avviene solitamente, le Camere chiuderanno i battenti prima di Ferragosto, e dando per scontato che il decreto venga pubblicato tra oggi e domani, a disposizione c'è appena un mese. Anche perché Di Maio ha confermato che il governo «non metterà la fiducia» e quindi senza una blindatura del testo, che consenta un rapido passaggio nelle commissioni (a partire dall'esame sulle pregiudiziali di costituzionalità), difficilmente si riuscirebbe a tagliare in tempo il traguardo. Serve quindi un accordo sulle modifiche da portare avanti. Accordo che avverrà a livello di governo senza la presentazione e l'esame di emendamenti della maggioranza. A disposizione ci sono pochi giorni. E in mancanza di un'intesa c'è il rischio concreto che le distanze diventino ancora più marcate nel corso del passaggio parlamentare, dove peraltro si potrebbe assistere al ricompattamento del centro-destra. Anche perché le critiche espresse da Berlusconi coincidono in gran parte con le perplessità della base leghista e il leader di Forza Italia non vede l'ora di poter evidenziare la rinnovata unità di intenti della (ex) coalizione. Come sul fronte immigrazione. Ieri la forzista Mara Carfagna ha detto che gli azzurri sono a fianco del ministro dell'Interno leghista a difesa delle posizioni italiane in vista del vertice di domani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



“
Dire che il decreto dignità danneggia gli imprenditori perché tutela i lavoratori vuol dire ragionare con logiche vecchie
Luigi Di Maio



RESTARTABILITY

La capacità di ricominciare è diventata una competenza chiave da possedere anche nei secondi cinquant'anni di vita.
di Odile Robotti



LA PROFESSIONALITÀ È DIVENTATA un bersaglio mobile. Secondo un recente rapporto dell'Institute for the Future¹, l'85% dei lavori che esisteranno nel 2030 non sono ancora stati inventati. Assisteremo quindi alla sparizione di molte professionalità che conosciamo mentre altre spunteranno dal nulla, vedremo competenze diventare obsolete e altre, che non esistono o non hanno un nome, diventare richiestissime. Questo vorrà dire che interi uffici, organizzazioni e settori verranno cancellati, ridotti o cambiati al punto da essere irriconoscibili, sostituiti da altri che faranno cose diverse e nuove, con un uso sempre più massiccio di intelligenza artificiale al fianco (e al posto) delle risorse umane. Ne consegue che non sia più sufficiente, come una volta, adeguare le proprie competenze ogni tanto, ma sia diventato necessario essere pronti a cambiare ruolo e anche carriera più volte nella vita. Tra le molte implicazioni, una spesso trascurata è l'impatto psicologico sulle persone, in particolare quelle intorno ai 50 anni. Formatesi in un mondo che funzionava con regole e patti impliciti differenti, a questo gruppo demografico è stato richiesto, senza troppi complimenti, di adeguarsi al nuovo modo di funzionare del sistema o di esserne emarginati.

Come Sisifo. Un tempo la professionalità si costruiva mattone su mattone, in modo incrementale, per cui più si avanzava nell'età e più, se ci si impegnava, questa aumentava. Ora le competenze tecniche sono un castello di carte che rischia in ogni istante di essere spazzato via dall'ultima *disruption*.

Prima bastava “tenersi aggiornati”, ora tocca reimparare continuamente tutto. L'esperienza e la conoscenza non solo hanno una “data di scadenza” sempre più ravvicinata, ma rischiano addirittura di diventare una trappola. In questo contesto, i maestri devono essere pronti a ridiventare scolari, mentre gli scolari devono prepararsi a diventare rapidamente maestri. Rimanere “rilevanti” nel mercato del lavoro è diventata una fatica di Sisifo, ma c'è dell'altro.

Benvenuti nel mondo VUCA. La professionalità non è l'unica variabile impazzita. Nella nostra era nulla rimane stabile a lungo, l'incertezza è diventata il nuovo *status quo*, le interconnessioni tra fenomeni sono complesse oltre la nostra capacità di comprenderle e le relazioni causa-effetto che davamo per certe sono diventate ambigue. Per riassumere questo insieme di condizioni gli anglosassoni usano l'acronimo VUCA (sono le iniziali in inglese delle parole: volatile, incerto, complesso e ambiguo). Una caratteristica del mondo VUCA è che mettervi ordine, o anche semplicemente resistere al suo caos, è impossibile. Inutile dire che, per sopravvivere e prosperare in questo mondo, bisogna essere pronti a ricominciare daccapo quando le condizioni cambiano.

Non è il gioco dell'oca. La capacità di affrontare nuovi inizi sta emergendo come una delle competenze chiave del XXI secolo. Nell'era della longevità, riguarda anche i “secondi 50 anni” e, di conseguenza, la popolazione dei *baby boomer*. Qui però c'è un problema perché questo gruppo demografico non la possiede quasi mai “nativa” essendo cresciuto in un mondo più stabile e prevedibile. Non sorprende, quindi, che questo gruppo viva i nuovi inizi come nel gioco dell'oca. In altre parole, che li trovino frustranti nella loro casualità capricciosa e imprevedibile e temibili perché comportano la perdita della posizione acquisita senza alcuna compensazione.

L'impasse delle organizzazioni. Le organizzazioni hanno la necessità di riconfigurare spesso e rapidamente organigramma, competenze, comportamenti e percorsi di carriera per disporre del talento che serve e dove serve. Questa esigenza si scontra però con l'età media della popolazione che, in genere, è piuttosto elevata. Abbiamo visto che le persone, in particolare quelle nell'intorno dei 50 anni, vivono la richiesta di “riconfigurarsi” con insofferenza e disagio un po' perché spesso non ne sono capaci e un po' perché contraria al patto implicito

tra lavoratore e datore di lavoro contratto 25 o 30 anni prima. Naturalmente il punto non è chi abbia ragione (ce l'hanno entrambi), ma cosa fare.

Primo, non nuocere. Partiamo da cosa non fare. Si potrebbe essere tentati di svecchiare le organizzazioni eliminando le risorse più anziane, nella convinzione che i giovani siano più flessibili ma, soprattutto, dispongano delle competenze che servono nel XXI secolo. Anche se entrambe le affermazioni fossero vere, l'argomentazione non convincerebbe. Senza nemmeno dover scomodare l'etica e a prescindere dai costi di operazioni del genere, c'è un fatto fondamentale di cui tenere conto: la popolazione invecchia non solo nelle organizzazioni, ma nella società. Joseph Coughlin, fondatore e direttore di AgeLab (il programma multidisciplinare di ricerca sull'età del Massachusetts Institute of Technology) nel suo ultimo libro² si riferisce alle persone over-65 come a un “continente pieno di consumatori” che sta emergendo. Per capirne le esigenze e cogliere le opportunità di questo mercato, che conterà un miliardo di over-65 nel 2030, bisogna che le organizzazioni lo “rispecchino” al proprio interno. Inoltre, nell'era della trasparenza e dei social media, la leadership delle organizzazioni è molto visibile e può essere facilmente boicottata da consumatori che non ne condividono le posizioni poco inclusive.

Ma, anche se si trattasse di un'azienda che si rivolge a un pubblico esclusivamente di giovani, avere solo dipendenti di quel gruppo demografico sarebbe una scelta sbagliata perché troppa omogeneità porta facilmente al *group think*. Per le stesse ragioni è controindicato creare “cimiteri degli elefanti”: la diversità serve all'interno dei singoli uffici e non solo nelle statistiche generali. Infine, vi è in alcune organizzazioni la tentazione di “spaventare” le persone per indurle al cambiamento, creando l'effetto della “piattaforma che brucia”: o ti butti o sei finito. Questo metodo draconiano può funzionare per alcuni cambiamenti, ma raramente quando le persone devono trasformarsi.

Quando devi fare in fretta, fai le cose con calma. È giusto comunicare chiaramente che restare aggrappati al passato non è un'opzione, ma a urlare “al fuoco!” non accelera i tempi. La maggior parte delle persone, infatti, incontra difficoltà nel ricominciare daccapo per due ragioni. Primo, chi non possiede in maniera innata le competenze e gli atteggiamenti base che servono a ricominciare professionalmente avrebbe bisogno prima di ap-

prenderli. Secondo, quasi tutti hanno bisogno, durante la transizione, del supporto del proprio management che dovrebbe ricoprire il ruolo di guida, di capo-trasformatore, di supporter e di coach, ma non sempre i manager ne sono capaci e ne capiscono l'importanza. Se chi affronta un nuovo inizio non sa come fare e il suo management non sa come supportarlo, molto tempo viene sprecato nel processo di "reinvenzione della ruota". Se si fosse investita qualche giornata a preparare al nuovo inizio e a come supportare chi ricomincia, i tempi per completare la transizione sarebbero stati più brevi.

La domanda giusta. A questo punto di solito mi si chiede se la capacità di ricominciare non sia un dono di natura che alcune persone possiedono e altre no. Parafrasando lo psicologo e autore Adam Grant, che esprime un concetto simile quando parla di resilienza (la capacità di un individuo di affrontare e superare un evento traumatico o un periodo di difficoltà), rispondo che la nostra capacità di ricominciare non è fissa, bensì si può costruire. La domanda da farsi, quindi, è: "Come faccio a costruire la mia capacità di ricominciare?". La risposta breve è: apprendendo le basi e poi esercitandosi, come per qualsiasi altra competenza. E, come per tutto ciò che proviamo a imparare, dalle lingue straniere alla matematica all'uso del computer, per qualcuno sarà facile, per qualcun altro sarà faticoso. Qualcuno diventerà estremamente abile, mentre qualcuno resterà mediocre. Qualcun'altro raggiungerà a malapena i livelli minimi, qualcuno nemmeno quelli. Ma se siamo d'accordo che la capacità di ricominciare dovrebbe essere parte della alfabetizzazione di base nel XXI secolo, il fatto di incontrare qualche difficoltà, o anche di capire che non si raggiungerà mai l'eccellenza, non dovrebbe far desistere.

Le 3R della RestartAbility. Noi chiamiamo la capacità di ricominciare RestartAbility e la suddividiamo in tre aree. La prima è la capacità di ricaricarsi, perché è inutile partire senza avere il serbatoio pieno: si rischia di restare per strada. Stiamo parlando di alcune capacità come, per esempio, saper aumentare il proprio ottimismo, riuscire a tenere alta l'auto-stima anche quando c'è stato un "inciampo" o una sconfitta e saper essere *anti-fragili* (non semplicemente resistere alle avversità ma esserne rafforzati). La seconda R sta per ricostruirsi, perché quando si ricomincia bisogna ripensare alla propria identità. Sal-

tare il passaggio è controproducente e impedisce quella evoluzione positiva che l'esperienza può comportare se ben metabolizzata. Con questa R intendiamo la capacità di valorizzare la propria esperienza, di fare self-branding, ma anche di capire come lasciare un segno positivo nel mondo (la propria "eredità spirituale"). Infine, c'è la capacità di rinnovarsi, la terza R, che significa saper imparare qualcosa di nuovo, disimparare qualcosa di vecchio, possedere le cosiddette competenze di transizione (quelle che permettono di passare da un lavoro a un altro), sapersi fare carico della propria carriera e avere una mentalità orientata alla crescita cioè al miglioramento anche attraverso gli errori.

Chiedere alle emozioni cosa gradiscono per colazione. Come per tutte le capacità, insegnare le 3 R ne facilita l'apprendimento, ma non lo garantisce. Ci sarà sempre qualcuno che, anche messo nelle migliori condizioni, inevitabilmente non ce la farà o addirittura non vorrà nemmeno provare. La maggior parte delle persone, però, traggono beneficio, anche se in misura soggettiva, da consigli su come ricominciare basati sull'esperienza. Inoltre, condividere emozioni, strategie e tattiche con altre persone in situazioni simili contrasta la tendenza all'isolamento e al vittimismo. Infine, le risorse apprezzano che vi sia un interessamento e un "farsi carico" da parte dell'organizzazione perché questo è coerente col rapporto tra azienda e lavoratore a cui erano abituati. In conclusione, insegnare alle risorse che devono ricominciare in un nuovo ruolo le nuove competenze richieste è necessario, ma non sufficiente. Lascia infatti scoperti gli aspetti psicologici della transizione, una disattenzione che rischia di nullificare gli sforzi di riaddestramento e formazione. Le emozioni, infatti, sono la carta briscola che vince sulle altre. Per dirlo più chiaramente, le emozioni si mangiano le capacità cognitive a colazione. ☺

ODILE ROBOTTI è amministratore unico di Learning Edge srl e cura un sito dedicato alla capacità di ricominciare (www.restartability.com).

NOTE.

1. Institute for the Future e Dell Technologies, "Emerging technologies' impact on society & work in 2030. The next era of human/machine partnerships", 2017
2. Coughlin, Joseph F. (2017), *The Longevity Economy, Unlocking the World's Fastest-Growing, Most Misunderstood Market*

Dai ledwall ai visori per la realtà aumentata, dai social network alle piattaforme di matching online: servono nuovi profili per l'era digitale

La sfida hi-tech passa dalla formazione

Giovanna Mancini

Nell'era del digitale e della comunicazione strategica, le fiere italiane cercano di adeguare il passo a quello dettato dalle nuove tecnologie, che consentono (e in qualche modo impongono) a quartieri fieristici e organizzatori di offrire servizi innovativi e più efficaci, ma che richiedono anche alle aziende espositrici di studiare metodi diversi di narrazione di brand e prodotti, facendo leva su strumenti digitali e allestimenti hi-tech.

Le fiere, dice il presidente dell'Associazione esposizioni e fiere italiane (Aefi) Ettore Riello, sono sì un «motore di sviluppo per l'economia italiana», ma sono anche «il luogo in cui incontrare la creatività italiana, riconosciuta e apprezzata in tutto il mondo». Creatività che per essere compresa ha bisogno della giusta cornice.

Di qui l'esigenza da parte di un settore che ha ripreso a crescere, insieme con l'industria italiana di cui è specchio e vetrina, di formare professionisti competenti e aggiornati non soltanto sulle evoluzioni dei mercati, ma anche sulle innovazioni tecnologiche, su marketing, design, business intelligence e data analysis. «Quello della formazione è da sempre un tema centrale – conferma Riello –. La differenza, oggi, è l'accelerazione che tutti i meccanismi subiscono grazie al digitale e dunque la necessità di avere persone costantemente aggiornate. È lo stesso mestiere di prima, ma si fa con strumenti nuovi». Dai Ledwall ai visori per la realtà aumentata, dalle app per orientarsi all'interno delle fiere ai social network, fino alle piattaforme online di matching tra espositori e buyer.

Una formazione su diversi fronti

che spetta innanzitutto agli operatori fieristici, per garantire a espositori e visitatori servizi e strumenti adeguati. Da qui diverse iniziative promosse dalle associazioni, come Aefi o il Comitato fiere industria (Cfi), ma anche dagli stessi quartieri espositivi. Nel capoluogo lombardo, ad esempio, Fondazione Fiera Milano (socio di maggioranza dell'operatore fieristico milanese) ha dato vita nel 2002 a un'Accademia che realizza corsi dedicati ai professionisti o ai giovani che vogliono lavorare in questo mondo. «Forniamo competenze soprattutto di marketing e comunicazione – spiega Enrica Baccini, responsabile dell'Area studi e sviluppo della Fondazione – ma anche manageriali e in campo creativo». Ogni anno l'Accademia forma 30-40 studenti: il 90% trova poi lavoro nel settore a un anno dal termine del percorso.

Anche le aziende espositrici devono tenersi al passo, ma soprattutto dovrebbero investire di più su un altro aspetto spesso trascurato, quello dell'allestimento. «In Italia, ma a dire il vero un po' ovunque, il mondo degli allestimenti fieristici è molto indietro rispetto, ad esempio, a quello degli allestimenti museali – spiega Raffaella Laezza, responsabile scientifico del Master di secondo livello Touch fair architecture & exhibit space dello Iuav di Venezia, nato otto anni fa in risposta alla domanda crescente del mercato –. Insegniamo a progettare strutture trasportabili, che devono essere realizzate in tempi brevi per durare pochi giorni, ma nel modo più performante ed efficace». Per farlo, è stato messo a punto un sistema scientifico che, oltre a elevate prestazioni, sicurezza, funzionalità ed estetica delle architetture, garantisce anche la loro sostenibilità

ambientale. Ogni anno il Master forma tra i 10 e i 15 studenti, quasi tutti inseriti nel breve periodo nel mondo del lavoro, soprattutto presso società fieristiche e aziende.

Tutto questo assume una rilevanza maggiore se si considera il ruolo di internazionalizzazione che le fiere giocano nei confronti dell'industria italiana. Un ruolo che negli ultimi anni è stato rafforzato dal Piano per il Made in Italy, varato nel 2015 e rinnovato fino a tutto il 2018, strumento anche per la promozione all'estero dei principali eventi fieristici italiani.

«Ora attendiamo che il nuovo governo, alla luce dei risultati conseguiti, valuti positivamente la sua valenza strategica e che l'iniziativa di sostegno al sistema fieristico italiano possa diventare strutturale», dice il segretario generale di Cfi, Franco Bianchi. Secondo l'Osservatorio Cfi, nel 2017 la partecipazione di visitatori esteri alle manifestazioni italiane è aumentata del 6,4% e i primi quattro mesi 2018 hanno confermato il trend positivo, con un incremento del 6,63%.

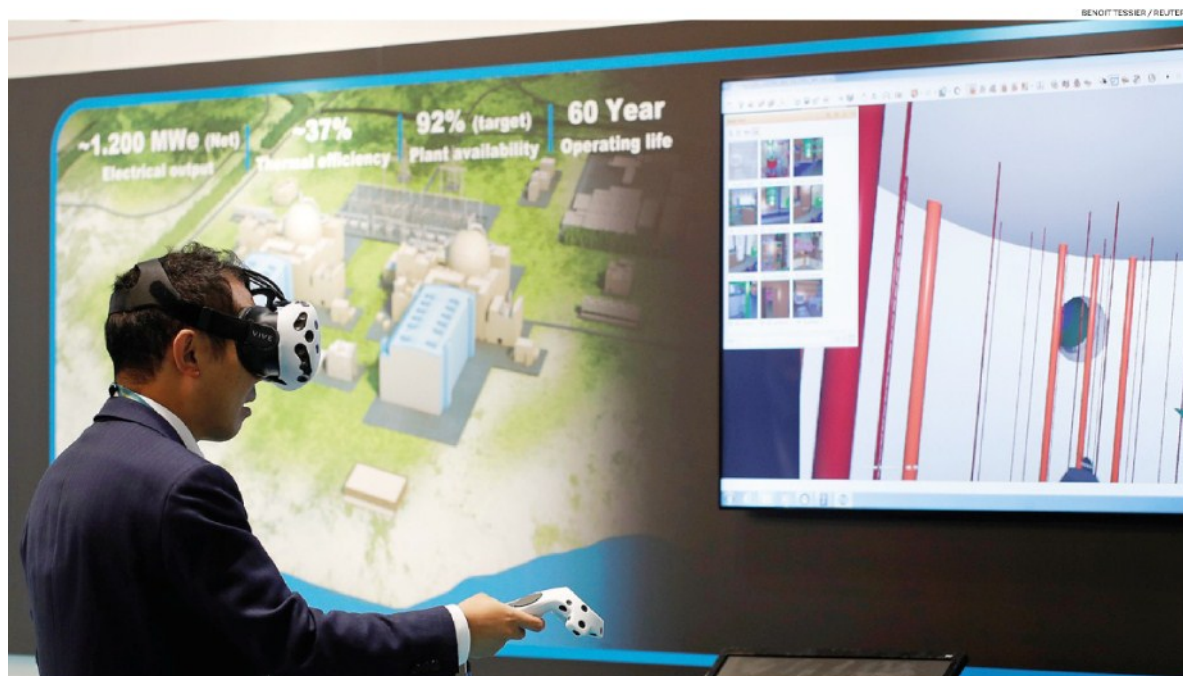
«I Paesi che investono di più nelle fiere come strumento di internazionalizzazione dell'industria, come Stati Uniti, Cina e Germania, dimostrano una strategia mirata nell'usare le manifestazioni come veicolo di promozione dei prodotti e del territorio, oltre che come elemento di attrattività turistica – osserva Riello –. Questo dovrebbe far riflettere il nuovo governo sull'importanza di strumenti come il Piano per il Made in Italy che forse, dopo tre anni, può essere rivisitato o modificato, ma che va confermato. Abbiamo già formalizzato la richiesta di incontro con il ministro dello Sviluppo economico Luigi Di Maio per confrontarci su questo tema».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Made in Italy.**

Ettore Riello, presidente Aefi: «Il Piano per il Made in Italy forse, dopo tre anni, può essere rivisitato o modificato, ma va confermato. Abbiamo già formalizzato la richiesta di incontro con il ministro dello Sviluppo economico»

**Gli allestimenti evolvono.**

Sempre più spesso nelle fiere si comunica attraverso proiezioni olografiche 3D, ledwall e videowall e postazioni per la realtà virtuale immersiva (come alla recente World nuclear exhibition in Francia, nella foto)

■ **GIOVANI** / Per chi termina il ciclo di studi superiori la scelta del percorso universitario è un passo importante da compiere mixando passione, ambizione e fortuna

Gli studenti vogliono investire sul loro futuro

Aumenta il numero di matricole per l'anno accademico 2017/2018: +2,4% rispetto al 2016. E l'istruzione è ancora un valore

Orientarsi nel vasto mare degli studi universitari è una vera sfida. E fare la scelta giusta è un ulteriore passaggio che necessita della giusta combinazione tra passione, ambizione e fortuna. Il mondo attuale, tuttavia, in continua evoluzione, consente di creare un avvenire quasi su misura, passo dopo passo, offrendo anche la possibilità di reinventarsi tra temi forti e professioni innovative. Se nella scelta del percorso universitario è sempre aperta la diatriba fra umanistico e scientifico, vero è che le due bisettrici non possono vivere l'una senza l'altra. Il motore del domani, in una commistione di generi e capacità atte a delineare il professionista perfetto, è infatti la combinazione di entrambi. La preparazione delle nuove generazioni dev'essere a tutto tondo e spaziare in molteplici ambiti, con un occhio attento alle nuove tecnologie e all'ambiente. I numeri degli iscritti agli atenei italiani, in totale 1.654.680 per l'anno accademico 2016/2017, parlano chiaro a tal proposito, e il numero di immatricolati all'anno accademico 2017/2018 è cresciuto del 2,4% rispetto al 2016, per un totale di 290.131 studenti al primo anno (+6.117 iscritti). Il messaggio è palese: vogliamo investire su un futuro solido, a partire da adesso.



LA LEGA TASSA LE PENSIONI

Il Carroccio s'inventa un «contributo di solidarietà» obbligatorio

Carroccio stile Cinque stelle: spunta la tassa sulle pensioni

Brambilla lancia il contributo di solidarietà allo 0,35% Recuperabili risorse fino a 2 miliardi per l'assistenza

IL CASO

di **Gian Maria De Francesco**
Roma

L'ESCAMOTAGE

L'aliquota si può applicare a tutti e non incorrerebbe in uno stop della Consulta

Tempi duri si annunciano per i pensionati italiani. L'intenzione dell'esecutivo, infatti, è quella di penalizzare i percettori di un assegno previdenziale per finanziare le misure previste dal contratto di governo come il superamento della riforma Fornero con l'introduzione di «quota 100» e l'innalzamento delle pensioni minime. L'ultima novità è una tassa dello 0,35% su tutte le pensioni. È stata proposta dal presidente del Centro studi Itinerari previdenziali ed estensore del programma pensionistici leghisti, Alberto Brambilla (candidato *in pectore* alla presidenza Inps). Come ha spiegato in un'intervista a *Repubblica*, l'idea del ministro Di Maio di tagliare le pensioni sopra i 4mila euro netti mensili «potrebbe rivelarsi illegittimo» perché toccherebbe i diritti acquisiti tutelati in più occasioni da sentenze della Corte Costituzionale. La Consulta, invece, proprio due anni fa si è espressa favorevolmente ai contributi di solidarietà sugli assegni più elevati varati dal

governo Berlusconi e confermati dal successore Monti fino alla fine del 2016.

Il taglio delle pensioni d'oro nella versione ipotizzata da Di Maio può fruttare al massimo 180 milioni di euro (gli assegni sopra i 7mila euro lordi mensili equivalenti a circa 4mila netti sono solo 37mila) e, come detto, incorrerebbe quasi certamente nella scure degli ermellini. Secondo Brambilla, invece, si potrebbe seguire il programma elettorale della Lega: un contributo temporaneo di solidarietà per una vasta platea di pensionati. La proposta, consentirebbe di reperire per i prossimi quattro-cinque anni le risorse necessarie ad affrontare i dossier principali del welfare: la non autosufficienza e la disoccupazione di under 30 e over 55. Il contributo di solidarietà vale un miliardo, «nella migliore delle ipotesi si potrebbero anche superare i due miliardi», ha sottolineato Brambilla.

Ma come funzionerebbe questa tassa? L'esperto ipotizza un'aliquota dello 0,35% di partenza sulle pensioni più basse che aumenterebbe per i redditi più elevati e che verrebbe applicata su tutti gli assegni «escluse naturalmente le pensioni sociali, quelle di invalidità e quelle eccessivamente basse». Le cifre sono realistiche: se si applicasse l'aliquota dello 0,35% al totale delle pensioni di vecchiaia e di reversibilità pagate dall'Inps (171 miliardi) si otterrebbero 600 mi-

lioni circa. Una modulazione a scaglioni potrebbe determinare un gettito superiore.

Ovviamente una tale iniziativa, ha concluso, andrebbe negoziata con i sindacati in quanto «permetterebbe anche di superare l'Ape social perché i più deboli verrebbero tutelati quasi caso per caso». La risposta non si è fatta attendere. Cgil, Cisl e Uil hanno replicato di essere «pronti a confrontarsi con il governo, ma assolutamente indisponibili a ragionare su interventi che avrebbero come unico fine quello di fare cassa con le pensioni». Gelide le risposte del Pd incluso l'ex ministro del Lavoro, Cesare Damiano, che ribadisce il proprio no al ricalcolo su base contributiva e il sì al contributo di solidarietà purché limitato agli assegni sopra i 5mila euro netti mensili.

La disputa fa emergere quanto sia complicato comporre il puzzle previdenza tenendo fede alle promesse elettorali. L'eliminazione dell'Ape social e il ricalcolo interamente contributivo delle pensioni con l'adozione di «quota 100» determinerebbero l'erogazio-



ne di trattamenti meno generosi rispetto agli attuali. La tassa sotto forma di contributo di solidarietà rappresenterebbe un tampone a esigenze che Lega e M5S non sono attualmente in grado di soddisfare.

Le parole chiave

Ricalcolo contributivo

Procedura in base alla quale gli assegni previdenziali vengono ricomputati sulla base dei contributi versati e non della progressione delle retribuzioni

Diritti acquisiti

Diritti soggettivi come le pensioni su base retributiva che, per il corso del tempo, si considerano acquisiti quasi immutabilmente nella sfera giuridica

Quota 100

Ipotesi di riforma della Fornero con il ritorno al sistema delle quote. In questo caso età pensionabile minima a 64 anni con 36 anni di contributi

Pensioni alte, taglio per 100 mila persone se la soglia cala a 4 mila euro netti al mese

BOERI A FAVORE DELLA DECURTAZIONE PER LA PARTE CHE ECCEDE I CONTRIBUTI A SUO TEMPO VERSATI

PREVIDENZA

ROMA Un disegno di legge espressione della maggioranza giallo-verde da indirizzare alla commissione Lavoro del Senato la prossima settimana. È questa la scelta del governo sul tema del cosiddetto taglio delle pensioni d'oro, vale a dire quelle che superano 4-5 mila euro netti. Dunque la riforma non sarà affidata ad una iniziativa di Palazzo Chigi ma seguirà un iter diverso rispetto, ad esempio, al decreto dignità. La soglia su cui intervenire è ancora oggetto di discussione ma il meccanismo è chiaro: gli assegni dovranno essere proporzionati ai contributi versati, il resto si taglia.

IL PROGETTO

A confortare il progetto sono arrivate ieri le parole di Tito Boeri. «Non trovo nulla di riprovevole nel fatto che ci siano persone che si sono guadagnate delle pensioni alte pagando fior di contributi per tutta la propria carriera lavorativa, ma bisogna intervenire su quello che hanno in più rispetto a quanto versato» ha riconosciuto il presidente dell'Inps. Il quale ha ricordato una possibile riforma delle pensioni consisterebbe nel ricalcolo con il sistema contributivo delle pensioni sopra i 5 mila euro lordi. «Una platea di 200 mila persone - ha esemplificato Boeri - permetterebbe di recuperare, mettendoci dentro anche i vitalizi, quasi un miliardo». Il numero uno dell'Inps ha anche replicato a Matteo Salvini che lo aveva criticato dopo le affermazioni sull'importanza dei contributi pagati degli immigrati regolari.

«Tutti i giorni mi devo occupare di cose concrete. Qualcun altro che ha promesso di tutto e di più ora dovrebbe mettere i piedi per terra, essere realista e spiegare cosa vuole fare» ha ammonito Boeri.

I TRATTAMENTI

Tornando al taglio delle pensioni d'oro, il vero nodo è, appunto, individuare la soglia dei trattamenti oltre la quale far partire l'operazione. Sopra i 5 mila euro netti, i pensionati colpiti sarebbero 27 mila con un risparmio per lo Stato pari a 115 milioni. Dunque i benefici per il bilancio pubblico sarebbero contenuti, ma per gli interessati la penalizzazione netta (in media intorno al 5-6 per cento) sarebbe più che compensata in caso di entrata in vigore della cosiddetta "flat tax" che ha in mente il governo, che più correttamente è una tassazione del reddito basata su due aliquote, 15 e 20 per cento. Ad esempio una pensione di 10 mila euro lordi, che in termini netti ne vale circa 5.840, sarebbe decurtata di 285 euro netti al mese, ovvero 3.700 l'anno. Complessivamente la minore spesa pensionistica sarebbe intorno ai 210 milioni, ma visto che lo Stato incasserebbe meno Irpef (perché i redditi si riducono) il beneficio effettivo scenderebbe come detto a 115 milioni. Un impatto ovviamente molto più robusto avrebbe un taglio su tutti gli assegni sopra i 4 mila euro netti. In questo caso i soggetti interessati sarebbero circa 100 mila ed il risparmio per le casse previdenziali salirebbe a quota 800 milioni. In termini generali, il meccanismo prevede la cancellazione della quota non giustificata dai contributi versati. Di fatto dunque gli assegni verrebbero ricalcolati con il sistema totalmente contributivo: procedura alquanto complessa che naturalmente può dare esiti anche molto diversi tra pensionato e pensionato.

Michele Di Branco

© RIPRODUZIONE RISERVATA

