

Rassegna del 05/09/2018

LAVORO

05/09/2018	Corriere Torino	Intervista a Pier Massimo Pozzi - Pozzi, leader Cgil «Sfiducia nel sindacato, serve autocritica» - «Non siamo riusciti a portare dei risultati Ci faremo un esame»	<i>Siviero Laura</i>	1
05/09/2018	Mattino	La scuola riparte dai precari e dal Sud senza tempo pieno - Caos scuola, si riparte solo grazie ai supplenti	<i>Romanazzi Elena</i>	3
05/09/2018	Repubblica	Terni ha paura acciaio in vendita e futuro a rischio	<i>Patucchi Marco</i>	5
05/09/2018	Sole 24 Ore	Per le politiche attive non serve residenza in Italia	<i>Bocchieri Gianni</i>	7
05/09/2018	Sole 24 Ore	«Il diritto del lavoro coltivato con il confronto»	<i>Bottini Aldo</i>	8
05/09/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Nuovi mestieri: c'è «Mario» allo sportello, no a code e risposte H24 - C'è «Mario» allo sportello Niente code e risposte H24	<i>Casadei Cristina</i>	9
05/09/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Il massimario cassazionista - Riorganizzazioni, verifica sostanziale per licenziare il dirigente - Verifica sostanziale per licenziare il dirigente	...	12
05/09/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Il massimario cassazionista - Motivare la scelta se si sopprime un posto	...	13
05/09/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Il massimario cassazionista - Dipendenti trasferiti. L'indennità per la casa incide sul Tfr	...	14

WELFARE E PREVIDENZA

05/09/2018	Italia Oggi	Casse, tassazione al restyling	<i>D'Alessio Simona</i>	15
05/09/2018	Repubblica	Pensioni, Salvini non cambia linea "Subito l'abolizione della Fornero"	<i>Cuzzocrea Annalisa</i>	17
05/09/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Age management, prove tecniche di gestione degli over 55 - Age management Aumenta la popolazione senior in azienda e l'esigenza di strumenti per gestire la coda della carriera - Prove tecniche di gestione degli over 55	<i>Orlando Antonello - Prioschi Matteo</i>	19

ECONOMIA

05/09/2018	Sole 24 Ore	Partite Iva, flat tax a tre aliquote	<i>Mobili Marco - Rogari Marco</i>	22
------------	--------------------	--------------------------------------	------------------------------------	----

Pozzi, leader Cgil «Sfiducia nel sindacato, serve autocritica»

di **Laura Siviero**

«Nel prossimo congresso cercheremo di verificare gli errori fatti nel passato. Il Piemonte deve fare un'analisi rispetto alle cose che non riusciamo a portare a casa». Contesta i numeri, ma alla fine Pier Massimo Pozzi, segretario regionale della Cgil fa autocritica. L'analisi di

Demoskopika pubblicata ieri dal *Corriere Torino*, che attribuisce al Piemonte la maglia nera dei sindacati, secondo lui restituisce una fotografia sfocata sulle rappresentanze dei lavoratori. «Per noi una volta la maggiore categoria rappresentata era l'industria: ora è il terziario. Ci stiamo adattando».

a pagina 5

«Non siamo riusciti a portare dei risultati Ci faremo un esame»

Il leader Cgil: siamo meno presenti nella manifattura e inseguiamo il terziario, difficile fare le assemblee

L'INTERVISTA PIER MASSIMO POZZI

La crisi ha eliminato migliaia di posti di lavoro stabile, i tempi indeterminati sono quelli che si iscrivono al sindacato

di **Laura Siviero**

Contesta i numeri, ma alla fine Pier Massimo Pozzi, segretario regionale della Cgil fa autocritica. L'analisi di Demoskopika pubblicata ieri dal *Corriere Torino*, che attribuisce al Piemonte la maglia nera dei sindacati sulla fiducia, secondo lui restituisce una fo-

tografia sfocata. «Noi abbiamo altri numeri. Ci sono stati dei cambiamenti nel mondo del lavoro dovuti anche alla crisi e il sindacato si è adattato». Il leader Cgil Piemonte promette di fare i conti al congresso e punta a inseguire i lavoratori dove ci sono.

Allora Pozzi quali sarebbero secondo lei i veri numeri veri della Cgil?

«Non so dove Demoskopika abbia preso i dati. Le do i nostri numeri, dal 2009 al 2017. All'inizio della crisi avevamo 175mila iscritti in Piemonte tra gli attivi, senza conteggiare i pensionati (con cui si arriva a 352mila). Nel 2017 la nostra chiusura è stata di 173mila. Abbiamo perso, ma non in modo significativo, si tratta di 2mila iscritti in 8 anni. Nel 2009 facemmo 37mila tesserati e quest'anno ne abbiamo fatti 40mila».

Perché secondo lei?

«La prima motivazione è che la crisi ha fatto perdere migliaia di posti di lavoro stabile. I

tempi indeterminati sono quelli che maggiormente si iscrivono al sindacato. E molti di quelli che hanno perso il lavoro non hanno ritrovato un contratto analogo, spesso con lavoro a tempo determinato o part time. Una parte poi non è stata proprio reintrodotta nel mercato del lavoro».

Giuliano Cazzola ha detto al Corriere che oggi il sindacato non intercetta più i lavoratori. Il il lavoro è cambiato e devono cambiare anche i rappresentanti dei lavoratori.

«Quando Cazzola faceva il sindacalista probabilmente andava in un'azienda e si trovava



di fronte mille lavoratori, tutti assunti a tempo indeterminato ed erano tutti dipendenti di quell'azienda. Adesso noi, per trovare mille lavoratori, dobbiamo fare cento assemblee e ne troviamo molti che non sono dipendenti di quell'azienda, come quelli che fanno il carico-scarico, le pulizie e che forniscono i servizi all'impresa: numerosi sono a tempo determinato».

Come state allora al passo con i tempi?

«È indubbiamente cambiato. Per noi una volta la maggiore categoria rappresentata era l'industria: ora è il terziario. Ci stiamo adattando ai cambiamenti del mondo del lavoro. Se nella grande industria posso fare un'assemblea dalle 8 alle 9 e parlare con tutti i dipendenti, in un supermercato devo fare 10 assemblee perché gli orari sono frazionati».

L'analisi di Demoskopika puntava il dito anche sui volontari.

«Demoskopika fa uno strano calcolo attraverso cui stabilisce un nesso tra giovani in età da lavoro e coloro che fanno volontariato nel sindacato. Noi, a livello piemontese, non vogliamo confondere il volonta-

riato con il lavoro retribuito. Noi non prendiamo i giovani disoccupati per poi metterli alla reception».

Perché il Piemonte risulta in fondo alla classifica?

«Non è così. Il nazionale ha preso le distanze da questa analisi. I dati che hanno elaborato non arrivano da noi. Mi pare strano che la Basilicata abbia un appeal maggiore del Piemonte. Hanno considerato il numero di iscritti rispetto agli occupati e può avere un senso, ma noi nel 2015 avevamo 169mila iscritti e nel 2017 168mila esclusi i pensionati. Comunque nel prossimo congresso cercheremo di verificare gli errori fatti nel passato. Il Piemonte deve fare un'analisi rispetto alle cose che non riusciamo a portare a casa».

Finalmente un po' di autocritica.

«Abbiamo tanti problemi. Il più grosso è fare in modo che una serie di diritti, che negli anni sono stati cancellati, vengano ridati, si riconquistino. Penso a un lavoro stabile, giustamente retribuito. E riuscire a individuare il giovane "rider"».

Ecco, i lavori oggi sono diversi. Come intercettate le

partite Iva e i lavoratori autonomi?

«Abbiamo un sindacato specifico il NiDil che fa molta fatica e parla anche con molte persone. Quelli che si rivolgono a loro sono precari. È difficile che si iscrivano, hanno paura di farlo perché temono che l'azienda non li confermi. È normale che sia così».

Gran parte dei lavoratori ha votato 5 Stelle. Significa che una certa politica gli parla meglio del sindacato?

«Quello che noi vediamo è che c'è una differenza nel lavoratore quando pensa alla sua rappresentanza sociale, rispetto a quando pensa alla sua rappresentanza politica. Sul fronte sociale riconosce il sindacato come rappresentante, che tenta di tutelarlo, rispetto alla politica ha cambiato partito. Significa che non si sono sentiti più rappresentati dai partiti a cui facevano riferimento».

Siamo arrivati a un punto in cui il sindacato è morto?

«Morto assolutamente no. Non so se ci sia un'altra organizzazione in Piemonte che abbia 352mila iscritti. Siamo vivi e abbastanza vegeti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La scheda

● Pier Massimo Pozzi, segretario generale CGIL Piemonte, in carica dal 2016, 59 anni, alessandrino, è dall'età di 22 anni che milita nella fila del sindacato, dal tessile alla chimica

● Ieri Corriere Torino ha pubblicato un'analisi di Demoskopika in cui il Piemonte risultava all'ultimo posto per fiducia nei sindacati

● Secondo lo studio poi nella nostra regione a perdere più tesserati di tutti era la Cisl e i volontari impiegati dai sindacati erano in drammatico calo

● In controtendenza a solo gli iscritti della Uil che hanno continuato a crescere negli ultimi anni

Le inchieste del Mattino

La scuola riparte dai precari e dal Sud senza tempo pieno

► Oltre 80mila cattedre ai supplenti. Calano gli insegnanti di sostegno. Buoni libro, ritornano le cedole. L'incognita degli edifici non a norma

Elena Romanazzi

Si torna a scuola. I primi sono gli altoatesini: 90mila studenti da oggi in classe per un anno scolastico carico di

novità. In Campania si riparte il 12. Ma ovunque restano le incognite e i dubbi sulle novità. Oltre 80mila le cattedre che quest'anno andranno ai supplenti, al Sud problema tempo

pieno. Intanto calano gli insegnanti di sostegno. Problemi anche per i buoni libro e, naturalmente, per l'edilizia.

A pag. 8

Le inchieste del Mattino

Caos scuola, si riparte solo grazie ai supplenti

► Anno scolastico al via a Bolzano ► Incognite sulla nuova maturità ma in Campania si tornerà il 12 il ministro pronto a modifiche



PRONTI 7 MILIARDI PER LA SICUREZZA MONITORAGGIO DI CNR E ASI CON I SATELLITI SULLE STRUTTURE

TEMPO PIENO AL PALO A NAPOLI PERCENTUALI BASSE, SERVONO PIU' PROFESSORI
Elena Romanazzi

Si torna a scuola. I primi sono gli altoatesini, più di 90 mila studenti da oggi in classe per un anno scolastico carico di novità. In Campania si riparte il 12. Ma restano le incognite. I dubbi sulle novità a partire dall'esame di maturità il cui impianto, anche se deciso, potrebbe essere modificato dal ministro dell'Istruzione Marco Bussetti.

LE CRITICITÀ

La suppletite resta una malattia endemica del territorio. Non sono bastati i concorsi, le massicce immissioni in ruolo straordinarie effettuate dall'esecutivo Renzi dopo l'approvazione (con tutte le proteste che ne sono scaturite) della Buona Scuola. La legge 107 che pezzo dopo pezzo viene rivista e corretta. Senza i supplenti la scuola non riuscirebbe a partire. Quest'anno saranno all'incirca 80mila le cattedre che verranno coperte da incarichi

annuali. Circa diecimila in meno rispetto all'anno passato. Come mai? Delle oltre 57mila immissioni in ruolo approvate dal Miur non tutte le cattedre - sono circa 20mila - in base ad uno studio effettuato dalla Uil Scuola guidata da Pino Turi - potranno essere coperte soprattutto per il mancato scorrimento delle graduatorie di merito regionali che non sono state pubblicate come prevede la legge entro lo scorso 31 agosto ma anche per l'esaurimento delle graduatorie per alcune materie in primo luogo



quelle scientifiche. Così scatteranno i contratti annuali e un altro anno di precariato. Il tema assunzioni, ma anche i concorsi ordinario e straordinario per la scuola dell'infanzia e primaria, concorso presidi, indennità e altro saranno oggetto di discussione con i sindacati domani.

LA SITUAZIONE IN CAMPANIA

Sono 3.499 le immissioni in ruolo previste ed effettuate nella regione, 50, invece, i presidi con il doppio incarico. «Tutte le assunzioni - spiega il direttore scolastico regionale sono state effettuate». Si torna in classe dunque senza cattedre vuote? «È sempre questo l'auspicio, ora si sta procedendo con per i supplenti. Le procedure partono il prossimo 10 settembre e si spera di fare tutto il possibile per coprire le cattedre vuote entro il 12 settembre. In Campania non sono mancati le problematiche legate sostanzialmente alla ritardata pubblicazione delle graduatorie delle Fit (formazione iniziale e tirocinio) per chi era al terzo anno. Un ritardo che ha indotto la Uil a protestare e a portare il caso in sede nazionale, perchè i ritardi della pubblicazione di queste graduatorie hanno riguardato un po' tutte le regioni».

IL NODO SOSTEGNO

Nulla è cambiato. Semmai è peggiorato rispetto ad un anno fa. Anche per il nuovo anno scolastico si andrà con i posti in deroga. Allo stato attuale solo uno su quattro è stato attribuito ad un docente specializzato sul sostegno. Capita così che l'alunno che ne ha bisogno si trovi ad avere un prof di italiano o di altre materie come aiuto. È sempre un sostegno ma non è quello di cui tutti hanno bisogno. A conti fatti

solo 4mila prof specializzati - aggiunge la Uil - sui 13mila posti autorizzati sono stati immessi in ruolo. Eppure nelle Gae ci sono ancora 1000 docenti specializzati e con il Tirocinio formativo attivo (TFA) sono stati abilitati 30mila insegnanti.

L'EDILIZIA

«I nostri edifici resistono da anni: abbiamo trovato 7 miliardi che andranno presto ai Comuni e alle Province per la messa a norma. Inoltre, da parte di Asi e Cnr ci sarà un lavoro a costo zero per monitorare via satellite le oltre 40 mila strutture scolastiche esistenti». Il ministro Bussetti proprio alla vigilia del ritorno a scuola getta acqua sul fuoco delle polemiche dei giorni scorsi scaturite anche dalla richiesta dei sindaci di un intervento di sostegno. La sicurezza delle scuole è una vera e propria lotta. Molti edifici sono stati edificati in zone a rischio sismico. In Campania il 65,1% degli edifici è stato costruito prima dell'entrata in vigore della normativa antisismica e solo il 19,8% su questo versante è in regola. Le problematiche legate alla sicurezza sono state affrontate ieri dal sindaco di Benevento Clemente Mastella con il governatore De Luca. Su 19 plessi scolastici, 12 sono stati controllati. Ne mancano ancora 7. Mastella ha chiesto e ottenuto sostegno dalla regione. Il nodo riguarda non solo le verifiche ma anche la progettazione per gli interventi e l'iter burocratico che va seguito.

IL TEMPO PIENO

Al Nord è una prassi. Al Sud resta un sogno. Le percentuali di anno in anno invece di aumentare restano sempre le stesse. A Napoli e provincia il tempo pro-

lungato è pari al 35%. Sempre troppo poco se si vuole invertire il dato dell'abbandono scolastico. «Se il numero di iscritti si riduce - spiega il direttore scolastico regionale Luisa Franzese - automaticamente si riduce l'organico ed anche i prof di potenziamento utilizzati in alcuni casi per il tempo pieno diminuiscono».

I BUONI LIBRI

Quest'anno sarà diverso. L'anno scorso il contributo per l'acquisto è arrivato a fine marzo, in pratica ad anno scolastico quasi concluso. Una beffa per i ragazzi ma soprattutto per le famiglie che ne hanno diritto per redditi inesistenti o quasi. Ora si cambia. Il Miur proprio lo scorso marzo ha stanziato ben 113 milioni di fondi da distribuire alle regioni per erogare le cedole librerie. Un bel gruzzoletto è arrivato alla regione Campania. Solo per Napoli e provincia sono stati stanziati 3 milioni di euro, già disponibili ed è questa la novità. Ma per poter usufruire del contributo non un rimborso - specifica l'assessore all'istruzione del Comune di Napoli Annamaria Palmieri - ma una cedola occorre iscriversi al sito «comune.napoli.it» entrare nell'area tematica scuola ed educazioni libri di testo e presentare la domanda. Chi ne ha diritto? «Chi ha un Isee che non può superare i 15mila euro lordi l'anno». Verrà stilata una graduatoria, ovviamente aggiunge Palmieri, non mancheranno i ricorsi, una volta fatte le dovute verifiche verranno consegnate le cedole. E i tempi quest'anno saranno molto più rapidi non marzo ma al massimo entro fine novembre. Sempre che tutto funzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Terni ha paura acciaio in vendita e futuro a rischio

Thyssen cede Ast, in corsa Elliott-Arvedi
“Non solo Ilva, serve politica industriale”

Dal nostro inviato

MARCO PATUCCHI, TERNI

«Non è mica cioccolato, non è mica Perugia». Claudio Cipolla ha parcheggiato l'auto al bordo della collina affacciata sulla fabbrica e indica i comignoli dell'acciaieria che fumano lenti. Più in là, subito a ridosso dello stabilimento, Terni si perde nel verde. Un'altra città dell'acciaio che guarda con paura al futuro. Come la Taranto dell'Ilva, come la Piombino di Jindal, come la Trieste della Ferreria Arvedi. «Mio nonno lavorava nell'acciaieria. Dopo è entrato papà, ha costruito le condotte che portano l'acqua dalla cascata delle Marmore. Poi è toccato a me. Conosco ogni angolo della fabbrica e so quanto vale per tutti noi, per tutta la comunità. Vorrei che lo capisse anche il governo con una vera politica industriale», racconta Claudio che è stato assunto dall'Acciai speciali Terni quando aveva vent'anni e oggi, quarantenne, guida la Fiom provinciale. La sottile angoscia dei 2400 operai di Ast (e dei 1000 dell'indotto) è diversa da quella che si vive a Taranto: qui a Terni l'azienda fa utili (quasi 90 milioni nel 2017), l'impatto ambientale è ridotto («Si è investito tanto contro l'inquinamento - spiega Cipolla - l'unico vero problema è la discarica») e l'occupazione non è apparentemente in discussione. Ma la fabbrica è in vendita e sui possibili acquirenti c'è grandissima incertezza. Si teme anche la cessione a pezzi. Una beffa per il gioiello della

siderurgia italiana, e una minaccia per un territorio che durante la lunga recessione ha perso nel solo settore metalmeccanico il 25% dei posti di lavoro (oggi sono circa 7500, con la presenza di 17 multinazionali). Più la crisi della chimica, l'altra vocazione manifatturiera locale. In Europa ci sono solo tre produttori di acciaio inox e uno di questi è Ast (la Acelors di ArcelorMittal e la Outokumpu gli altri due). A Terni fino a qualche anno fa si sfornavano anche titanio e acciaio magnetico, altri prodotti d'élite. Fiore all'occhiello dell'industria nazionale non a caso finito, dopo l'epopea delle partecipazioni statali, nel gigante ThyssenKrupp. Una gestione lacrime e sangue (e non è solo una metafora pensando alla tragedia della Thyssen di Torino) che ha tagliato alcune produzioni (titanio e magnetico, appunto) ma almeno ha risanato i conti. Dopo la fusione con Tata, però, Ast è finita fuori dal core business del gruppo indoeuropeo e dunque in vendita. Un gioiello che potrà continuare a brillare solo se resterà nelle mani di un altro gigante mondiale, magari asiatico. Viceversa, rischierebbe di trasformarsi in una sorta di “boutique siderurgica” senza futuro. «Sarebbe un affare o per chi è già nel settore degli speciali o ne è utilizzatore», ragiona Carlo Mapelli del Politecnico di Milano. Ecco perché non convince più di tanto l'interessamento del tandem

guidato dal fondo americano Elliott e dalla Arvedi (mentore l'ex ad di Ast Lucia Morselli, la manager dei tagli, certo non amatissima da queste parti). E preoccupa anche il possibile ritardo della vendita visto l'incrocio con le prossime elezioni europee e con il voto regionale in Umbria: «È ora che il governo sancisca la strategia dell'acciaio per il Paese, all'Ilva come a Terni», dice Fabio Paparelli, assessore alla Sviluppo economico della Regione (Pd). «Per la Lega la siderurgia italiana va tutelata», gli fa eco Leonardo Latini, il sindaco che ha conquistato Terni, storica roccaforte rossa. Un segnale leghista che il vicepremier Luigi Di Maio dovrebbe cogliere in vista del tavolo sull'Ilva che riapre oggi, ma anche dell'appuntamento del 18 settembre quando al Mise si riuniranno governo, sindacati e Thyssen. In Italia nel 2017 sono state consumate 1,4 tonnellate di acciaio inox, ma di queste solo 300mila prodotte da Ast. È il paradossale paradigma della siderurgia italiana che incontra anche all'Ilva, con una produzione di piani che non riesce a soddisfare la domanda nazionale, o a Piombino dove si è rischiato di interrompere la fornitura di rotaie alle Ferrovie dello Stato. È logico che un Paese industrializzato debba soddisfare gran parte del proprio fabbisogno di acciaio comprandolo all'estero? Tocca a Di Maio rispondere. E senza ulteriori ritardi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La fabbrica

Nella foto sopra uno degli ingressi dell'azienda siderurgica Acciai speciali Terni.

A sinistra, Lucia Morselli ex amministratore delegato della Ast



GETTYIMAGES

Per le politiche attive non serve residenza in Italia

CIRCOLARI ANPAL

L'Agenzia sembra equiparare la possibilità di lavorare a quella di rivolgersi ai Cpi

L'interpretazione risolve il disallineamento tra Jobs act e norme Ue

Gianni Bocchieri

La prescrizione del requisito della residenza per poter beneficiare dei servizi per il lavoro contenuto nell'articolo 11, comma 1, lettera c, del Dlgs 150/2015 ha fatto emergere diverse criticità anche operative.

In poco più di un mese, l'Anpal si è espressa sul tema con diverse note e circolari, dopo aver specificato che nel caso di percettori di forme di sostegno al reddito (Naspi) il centro per l'impiego (Cpi) competente può essere quello del domicilio indicato nella stessa domanda di Naspi. Con la nota 9616 del 30 luglio 2018, ha confermato questa stessa interpretazione anche per le persone irreperibili e senza fissa dimora: anche loro potranno sottoscrivere il patto di servizio personalizzato per l'accesso alle misure di politica attiva per il lavoro facendo fede il domicilio, anche per l'applicazione delle sanzioni relative alla condizionalità.

Con due ulteriori circolari Anpal ha fornito un'interpretazione estensiva del concetto di residenza. Più precisamente, attraverso la circolare congiunta con il ministero del Lavoro 10569 del 27 agosto, prima pubblicata con richiesta di darne la più ampia diffusione presso i centri per l'impiego e poi eliminata dal suo sito, l'Anpal ha chiarito che per i cittadini stranieri non Ue regolarmente soggiornanti e titolari di un permesso di soggiorno che consente l'esercizio di un'attività lavorativa o anche in attesa del rilascio o del rinnovo del permesso di soggiorno, il requisito della residenza può essere soddisfatto dalla "dimora abituale", che ricomprende anche il caso di documentata ospitalità da più di

tre mesi presso un centro di accoglienza. Con la stessa circolare, analoga interpretazione viene fornita per i cittadini stranieri richiedenti e titolari di protezione internazionale, per i quali il requisito della residenza sarebbe soddisfatto dalla presenza di un luogo di dimora abituale che consente l'iscrizione all'anagrafe comunale con il rilascio di un codice fiscale provvisorio. In questo modo, ai richiedenti asilo viene riconosciuta la possibilità di svolgere attività lavorativa e di accedere ad altre misure di politica attiva del lavoro, come i tirocini formativi e le doti lavoro eventualmente previste.

Due giorni più tardi, con la circolare 4, la stessa Agenzia afferma che il requisito della "residenza" riferito ai cittadini comunitari deve essere letto in relazione ai principi di libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea e di non discriminazione tra lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro. Alla luce di questi principi, l'Anpal conclude che non può essere negata la possibilità di richiedere anche i servizi di ricerca di una nuova occupazione o di inserimento lavorativo, ai cittadini dell'Ue che soggiornano in Italia, pur non avendone la residenza, in quanto l'assenza di questo requisito non può costituire un ostacolo alla loro effettiva garanzia di un concreto e reale supporto nella ricerca di lavoro. In questo modo, i cittadini europei disoccupati possono richiedere il supporto dei Centri per l'impiego, con il correlato diritto di poter restare sul territorio italiano per almeno tre mesi, anche in assenza di lavoro.

In entrambi i casi, a prescindere dalla disciplina di riferimento, l'Anpal sembra equiparare la possibilità di svolgere un'attività lavorativa nel territorio nazionale all'accesso alle misure di accompagnamento al lavoro erogate dai centri per l'impiego e dagli altri operatori accreditati, rendendo così non determinante il requisito della residenza dei lavoratori stranieri, sebbene sia espressamente richiesto dallo stesso decreto di riordino dei servizi al lavoro e delle politiche attive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL RICORDO DI SERGIO BAROZZI

«Il diritto del lavoro coltivato con il confronto»

L'avvocato milanese, scomparso venerdì, tra gli ispiratori dell'Agi

Aldo Bottini

Sergio Barozzi, scomparso venerdì, era prima di tutto un amico, una bella e interessante persona, mai banale. Di quelle con cui è un piacere chiacchierare, ridere e anche discutere confrontando le opinioni, anche (anzi soprattutto) quando capitava che non coincidessero. E poi era un avvocato giuslavorista di valore. Con lui ho condiviso a Milano 30 anni di percorso professionale. Un percorso che ha attraversato la storia tormentata ma affascinante del diritto del lavoro, dai primi anni '80 quando l'impatto dello statuto dei lavoratori era ancora forte, agli anni del diritto del lavoro dell'emergenza, alla legge Biagi, fino al Jobs act e alle ultime recenti modifiche.

Sergio, il cui funerale civile si svolge questa mattina a Milano, era attento a cogliere, in questa materia in perenne ebollizione, le linee di tendenza, le prospettive future. Lo aveva fatto da ultimo in un convegno a Milano, in cui si era spinto ad immaginare nuovi approcci culturali per la gestione del personale, e quindi anche un nuovo ruolo dell'avvocato giuslavorista. Sergio aveva a cuore la nostra professione, e in un'ottica di servizio era stato nel Consiglio dell'Ordine di Milano, cercando di portarvi quel nuovo modo di intendere l'avvocatura che praticava tutti i giorni sul campo.

Aveva forte il senso della comunità dei giuslavoristi: è stato tra i primi a immaginare un'associazione che ci raggruppasse tutti, in-

dipendentemente dalla parte assistita, valorizzando specializzazione e competenza attraverso il confronto e la formazione. In Agi, fin dall'inizio, ha portato un importante e incisivo contributo di novità e concretezza negli organismi dirigenti di cui ha fatto attivamente parte. Come vicepresidente della sezione lombarda ha ideato e promosso, con successo, modalità innovative di fare formazione.

Condividendo con generosità e passione il risultato delle sue esperienze e dei suoi contatti internazionali, che coltivava con convinzione. Anche perché era un viaggiatore curioso, che ha girato il mondo non solo per lavoro, sempre attento ad andare oltre la superficie delle cose nei paesi che visitava. La stessa curiosità e passione che metteva nella attività professionale quotidiana. Aveva una visione completa, a 360 gradi, del mondo del lavoro, grazie alle diverse esperienze di assistenza e difesa maturate nella sua carriera.

Una visione che metteva a disposizione del cliente, individuando e perseguendo con decisione la miglior soluzione per la tutela dei suoi interessi. Battagliero nelle aule giudiziarie, quando serviva, ma sempre disponibile a cercare e negoziare, con pazienza e determinazione, una soluzione che contemperasse gli interessi in gioco. Come un vero, grande avvocato deve essere. Con quella marcia in più che spesso ha chi ha praticato lo sport con passione. A questo proposito, un solo rimpianto. Sergio ha tentato tante volte di coinvolgermi nella sua passione interista, e oggi mi dispiace non averlo seguito, avremmo avuto più occasioni per condividere la vita e la spensieratezza.

Presidente Agi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Nuovi mestieri: c'è «Mario» allo sportello, no a code e risposte H24

— a pagina 22

Nuovi mestieri. Dal 2016 Ubi ha investito 90 milioni in software per la clientela. Nella fabbrica digitale al lavoro 150 tra criminologi, statistici, informatici e avvocati

C'è «Mario» allo sportello Niente code e risposte H24

di **Cristina Casadei**

Mario è nato a Bergamo all'epoca della migrazione e integrazione nel gruppo Ubi delle Target Bridge Institutions (Nuova Banca Marche, Nuova Banca Etruria e Nuova Carichieti) che hanno portato a 22.518 dipendenti (oggi sono 21.124, ma a fine piano industriale, nel 2020, dovranno essere 19.505). Tutto a un tratto, le barriere di quel processo "tecnologico" sono calate. Come, ce lo racconta il chief information officer del gruppo e direttore generale di Ubi sistemi e servizi (che da sola impiega oltre 2 mila persone), Marco Cecchella. La svolta è rappresentata dall'arrivo di «Mario, una chatbot nata solo per l'assistenza interna» e per risolvere tutte le problematiche tecniche generate dai diversi sistemi. A ogni problema Mario era lì con la soluzione pronta. «Visto l'apprezzamento che ha riscosso, la chatbot è stata sviluppata anche per l'assistenza esterna, quella verso i clienti - continua Cecchella -. L'analisi dei big data ci ha mostrato che vi è una mole imponente di domande standard che arrivano ai nostri contact center. Possono riguardare la password dimenticata piuttosto che una difficoltà a fare un bonifico. Abbiamo constatato che genera più efficienza l'uso dell'intelligenza artificiale per rispondere a queste richieste». Con vantaggi sul business perché in questo modo i bancari vengono alleggeriti di quell'operatività ripetitiva e di basso livello che, tra l'altro, non è redditizia per la banca, e «possono dedicarsi maggiormente agli ambiti commerciali». Che sono invece quelli più redditizi.

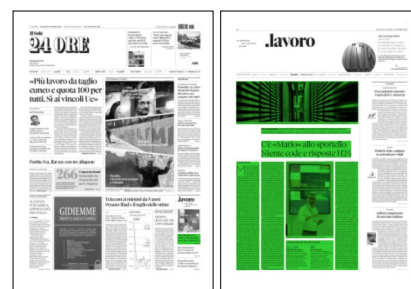
Alla periferia di Bergamo, in un palazzo reso ancora più discreto e insospettabile dall'anonimato della sua architettura, 150 tra informatici, ingegneri, statistici, matematici, criminolo-

gi e avvocati si siedono insieme ai tavoli a discutere le nuove frontiere della tecnologia bancaria, testano le nuove cash machine, monitorano le app e il loro "apprezzamento" nel dark e deep web. L'ingegner Matteo Baido, responsabile l'innovazione di Ubi sistemi e servizi fa da cicerone in un saliscendi di piani che confonde. I sistemi di sicurezza sono moderni e agili ma le barriere di ingresso si annunciano subito alte. Firma dei moduli, badge, codici. Si passa uno alla volta per entrare nella server farm celata in stanze dove potenti macchine (replicate in 5 sedi per garantire la business continuity e la disaster recovery in caso di attacchi informatici) fanno il backup dei dati su tre livelli: disco, nastro e caveau. Già, il caveau. Siamo pur sempre in una banca. Ai tempi dell'always on e della digitalizzazione, tra i preziosi da difendere ci sono non solo denaro, lingotti, pietre, gioielli e quadri ma soprattutto i dati. Finché non si varca la soglia della Digital factory è difficile esercitare il pensiero fino ad immaginare che dietro le quinte di una banca ci sia una "fabbrica" con macchine tanto sofisticate quanto rumorose ed energivore, proprio come nell'industria pesante. La Digital factory del gruppo Ubi apre un mondo che è quanto di più lontano dalla banca dei ragionieri, dei contabili e dei gestori. Una fabbrica dove «il gruppo investe costantemente in innovazione a 360° su temi diversi, dal digitale ai big data, dalla sicurezza alla compliance, dal commerciale al legale», dice Cecchella. Di persone con una formazione bancaria pura qui ce ne sono ben poche, la quotidianità è fatta di un misto di scoperta e innovazione da un lato e difesa dall'altro.

Gdpr, General Data Protection Regulation, è un acronimo che in poche ore sentiamo citare almeno un centinaio di volte. Non c'è solo la sicurezza che sposa le diverse normative e rende l'innovazione utilizzabile, c'è anche quella an-

ti hacker. Gli attaccanti, più noti come hacker, sono sempre in agguato e ne sa qualcosa la squadra che si occupa di sicurezza e business continuity che deve "scartarli". Ecco allora irriducibili smattoni che per formazione sono fisici, matematici, criminologi che studiano i movimenti nel dark web e nel deep web, per capire, per esempio, quanto le app del gruppo sono "consultate" e "appetibili", cercando di entrare nella formata mentis dell'hacker che fa degli attacchi una sfida personale. O, in molti casi, un business. Con pagamenti in bitcoin. In caso di attacco, spariscono orari e luoghi, i tempi di risposta della struttura devono essere rapidissimi. Entro un paio di ore va informata Bankitalia, entro il minor tempo possibile va individuata una strategia di recupero. Sugli attacchi poche parole, certo è che il gruppo dichiara di non essere mai entrato in emergenza.

Sbirciando fuori dalle finestre non c'è niente che può fare immaginare di non essere alla periferia di Bergamo, ma almeno il racconto ci porta altrove. «Abbiamo fatto un grande investimento nello scouting delle nuove tecnologie, spesso messe a punto soprattutto dalle start up del fintech, attraverso la nostra squadra che si muove in giro per il mondo - dice Cecchella -. L'intelligenza artificiale, insieme alla robotica sta cambiando il modo di fare banca e noi dobbiamo viaggiare con due anni di anticipo rispetto all'evoluzione del settore. Ci sono paesi indi-



scutibilmente avanzati, ma che hanno un assetto normativo tanto diverso da non potere rappresentare un modello per l'Italia e l'Europa. I modelli a cui guardare sono senza dubbio nel mondo anglosassone ma non solo. Londra, dove ha luogo la manifestazione del consorzio R3 è sicuramente una piazza da frequentare per tutta l'innovazione tecnologica e digitale, allo stesso modo in cui Tel Aviv lo è per la sicurezza».

In questi giorni il viaggio in anticipo sul tempo è intorno allo specchio emozionale che proprio oggi riunirà in una sala della fabbrica digitale di Ubi le diverse anime della banca: prodotto,

commerciale, organizzativo, applicativo, legale, compliance, sicurezza. Ci saranno informatici, ingegneri, data scientist, legali della generazione che si è formata nel mondo Google, Amazon, Facebook, Apple, sempre più attenti e interessati al mondo dei servizi finanziari. Lo specchio emozionale ha le sembianze di un vero e proprio specchio capace di interpretare il mood del cliente quando entra e quando esce dalla banca. Potrebbe essere utile per migliorare il servizio? Allo stesso modo del riconoscimento vocale o di quello idiometrico? Forse sì, forse no, l'innovazione tecnologica chiede investimenti,

tanti (dal 2016 il gruppo ha puntato su questo capitolo oltre 90 milioni di euro), e una certa dose di rischio. «Sono frontiere che ci interessa esplorare, come tutto quello che può arricchire e facilitare il rapporto con il nostro cliente», spiega Cecchella. Un rapporto che è molto meno scontato che in passato e dove l'innovazione diventa così un modo per intercettare bisogni e comportamenti. Un passaggio fondamentale ai tempi dell'omnicanalità e della mobilità continua. Voilà, anche le porte del retro della banca si aprono ai nuovi mestieri.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INNOVAZIONE TRA HR E INVESTIMENTI

21.124

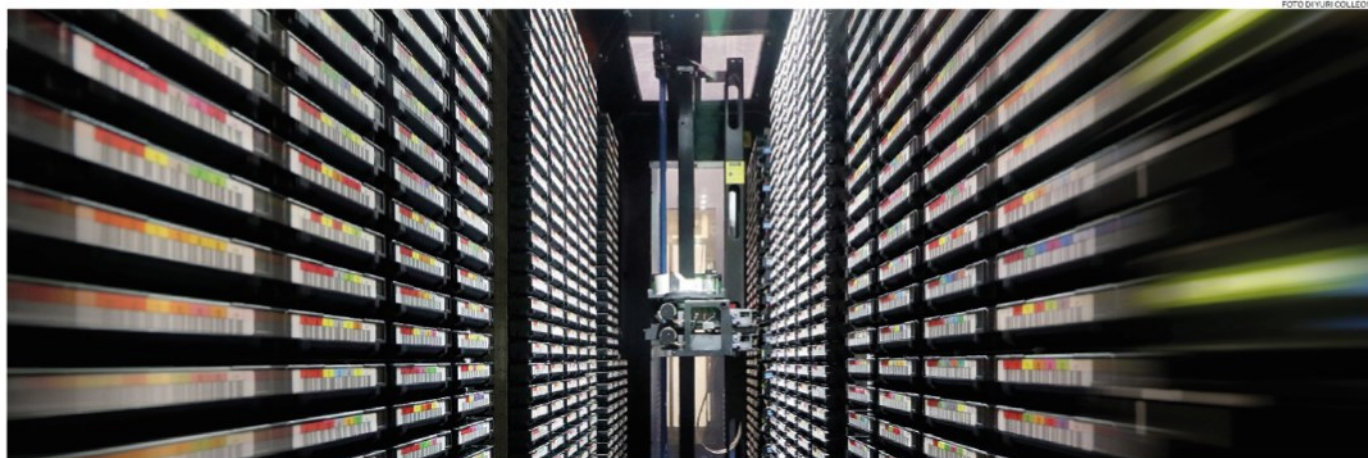
I dipendenti del gruppo

A fine 2016 i dipendenti del gruppo Ubi, incluse le tre target bridge institutions, ossia Nuova Banca Marche, Nuova Banca Etruria e Nuova Carichiati erano 22.518. A fine 2020, come previsto dal piano industriale, diventeranno 19.505. Secondo l'ultima semestrale a fine giugno 2018, sono 21.124

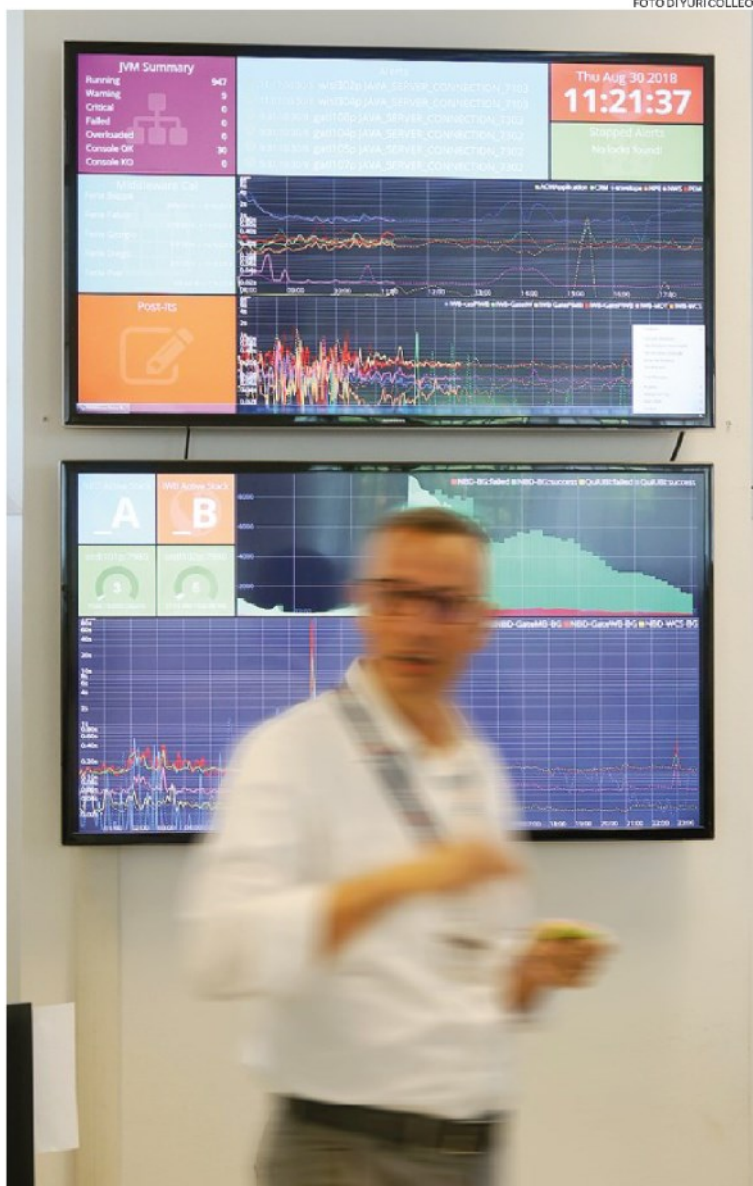
90

Gli investimenti

Gli investimenti del gruppo in It nel periodo 2016-2019 sono stati 13,5 milioni di euro, mentre superano i 90 milioni gli investimenti in innovazione tecnologica dal 2016 ad oggi. Sulle filiali investimenti per 70 milioni di euro di cui 20 in It. In arco di piano sulle filiali saranno investiti 240 milioni di euro.



La server farm. Il back up dei dati del gruppo Ubi avviene su tre livelli, disco, nastro e caveau. Per garantire la business continuity e la disaster recovery il gruppo dispone di 5 farm in 5 luoghi diversi.



Le app. Monitoraggio continuo per migliorarle e individuare anomalie

Riorganizzazioni, verifica sostanziale per licenziare il dirigente

— a pagina 23

IL MASSIMARIO

CASSAZIONE

RIORGANIZZAZIONI

Verifica sostanziale per licenziare il dirigente

Nell'ambito di una riorganizzazione aziendale che prevede licenziamenti collettivi, il recesso individuale di un dirigente non avviene secondo la procedura prevista dalla legge 223/1991 e la validità dello stesso deve essere verificata con un controllo sostanziale delle motivazioni poste alla base della decisione dell'azienda. La Cassazione ricorda che «il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi non solo sul venir meno del particolare rapporto di fiducia che lo caratterizza, ma anche su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 della Costituzione». Nel caso che ha coinvolto un dirigente bancario, il giudice avrebbe dovuto accertare se «le enunciate esigenze di riorganizzazione aziendale fossero state effettivamente sussistenti ed avessero in concreto coinvolto la posizione del dirigente licenziato».

Corte di cassazione, sentenza 20876/2018, depositata il 21 agosto



IL MASSIMARIO

CASSAZIONE

POSIZIONI FUNGIBILI

Motivare la scelta se si sopprime un posto

Nei licenziamenti economici per soppressione di un posto di lavoro, in presenza di più posizioni occupate da addetti con professionalità sostanzialmente omogenee, il soggetto da licenziare va individuato secondo i principi di correttezza e buona fede individuati dall'articolo 5 della legge 223/1991 anche nel caso delle aziende più piccole, ma non può essere escluso l'utilizzo di altri criteri, purché non arbitrari, improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei dipendenti interessati. Lo hanno ribadito i giudici di legittimità chiamati a pronunciarsi sul ricorso di una Srl, la quale, dopo aver licenziato un lavoratore motivando la scelta con la soppressione del ramo produttivo a cui quest'ultimo era stato assegnato, era stata poi condannata in appello a risarcirlo per non avere dimostrato le ragioni per cui la scelta della persona da licenziare non era ricaduta su altri individui con pari mansioni e minore anzianità servizio.

Corte di cassazione, sentenza 21438/2018, depositata il 30 agosto



IL MASSIMARIO

CASSAZIONE

DIPENDENTI TRASFERITI

**L'indennità per la casa
incide sul Tfr**

Incide sulla maturazione del trattamento di fine rapporto la somma corrisposta, al dipendente trasferito all'estero, per far fronte alle spese di abitazione, se l'erogazione della somma non è legata alla giustificazione di spese specifiche. Secondo la Suprema corte è corretto considerare parte della retribuzione, e non rimborso spese, l'importo erogato periodicamente, in misura fissa e senza documentazione giustificativa seppur in relazione alle esigenze abitative personali del lavoratore.

**Corte di cassazione, ordinanza
21520/2018, depositata
il 31 agosto**



Il sottosegretario al lavoro, Claudio Durigon, anticipa le iniziative in programma

Casse, tassazione al restyling

Interventi in manovra. Sotto esame la solidità degli enti

«Positiva» l'idea di realizzare un fondo di «mutuo soccorso» fra le Casse per prendersi cura di quelle «in condizioni di difficoltà»; occorrerà, però, confrontarsi sulle modalità di realizzazione del piano, per il quale «serve un apposito regolamento»

DI SIMONA D'ALESSIO

Un orizzonte (fiscale) più «sereno» per le Casse dei professionisti potrebbe aprirsi nella prossima legge di Bilancio: il tema della riduzione della tassazione sui rendimenti finanziari (fissata al 26% dal 1° luglio 2014, per effetto della legge 89/2014), infatti, «è all'attenzione del governo». Nel frattempo, l'esecutivo da un lato vuol conoscere meglio «il grado di solidità» del sistema della previdenza privata per studiare eventuali «migliorie» (e, «forse, accorpamenti»), dall'altro guarda con interesse all'idea dell'Adepp (l'Associazione degli Enti) di dare vita a un fondo intercategoriale di solidarietà, progetto che «va nella direzione della riforma complessiva» che si pensa di avviare. Parola del sottosegretario al lavoro Claudio Durigon che in un colloquio con *ItaliaOggi* riferisce di aver in agenda, entro settembre, «un incon-

tro con i presidenti di tutte le Casse pensionistiche per trovare insieme delle soluzioni da metter in campo», in vista della stesura della manovra economica d'autunno. L'obiettivo del tavolo che si insedierà nelle prossime settimane al dicastero di via Veneto, scandisce, «è cercare di affrontare, fin da subito, la questione della doppia tassazione (sulle prestazioni erogate e sui ricavi da investimento, ndr), che mi era stata già sottoposta da esponenti dell'Adepp a luglio». Il

«cantiere» della finanziaria è in fermento, «si susseguono riunioni nella maggioranza per capire come intervenire nei vari fronti e come reperire le tante risorse necessarie: quando avremo il quadro completo, potremo discutere anche del taglio delle tasse» auspicato dagli Enti.

«Conosciamo la portata della situazione, stiamo valutando le possibili opzioni, vedremo», incalza il sottosegretario, «se riusciremo a fare qualcosa già in legge di Bilancio. Non è mio desiderio, in questa fase,

alimentare false speranze, ma l'intenzione di trattare il tema c'è», assicura.

Durigon giudica «positiva» l'idea di realizzare un fondo di «mutuo soccorso» fra le Casse, ventilata con l'intento di prendersi cura (all'interno del loro stesso perimetro) delle esigenze di quelle che potrebbero trovarsi «in condizioni di difficoltà»; occorrerà, però, confrontarsi sulle modalità di realizzazione del piano, per il quale, ricorda, «serve un apposito regolamento» (e la strada immaginata dall'Adepp sarebbe quella di servirsi della leva della defiscalizzazione per alimentare il fondo, si veda anche *ItaliaOggi* del 21 giugno 2018).

Per incentivare la partecipazione allo sviluppo dell'economia reale, «generando effetti favorevoli per la nostra nazione», il sottosegretario afferma che «si potrebbe pensare a delle norme più flessibili in materia di investimenti: insieme, dialogando, potremmo trovare soluzioni adeguate alle peculiarità delle singole Casse». Un esame dello «stato di salute» degli enti, infine, andrà fatto, partendo dal presupposto che «alcuni sono in affanno, perché diminuisce il bacino degli associati. In qualche caso», conclude, «ci potrebbero esser migliorie da apportare. O, forse, si potrebbero studiare degli accorpamenti».





*Claudio
Durigon*

Pensioni, Salvini non cambia linea “Subito l’abolizione della Fornero”

La Lega pensa a un programma di legislatura, si raffredda lo spread. Oggi vertice di maggioranza

ANNALISA CUZZOCREA, ROMA

Nella partita sotterranea che si gioca nel governo sulla manovra finanziaria, il primo punto va a Giovanni Tria. Che sembra aver convinto la Lega di Matteo Salvini ad andarci piano, anche con le dichiarazioni, per evitare di esporre il Paese ad attacchi speculativi o politici all’interno dell’Unione. Ma su una cosa, il vicepremier fa capire di non essere disposto ad attese e tentennamenti. E lo ripeterà oggi al vertice con il ministro dell’Economia, il presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, il sottosegretario Giancarlo Giorgetti e il capo politico M5S Luigi Di Maio: «L’abolizione della Fornero deve arrivare subito, “quota 100” – quella tra età e contributi versati – dev’essere già nel Def», nel documento di programmazione economica e finanziaria. Sarà il primo segnale. Gli sgravi fiscali arriveranno in manovra, la flat tax tout court sembra, per ora, archiviata: si comincerà con il regime dei minimi per le partite Iva fino a 100mila euro. E con qualcosa per le imprese.

Le parole di chi era alla riunione di ieri mattina al Viminale insieme al vicepremier invitano a non dare

la resa per scontata: «Nel primo incontro abbiamo voluto evitare i numeri e concentrarci sulle soluzioni da mettere in campo, anche con idee nuove», raccontano i presidenti delle commissioni Bilancio e Finanze di Camera e Senato, Claudio Borghi e Alberto Bagnai, in una rapida mutazione da falchi a colombe. «Abbiamo davanti un orizzonte lungo di governo, il che non vuol dire voler fare tutto con una mossa elettorale di fine legislatura – spiega Borghi – ma per serietà mettere in fila le priorità. Le quantificazioni e le tempistiche arriveranno la prossima volta». Il “tavolo tecnico” della Lega – c’erano anche Giorgetti e tutti i sottosegretari di ministeri economici, a partire da Massimo Garavaglia – è quindi aggiornato alla settimana prossima. Ma oggi, durante il vertice di governo, le ricette leghiste dovranno essere confrontate con quelle degli alleati. Che per la prima volta sembrano spingere l’acceleratore più del Carroccio sulla necessità di andare avanti con le promesse fatte senza farsi condizionare da nessuno, neanche dalla tenuta dei mercati. Così, in una nuova inversione di ruoli frutto di una malcela-

ta competizione interna, Di Maio dice: «Non me ne frega niente delle agenzie di rating. Io penso che questa debba essere una legge di Bilancio coraggiosa». E continua: «Ho visto dai tg che si dice “poi se c’è spazio vediamo per il reddito di cittadinanza”. Ho sentito una narrazione per cui si pensa prima a tutte le altre misure. Ma 5 milioni di poveri, 8 milioni in povertà relativa, tanti giovani che cercano lavoro, tanti che ce l’hanno e non arrivano a fine mese, sono la priorità della legge di Bilancio». Campagna d’autunno cominciata, quindi. Con Salvini (ieri ha anche incontrato l’ex premier inglese Tony Blair) che sorprende tutti e fa promesse da bravo scolaro al severo maestro Tria: «Vedremo di rispettare tutte le regole, tutti i vincoli e tutti gli impegni presi. Si può far crescere questo Paese e far star meglio gli italiani senza irritare coloro che ci osservano dall’alto. Vedremo di essere bravi e convincenti». Da oggi, però, si comincia a mettere nero su bianco quel che si può fare e quel che non si può. E la certezza è solo una: i primi 12,4 miliardi di euro – su questo Conte e Tria sono già d’accordo – servono per evitare di far scattare l’aumento dell’Iva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ipunti

Le priorità della maggioranza

1 Pensioni
Punto prioritario resta l’abolizione della riforma Fornero: nella nota di aggiornamento al Documento di programmazione economica dovrebbe entrare la famosa quota cento, data dalla somma fra età anagrafica e contributi versati per poter accedere alla pensione prima dei tetti previsti dalla legge Fornero

2

Tasse

L’ipotesi di flat tax risulta ridimensionata rispetto al disegno iniziale: non saranno toccate le aliquote Irpef, ma si partirà dalle imprese e dal regime dei minimi per le partite Iva sotto i centomila euro con una aliquota al 15%

3

Reddito di cittadinanza

È la misura simbolo del programma dei 5Stelle. Ieri il vicepremier Di Maio ha ribadito che sarà introdotta a partire dal 2019





Tony Blair ieri al Viminale con Matteo Salvini per discutere di aiuti e sviluppo in Africa

UFFICIO STAMPA

Age management, prove tecniche di gestione degli over 55

— a pagina 23

Age management

Aumenta
la popolazione senior
in azienda e l'esigenza
di strumenti per gestire
la coda della carriera

La rosa delle opzioni che possono essere
utilizzate: dall'Isopensione all'Ape ma
anche flessibilità in uscita e rotazione delle
mansioni

Age management

Le generazioni in azienda

La rosa dei percorsi aziendali per la popolazione senior che aumenta: dalla
staffetta generazionale a rotazione delle mansioni, Isopensione e Ape

Prove tecniche di gestione degli over 55

**Antonello Orlando
Matteo Prioschi**

Se le imprese si preoccupano sempre di più di garantire ai propri dipendenti forme di welfare che consentano di conciliare la vita lavorativa con quella privata, un'altra esigenza sempre più forte è quella di costruire per la popolazione senior percorsi per gli ultimi anni di presenza in azienda che prevedano l'adeguamento delle mansioni svolte o l'accompagnamento verso la pensione.

Si tratta di un'esigenza che sta diventando sempre più diffusa dato che l'età di pensionamento negli ultimi anni è stata innalzata e, quale effetto delle regole attualmente in vigore, in futuro sarà automaticamente adeguata all'aumento della speranza di vita. Ciò significa che i lavoratori dovranno rimanere più a lungo in azienda, anzi questo trend è già iniziato. Il tasso di occupazione degli uomini di età compresa tra 55 e 64 anni è passato dal 42,1% del 2004 al 61,7% del 2016, con un'accelerazione negli ultimi anni, quando hanno iniziato a farsi sentire gli effetti della riforma previdenziale del 2011. Nel 2012 il tasso di occu-

pazione era del 48,2%, cinque anni dopo era 13 punti percentuale sopra. Andamento analogo per le donne, il cui tasso di occupazione è passato dal 19,7 al 39,7% tra il 2004 e il 2016.

Tuttavia, le procedure organizzative per gestire l'invecchiamento dei dipendenti tenendoli dentro l'impresa sono ancora complessivamente poco diffuse, con notevoli differenze tra le grandi aziende e quelle medio-piccole, come evidenziato in alcuni rapporti pubblicati dall'Inapp. Quelle di minori dimensioni hanno per lo più consentito ai lavoratori senior di adottare orari di lavoro flessibili e in misura minore incentivato gruppi di lavoro giovani-anziani e la rotazione delle mansioni.

Ci sono poi ulteriori strumenti che consentono di far transitare i dipendenti verso la pensione. A questo scopo in passato, a fronte di situazioni di crisi, si faceva ricorso agli ammortizzatori sociali, in quanto garantivano un sostegno economico anche per diversi anni. Soluzione non più possibile oggi, dato che la durata degli ammortizzatori è stata ridotta e al contempo l'età pensionabile si va allontanando. Proprio per far fronte a questi cambiamenti sono stati creati nuovi strumenti che però, come l'incentiva-

zione economico-contributiva della staffetta generazionale non hanno riscosso grande successo. Utilizzato in minima parte, rispetto alle risorse disponibili, anche il par time incentivato (disponibile nel triennio 2016-2018) che consente di ridurre l'orario di lavoro ma non i contributi previdenziali e al contempo incassare una retribuzione netta più alta rispetto alle ore effettivamente lavorate.

Per anticipare l'accesso alla pensione che dal 2019 sarà a 67 anni di età (con almeno 20 anni di contributi nel caso del trattamento di vecchiaia) o con un minimo di 42 anni e 3 mesi di contributi per le donne (un anno ulteriore è richiesto agli uomini) le soluzioni principali oggi disponibili sono l'isopensione e l'Ape, nelle sue diverse versioni, da utilizzare in base alle dimensioni dell'azienda e del budget destinabile al progetto di esodo e ricam-



bio generazionale.

Lo strumento forse più costoso, ma tutelante nei confronti dei dipendenti, è costituito dalla "isopensione" (prevista dall'articolo 4 della legge 92/2012) accessibile ai soli datori di lavoro del settore privato con più di 15 dipendenti. Da un lato, l'isopensione è stata finora attivata da un numero limitato di aziende (poco sopra 300), al contempo la sua inclusività è di grandissima portata: questa può traghettare dipendenti che siano lontani (nel caso di accordi sottoscritti entro il 2020) fino a 7 anni dalla pensione anticipata o da quella di vecchiaia, interessando così individui con 60 anni di età o anche soli 36 anni di contributi.

Concretamente disponibile da quest'anno e fino alla fine del 2019, l'Ape aziendale consente invece di supportare economicamente (tramite un incremento della pensione futura) il lavoratore che decide di uscire dall'azienda prima di aver maturato i requisiti previdenziali.

L'isopensione, come misura strutturale e costosa, rappresenta uno scivolone con forti garanzie e larga inclusività; l'Ape aziendale, temporaneo nel panorama degli strumenti di flessibilità, appare più agile e "modulabile" da parte del datore di lavoro, anche se si rivolge a una platea più limitata e connotata da un'età maggiore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI STRUMENTI

ISOPENSIONE

L'opzione che garantisce al lavoratore una doppia dote

Accessibile ai datori di lavoro del settore privato con più di 15 dipendenti, l'**isopensione** consente alle aziende, attraverso un accordo sindacale, di individuare insieme alle rappresentanze sindacali il perimetro di dipendenti destinati a uscire in anticipo dall'impresa attraverso **risoluzioni consensuali** o in modalità del tutto simili a un **licenziamento collettivo** (legge 223/1991). I lavoratori cessano dal rapporto e ricevono una doppia dote aziendale: un assegno pari alla pensione accantonata al momento dell'uscita dall'impresa (isopensione) e l'accredito della contribuzione figurativa, che aumenterà l'assegno finale come se si continuasse a lavorare. Tutto garantito da una **polizza fideiussoria** di importo pari alla somma di isopensione e contributi maggiorato del 15% (per far fronte in caso di variazioni in corso dei requisiti pensionistici). Se questa rappresenta una forma tutelante e garantita di prepensionamento, i **costi** sono in parte subito noti all'azienda esodante (in particolare la contribuzione correlata), in parte no (come nel caso della isopensione maturata, dato conoscibile solo in uno stato avanzato della procedura). Infatti l'isopensione dipende da quanto maturato dal dipendente: si può quindi avere il caso di due dirigenti con uguale seniority e identiche retribuzioni ma con due costi molto eterogenei di isopensione, in quanto il primo ha meno contribuzione accreditata e il secondo una posizione assicurativa più ricca anche grazie a rapporti di lavoro precedenti. Il **risparmio** per l'azienda è dunque costituito dal delta fra il costo del lavoro di queste risorse (che include non solo la retribuzione e i relativi oneri sociali, ma anche tutti i fringe benefits e i costi di segreteria e staff connessi alla singola figura) e il costo del singolo percorso di prepensionamento attraverso l'isopensione.

APE AZIENDALE

La soluzione flessibile indipendente da dimensioni e accordo sindacale

L'anticipo pensionistico (Ape) aziendale è una dote che può essere fornita dal datore di lavoro privato indipendentemente dal numero di dipendenti e senza nessun accordo sindacale, d'intesa e a favore del singolo lavoratore che accede a un Ape volontario. Quest'ultimo consente di ricevere un **assegno ponte** per un massimo di 43 mesi prima della pensione di vecchiaia, alimentato con un prestito che viene poi restituito con rate ventennali trattenute sulla futura pensione. La **platea** è quindi quella dei lavoratori dipendenti che abbiano 63 anni di età e almeno 20 anni di contributi e che distino dalla sola pensione di vecchiaia non più di 3 anni e 7 mesi. A valle dell'**accordo individuale** siglato con il dipendente, il datore di lavoro versa dei **contributi aggiuntivi** di ammontare variabile. La misura minima dell'Ape aziendale è pari al costo dei versamenti volontari (il 33% dell'imponibile previdenziale dell'ultimo anno prima della cessazione) proiettato per la **durata** dell'Ape volontario, dunque massimo **3 anni e 7 mesi**. Il datore di lavoro può anche versare un contributo maggiore con la facoltà di dedurre integralmente tale spesa dal reddito d'impresa. L'ape aziendale, attraverso l'incremento del montante contributivo versato una tantum dal datore di lavoro, consente al dipendente di aumentare la sua futura pensione lorda. Così, il netto della pensione percepita alla fine del periodo di anticipo potrà sentire in parte o per nulla gli effetti della riduzione determinata dalle rate di restituzione dell'Ape volontario. L'Ape aziendale è compatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, e quindi può essere abbinata a un **orario part time**.

Il tasso di occupazione degli uomini di età tra 55 e 64 anni è passato dal 42,1% del 2014 al 61,7% del 2016



Partite Iva, flat tax con tre aliquote

VERSO LA MANOVRA

Flat tax a 3 aliquote per Pmi e professionisti; quota 100 dal 2019 per un'ampia platea. Sono le priorità per la manovra indicate ieri dal summit del Carroccio, che si devono saldare con l'av-

vio del reddito di cittadinanza su cui insiste il M5S. Ma la riuscita dell'operazione dipende dal livello del rapporto deficit-Pil su cui prosegue il confronto nel Governo e tra l'esecutivo e Bruxelles. **Mobili e Rogari** — a pag. 3

Partite Iva, flat tax a tre aliquote

Soglie. Il 5% per le start up, 15% con ricavi fino a 65mila euro e 20% fino a 100mila

Marco Mobili
Marco Rogari

ROMA

Flat tax per piccole imprese e professionisti a tre aliquote. E quota 100 dal 2019 per un'ampia platea di pensionandi. Sono le due priorità indicate dalla Lega per la prossima manovra, al termine del vertice di ieri dello stato maggiore del Carroccio, che si devono saldare con l'immediato avvio del reddito di cittadinanza su cui continua a puntare con forza il M5S, come ha sottolineato ieri Luigi Di Maio. Ma la buona riuscita di questa operazione dipende dalla collocazione dell'asticella del rapporto deficit-Pil su cui prosegue il confronto all'interno del Governo e tra l'esecutivo e Bruxelles.

Il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, continua a mostrare prudenza per rassicurare i mercati e alla luce del peggioramento del quadro macroeconomico rispetto al Def di aprile (Pil più basso con ricadute su deficit e debito). Nel Carroccio cresce la convinzione che il deficit nominale possa salire al 2,8-2,9% aprendo uno spazio di flessibilità di oltre 20 miliardi che consentirebbe di coprire gran parte della manovra (clausole Iva comprese) destinata ad avvicinarsi a quota 30 miliardi. Al ministero dell'Economia sembrano considerare invalicabile quota 1,7-1,8% rimanendo preferibilmente attorno all'1,5%. Ma la maggio-

Pensioni. La Lega lavora per «quota 100» dal 2019 per una vasta platea ma con vincoli come 64 anni di età o ricalcolo contributivo

ranza non appare disposta a scendere sotto il 2%. Oggi potrebbe essere fatto un tentativo per trovare la quadratura del cerchio con un vertice di Governo al quale dovrebbe partecipare Tria.

Quella che appare già abbastanza solida è la rivisitazione del capitolo fiscale. Che, allo stato attuale prevede una Flat tax a tre aliquote per imprese (con possibile esclusione delle società di capitali) e professionisti con ricavi fino a 100mila euro e che il sottosegretario all'Economia Massimo Bitonci traduce nel 5% per le start up, 15% per chi ha ricavi fino a 65mila euro e 20% per quelli fino a 100mila euro di fatturato. A sostenere la misura dovrà contribuire la pace fiscale che spazia dal pre-accertamento agli accertamenti veri e propri con il rilancio del contraddittorio tra Fisco e contribuenti, comprese le liti fiscali pendenti e la riscossione con la definitiva rottamazione del magazzino della ex Equitalia. A completare il quadro anche una terza versione della voluntary disclosure sul contante e le cassette di sicurezza. Non solo. Nel vertice di ieri della Lega al Viminale il menù delle proposte fiscali per la manovra di Bilancio è stato arricchito con il rilancio della web tax sul money transfer.

Sul versante della previdenza la maggioranza spinge per fare diventare le pensioni una delle priorità della

manovra. Nelle ultime ore l'ipotesi del ricorso a quota 100 (nella somma di età anagrafica e anzianità contributiva) modulabile in forma selettiva (agganciata alla questione-esuberi), che era sotto la lente dei tecnici del governo fino alla scorsa settimana, è passata in secondo piano rispetto all'opzione di un intervento in favore di una platea molto ampia, magari con un percorso graduale. Anche il vertice di ieri della Lega si è concluso con l'obiettivo di far scattare quota 100 nel 2019 a tappeto (costo 6-8 miliardi) o quanto meno per un bacino non ristretto introducendo alcuni paletti, come il vincolo dei 64 anni di età anagrafica o quello del ricalcolo contributivo. A confermarlo indirettamente è anche il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon, che ha partecipato al vertice: «È stata un'ottima giornata di lavoro, il superamento della Fornero resta un obiettivo prioritario della manovra». Un'esigenza condivisa anche da M5S, con cui continua il confronto sui ritocchi alla stretta alle pensioni d'oro, che in ogni caso non sarà parte integrante della manovra ma marcerà in Parlamento come Ddl "collegato". La Lega punta anche a un intervento sugli assegni d'invalidità sopra 500 euro. Più complessa la partita sul taglio selettivo del cuneo per le imprese 4.o, che resta però appesa al nodo risorse della manovra.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le misure si devono conciliare con l'immediato avvio del reddito di cittadinanza su cui punta il vice premier Di Maio

Oggi un nuovo vertice del Governo con la presenza del ministro Tria per trovare la quadratura



IL CANTIERE DELLA LEGGE DI BILANCIO**1****COPERTURE**

La partita della manovra si gioca sul deficit

È sul rapporto deficit/Pil che si gioca la partita della manovra e delle misure che potranno entrarvi. Nella Lega cresce la convinzione che il deficit nominale possa salire al 2,8-2,9% aprendo uno spazio di flessibilità di oltre 20 miliardi che consentirebbe di coprire gran parte della manovra destinata ad avvicinarsi a quota 30 miliardi. Per il Mef sarebbe invalicabile quota 1,7-1,8% rimanendo preferibilmente attorno all'1,5%. Ma la maggioranza non appare disposta a scendere sotto il 2%

2**PENSIONI**

Obiettivo platea ampia per quota 100

La maggioranza è in pressing per far scattare dal 2019 quota 100 (somma di età anagrafica e anzianità contributiva) per tutti o quanto meno per un'ampia platea di lavoratori introducendo alcuni paletti come il vincolo dei 64 anni di età. Il bacino definitivo dipenderà dalle effettive risorse disponibili. Sulla stretta alle pensioni d'oro si lavora a correttivi, la proposta di legge dovrebbe assumere la fisionomia di un Ddl "collegato". La Lega punta anche a interventi sugli assegni d'invaldità

3**FLAT TAX**

Imprese e professionisti con ricavi a 100mila euro

Il cantiere del Governo sull'introduzione della tassa piatta prevede allo stato attuale una Flat tax declinata su tre aliquote e riservata a imprese e professionisti che hanno avuto ricavi fino a 100mila euro. In pratica, il restyling dell'attuale regime forfettario per le partite Iva si dovrebbe articolare su tre livelli di prelievo: il 5% per le start up, il 15% per chi ha ricavi fino a 65mila euro e 20% per quelli fino a 100mila euro di fatturato

4**WEB TAX**

Un prelievo mirato sui money transfer

In attesa di sciogliere il nodo sul futuro della web tax varata nell'ultima legge di Bilancio che attende ancora il decreto attuativo e di capire le decisioni che verranno assunte a livello comunitario, la prossima manovra potrebbe rilanciare il tema ripartendo dall'introduzione di un prelievo mirato sulle transazioni che viaggiano attraverso il canale dei money transfer. Anche questa è una delle proposte avanzate nel vertice della Lega ieri al Viminale

5**PACE FISCALE**

Accordi a 360 gradi con maxi rottamazione

Nella manovra si punta a una pace fiscale a 360 gradi: dalla fase del preaccertamento a quella degli accertamenti veri e propri con il rilancio del contraddittorio tra Fisco e contribuenti fino alle liti fiscali pendenti. E per la riscossione sarà prevista la definitiva rottamazione del magazzino della ex Equitalia. A completare il quadro della pace fiscale anche una terza versione della voluntary disclosure sul contante e le cassette di sicurezza