

Rassegna del 22/02/2018

LAVORO

22/02/2018	Italia Oggi	Bonus assunzioni, una banca dati per verificare il primo impiego	Polesel Chiara	1
22/02/2018	Italia Oggi	Rifiuti un lavoro? Niente Naspi	Cirioli Daniele	2
22/02/2018	Panorama	La Germania, esempio vincente	Bocchieri Gianni	3
22/02/2018	Sole 24 Ore	Cumulo con validazione dati online	Prioschi Matteo	4
22/02/2018	Sole 24 Ore	Dalla Corte Ue un giro di vite sulla reperibilità	Zambelli Angelo	5
22/02/2018	Sole 24 Ore	Il nodo sindacale che rischia di frenare i corsi in azienda	L.N.	6
22/02/2018	Sole 24 Ore	Industria in corsa per le competenze 4.0 - La corsa delle industrie 4.0 per formare le competenze giuste	Naso Lello	7
22/02/2018	Sole 24 Ore	Legittimo il contratto a chiamata che scade a 25 anni di età	Biolchini Massimiliano - Ceracchi Edoardo Maria	10

RELAZIONI INDUSTRIALI

22/02/2018	Avvenire	Entro il 15 marzo sciopero generale dei metalmeccanici	Zaghi Andrea	11
22/02/2018	Avvenire	Per evitare i licenziamenti si riducono il monte ore	Moscaritolo Enza	13

WELFARE E PREVIDENZA

22/02/2018	Avvenire	L'Italia batte la Svezia Al Welfare 57% entrate	...	14
22/02/2018	Corriere della Sera	«Allarme welfare, esplode la spesa assistenziale»	Marro Enrico	15
22/02/2018	Italia Oggi	Contributi volontari, spesa minima di 3.445 euro	Comegna Leonardo	17
22/02/2018	Manifesto	Il benessere insostenibile: la crescita produce povertà	ro.ci.	18
22/02/2018	Mf	Oltre 8 milioni gli iscritti ai fondi pensione	Valentini Paola	19

Bonus assunzioni, una banca dati per verificare il primo impiego

L'Inps viene in aiuto delle imprese che intendono beneficiare dei nuovi incentivi alle assunzioni e lo fa attraverso la semplificazione delle procedure telematiche. In occasione del Forum Tuttolavoro Ipsoa, tenutosi ieri a Modena, Maria Gabriella Ricossa, funzionaria della Direzione centrale entrate e recupero crediti Inps, ha annunciato grandi novità.

A breve verrà infatti pubblicata la circolare con la quale l'Istituto fornirà chiarimenti sui presupposti di fruizione degli incentivi e metterà a disposizione delle aziende alcuni strumenti concreti per poter ovviare ai problemi applicativi della normativa.

La legge di Bilancio per il 2018 dispone che le nuove agevolazioni contributive siano riconosciute solo per l'assunzione di lavoratori al primo impiego. Ad oggi, d'altra parte, non esiste una banca dati consultabile autonomamente dalle aziende, al fine di accertare che il lavoratore non mai stato assunto prima con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per ovviare a questa difficoltà, l'Inps metterà a disposizione delle aziende un applicativo attraverso il quale sarà possibile condurre questa indagine. Lo strumento sarà accessibile online tramite Pin: inserendo il codice fiscale del lavoratore, l'applicativo consulerà le banche dati dell'Istituto e verificherà la sussistenza o meno della condizione di primo impiego. Non solo: il datore di lavoro potrà altresì conoscere il numero di mesi di esonero già fruiti dal lavoratore, ai fini della portabilità dell'incentivo. L'esito dell'interrogazione non avrà, tuttavia, valore certificativo.

L'Istituto metterà altresì a disposizione delle aziende un ulteriore applicativo per verificare in tempo reale la propria regolarità contributiva, altro presupposto imposto dalla legge per accedere alle agevolazioni.

Grazie al nuovo strumento, il datore di lavoro potrà ottenere la Dichiarazione preventiva delle agevolazioni (Dpa). Sarà sufficiente inviare una richiesta online, indicando i periodi in relazione ai quali si intende fruire delle agevolazioni, per ottenere, in tempo reale, la risposta dell'Istituto sulla propria regolarità contributiva. In caso di irregolarità, sarà altresì possibile sanare la situazione, così da rimuovere l'ostacolo all'incentivo. L'interrogazione per il rilascio della Dpa sarà utile anche ai fini della rateazione dei debiti contributivi. La domanda di dilazione deve comprendere tutti i debiti contributivi che risultino accertati alla data di presentazione: questo dato sarà ora consultabile in tempo reale.

Il lavoro dell'Inps per la semplificazione delle procedure telematiche non è, però, esaurito: l'Istituto sta conducendo dei focus group con gli Ordini professionali, allo scopo di individuare e correggere le criticità legate all'interrogazione del cassetto telematico. È forte la volontà di rafforzare questo strumento di comunicazione bidirezionale, essenziale per garantire uno scambio efficiente di informazioni con i soggetti contribuenti.

In chiusura, Ricossa ha annunciato la pubblicazione di una circolare sull'apprendistato: l'Istituto opererà un'armonizzazione delle norme e delle interpretazioni, allo scopo di rilanciare e promuovere questo strumento contrattuale.

Chiara Polesel



Nella delibera dell'Anpal i requisiti di congruità delle proposte ai soggetti disoccupati

Rifiuti un lavoro? Niente Naspi

Solo malattia e infortunio giustificano il no all'offerta

I requisiti dell'offerta congrua

Durata disoccupazione	Fino a 6 mesi	Da 6 a 12 mesi	Oltre 12 mesi
Coerenza professionale	Settori individuati nel patto di servizio	Settori contigui a quelli del patto di servizio	Altri settori
Distanza dal domicilio	50 km/80 minuti	50 km/80 minuti	80 km/100 minuti
Retribuzione (1)	Maggiore di 1,2 volte l'indennità percepita		

(1) Solo se il disoccupato è percettore di misure a sostegno del reddito

DI DANIELE CIRIOLI

L'offerta di lavoro congrua? Dipende da tre fattori: corrispondenza alle proprie competenze, distanza del luogo di lavoro (50/80 km), durata della disoccupazione. Per chi intasca la Naspi o altre misure assistenziali entra in gioco un quarto fattore: la retribuzione, che deve superare del 20% l'indennità intascata. Per tutti i disoccupati, inoltre, deve trattarsi di un'assunzione a tempo pieno e indeterminato con paga non inferiore ai minimi della contrattazione collettiva; ovvero se a termine con durata di almeno di tre mesi, se un part-time con orario non inferiore all'80% dell'ultimo rapporto di lavoro. Lo stabilisce la delibera Anpal (si veda *ItaliaOggi* di ieri) che completa le «misure di condizionalità» per i percettori di prestazioni legate alla disoccupazione (art. 25 del dlgs n. 150/2015, Jobs act).

Basta fannulloni. Le «misure di condizionalità» (necessarie a conservare il diritto alle prestazioni fruite per la disoccupazione) sono di tre specie: partecipazione a iniziative per rafforzare le competenze; partecipazione a iniziative formative e politica attiva; accettazione offerta congrua di lavoro.

Le nuove regole. La deli-

bera Anpal definisce la «offerta di lavoro congrua» sulla base di tre fattori:

- a) durata della disoccupazione;
- b) coerenza con le esperienze e le competenze maturate dal soggetto disoccupato;
- c) distanza del luogo di lavoro dal domicilio e tempi di trasferimento con mezzi pubblici.

Se il soggetto è percettore di Naspi aggiunge un quarto fattore:

- d) l'entità della retribuzione dell'offerta: deve essere almeno il 20% più alta della Naspi.

È congrua, inoltre, l'offerta che contestualmente: è di un rapporto a tempo indeterminato o a termine o di somministrazione di durata di almeno tre mesi; è a tempo pieno o tempo parziale non inferiore all'80% dell'ultimo contratto di lavoro; prevede una retribuzione non inferiore ai minimi della contrattazione collettiva.

Durata della disoccupazione. Va dal giorno in cui è presentata la dichiarazione d'immediata disponibilità al lavoro (la Did) fino al giorno di proposta dell'offerta ed è classificata in tre intervalli (si veda tabella).

Offerta e competenze professionali. In tal caso entra in gioco il «patto di servizio personalizzato», che racchiude la profilazione e il percorso di

reinserimento disoccupato, sottoscritto con il centro per l'impiego entro 30 giorni dalla Did. Tre le casistiche (si veda tabella).

La distanza del luogo di lavoro. Due le ipotesi: per il disoccupato fino a 12 mesi, l'offerta è congrua quando il luogo di lavoro dista non più di 50 km dal domicilio (35 km in mancanza di mezzi pubblici) o sia raggiungibile in media in 80 minuti con mezzi pubblici; per il disoccupato oltre 12 mesi, l'offerta è congrua se il luogo di lavoro dista non più di 80 km dal domicilio (56 km se mancano i mezzi pubblici) o sia raggiungibile in media in 100 minuti con i mezzi pubblici.

Giustificati motivi di rifiuto. La mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua comporta la decadenza dalla Naspi (e dalle altre prestazioni percepite) e dallo stato di disoccupazione, salvo giustificato motivo tra cui lo stato di malattia o d'infortunio, da comunicare e documentare entro due giorni dalla proposta dell'offerta di lavoro congrua.





di Gianni Bocchieri *

LA GERMANIA, ESEMPIO VINCENTE

I laureati riescono a collocarsi più facilmente nel mercato del lavoro, hanno migliori carriere e guadagno salari più elevati. L'investimento privato in istruzione rende molto e produce esternalità sociali tanto positive da giustificare l'impiego di risorse pubbliche. Eppure, l'Italia è al penultimo posto nelle classifiche internazionali del numero di laureati. Quando entrano per la prima volta nel mercato del lavoro guadagnano poco più dei diplomati e fino a un terzo in meno dei loro colleghi stranieri, alimentando quella «fuga dei cervelli» che priva il nostro Paese delle risorse umane per le quali si è investito di più. Allo stesso tempo, le rilevazioni del sistema informativo Excelsior di Unioncamere dicono che molti posti di lavoro restano vacanti perché le imprese non riescono a trovare lavoratori con le competenze di cui hanno bisogno. Questo spiega perché i neo-diplomati degli istituti tecnici e professionali trovano lavoro prima degli stessi laureati e soprattutto prima dei loro colleghi liceali che non continuano gli studi. Però, se il loro stipendio è poco più basso di quello dei neo-laureati, nel medio periodo la loro carriera lavorativa rischia di non raggiungerne gli stessi livelli. Non sono quindi paradossali gli inviti agli studenti a iscriversi agli istituti tecnici e professionali. Piuttosto, il vero problema è la mancanza di una robusta filiera professionalizzante che arrivi fino al livello terziario, con percorsi alternativi alle lauree, come le Fachhochschulen tedesche e le Scuole universitarie professionali (Sup) svizzere: darebbe a questi tecnici maggiore competitività salariale.

** professore a contratto
Università di Bergamo*

Professionisti. La nuova procedura si applica anche alle pensioni in totalizzazione che potrebbero risultare ancora convenienti

Cumulo con validazione dati online

Ogni ente previdenziale coinvolto dovrà verificare le informazioni di sua competenza

Matteo Prioschi

■ Una piattaforma informatica che consente di scambiare dati e validare le informazioni. È questo il nucleo centrale della convenzione siglata martedì tra Inps e Adepp che a breve dovrebbe rendere finalmente pienamente operativo il cumulo dei contributi previdenziali.

I primi articoli dell'intesa descrivono la procedura che ha interesse anche per il professionista, mentre la seconda parte riguarda in modo più specifico il rapporto tra Inps e Casse di previdenza. Il percorso del futuro pensionato inizia con la presentazione della domanda a quello che viene definito l'ente istruttore, cioè l'ultimo a cui si sono versati i contributi (solo per la pensione di reversibilità la domanda va inviata sempre all'Inps). Le modalità di presentazione sono definite da ogni singolo ente previdenziale e quindi potranno variare.

L'ente istruttore, entro due giorni, inserisce la richiesta nella piattaforma (o procedura automatizzata). A questo punto spetta a ognuno degli enti previdenziali coinvolti verificare ed eventualmente integrare le informazioni necessarie, quali per esempio i requisiti necessari, i contributi accumulati, l'importo pro quota della pensione. Successivamente tali informazioni vengono validate dall'ente di competenza. L'articolo 4, comma 3, della convenzione prevede espressamente che «la validazione solleva l'ente istruttore da ogni re-

sponsabilità e controllo con riferimento ai dati relativi alle altre forme assicurative».

In pratica se un professionista vuole cumulare i contributi versati alla cassa A e all'Inps, questi due enti dovranno controllare e validare le informazioni di competenza. Se sono coinvolte le casse Be C, saranno queste ultime ad accedere alla piattaforma e confermare i dati.

Successivamente, in base all'esito delle verifiche, l'ente istruttore approva o rifiuta la domanda di pensione e comunica tale decisione alle altre Casse/Inps e all'interessato.

Questa procedura verrà utilizzata anche per le domande di pensione in totalizzazione, come esplicitamente previsto nella convenzione. In realtà la totalizzazione, introdotta dal Dlgs 42/2006, era già stata regolata con la circolare 69/2006. Con le nuove regole sul cumulo, però, occorre valutare caso per caso quale strada è meglio percorrere, iniziando dal metodo di calcolo utilizzato per determinare l'importo dell'assegno. Quanto all'età di decorrenza della pensione, tenuto conto delle finestre mobili, la vecchiaia in totalizzazione arriva a 67 anni e 1 mese di età (contro i 66 anni e 7 mesi dell'Inps ma occorre confrontare anche cosa chiedono le singole casse) mentre l'anticipata a 42 anni e 4 mesi di contributi (41 anni e 10 mesi con il cumulo per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini).

© RIPRODUZIONE RISERVATA





DIRITTO COMUNITARIO

Dalla Corte Ue un giro di vite sulla reperibilità

di **Angelo Zambelli**

Con la sentenza nella causa C-518/15 la Corte di giustizia Ue fornisce importanti precisazioni sull'interpretazione della nozione di «orario di lavoro». I giudici lussemburghesi si interrogano se – conformemente alla Direttiva 2003/88/CE – vada considerato o meno orario di lavoro il turno di guardia di un vigile del fuoco che, in base al Regolamento della caserma di appartenenza, non solo sia obbligato a domiciliarsi in un luogo tale per cui il tempo necessario per raggiungere la caserma non sia superiore a 8 minuti, bensì durante i periodi di reperibilità sia obbligato a rimanere sempre entro una distanza in cui possa raggiungere la stazione nei medesimi 8 minuti.



La legge di bilancio

**Il nodo sindacale
che rischia
di frenare
i corsi in azienda**

Tra il 2016 e il 2017 la percentuale di imprese che non trova sul mercato del lavoro le figure professionali adeguate alle proprie esigenze è raddoppiata: dal 12% del 2016 al 21% del 2017. Meccanica e informatica sono i settori che hanno avuto i problemi maggiori di reperimento di operai specializzati, tecnici e ingegneri.

Un dato preoccupante che rischia di vanificare gli effetti del rinnovamento tecnologico attivato con gli investimenti di Industria 4.0. Diventa per questo improrogabile incentivare gli investimenti sulla formazione continua, l'aggiornamento del personale che già opera negli stabilimenti produttivi. Nella legge di bilancio è previsto un credito d'imposta del 40% fino a un tetto di 300mila euro per impresa.

Una misura giudicata positivamente dal sistema industriale che però chiede un paio di modifiche. La norma, infatti, prevede che l'attivazione avvenga attraverso contratti collettivi nazionali o territoriali. Un ostacolo per le imprese, soprattutto le piccole e piccolissime, che non hanno una rappresentanza sindacale all'interno della loro realtà.

Il secondo aspetto problematico della norma è l'esclusione dal beneficio delle spese sostenute per il pagamento dei corsi di formazione: docenti, tecnici e formatori esterni. Anche questa una misura che rischia di penalizzare soprattutto le piccole e piccolissime imprese.

Gli operatori chiedono una modifica del provvedimento che escluda la necessità di passare attraverso la contrattazione sindacale e includa nel credito d'imposta anche l'investimento nei corsi di formazione.

Attualmente un corso di formazione *on the job* sulle tecnologie di Industria 4.0 costa circa mille euro al giorno per formatore. Il periodo necessario per completare il percorso di formazione sulle macchine varia da due a tre settimane. Secondo le *best practice*, un formatore può prendere in carico al massimo una decina di tecnici.

Dunque il costo medio di formazione per una piccola impresa si aggira tra le 20 e le 30mila euro. Un costo che, seppur moltiplicato per il numero dei dipendenti, è facilmente affrontabile da una grande impresa, ma che rappresenta un ostacolo per le realtà più piccole anch'esse però pienamente coinvolte nei percorsi di digitalizzazione di Industria 4.0.

L.N.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Industria in corsa per le competenze 4.0

L'offerta formativa è in rapido aumento, ma non abbastanza da soddisfare la domanda

LE VIE DELLA CRESCITA

La corsa delle industrie 4.0 per formare le competenze giuste

Il trend. Sono sempre di più le imprese che stringono accordi con gli istituti tecnici, «prenotando» i ragazzi con anni di anticipo

di **Lello Naso**

Gli istituti tecnici cercano studenti che non trovano. Le imprese cercano tecnici che non trovano. Le società specializzate nei corsi di formazione continua per i dipendenti dell'industria non riescono a smaltire la domanda del sistema. Poche le società attive, troppe le richieste di intervento per la formazione all'uso delle macchine di Industria 4.0.

La prova sul campo della prima fase di applicazione del piano di Industria 4.0, accanto agli stupefacenti risultati degli investimenti delle imprese, restituisce l'incognita del pieno sfruttamento dei robot installati nei capannoni. Dove si troveranno i tecnici in grado di sfruttare la grande mole di dati che le nuove macchine mettono a disposizione degli utilizzatori? Chi farà la formazione ai dipendenti? Come evitare il rischio di utilizzare gli smartphone dell'industria, le macchine digitali, solo per fare le telefonate?

«Intendiamoci – dice Alfredo Mariotti, direttore dell'Ucimu, l'associazione dei produttori di macchine utensili – non siamo all'età della pietra. Fino a ieri i tecnici lavoravano su macchine a controllo numerico evolute. Il passaggio non è un salto nel buio, ma un *upgrade* delle competenze è necessario e urgente. Il processo di rinnovamento delle macchine procede in maniera spedita, il sistema sarà messo alla prova in tempi brevissimi».

Il ricambio tecnologico

Fatta Industria 4.0, almeno nella parte degli incentivi, adesso bisogna fare i tecnici. Formare gli addetti che quotidianamente tragheranno le fabbriche dall'analogico al digitale. Sarà una sfida impegnativa. Le imprese italiane tra il 2017 e il 2019 avranno finito di installare nei loro capannoni circa 45 mila nuove macchine, frutto dei 14 miliardi di euro di investimenti che saranno attivati nel triennio. Un ricambio tecnologico imponente che porterà la vita media dell'intero parco macchine italiano a nove anni rispetto ai tredici attuali, il livello di obsolescenza più elevato della storia industriale. Sono macchine di tutti i tipi: dal pezzo che adegua una linea esistente allo strumento di piccole dimensioni, dalla macchina standard («le giapponesi» come

vengono chiamate in gergo) al robot fatto su misura, costruito sulle esigenze specifiche del compratore. Investimenti che vanno da poche decine di migliaia di euro a molte decine di milioni di euro.

La priorità è già la formazione dei dipendenti, soprattutto dei tecnici ultra cinquantenni «professionisti di grande spessore – dice Mariotti – con un background professionale tradizionale e solide competenze sul funzionamento delle macchine, a partire dai torni più semplici». Sono i primi che avranno l'impatto quotidiano problematico con i nuovi robot.

I corsi di formazione sono il grimaldello. Nel 2017 sono aumentati del 10% rispetto al 2016. Integrazione di sistemi, realtà aumentata e cybersecurity sono stati i temi più richiesti dalle imprese. La spinta può venire dalla defiscalizzazione prevista dalla legge di bilancio: il 40% degli investimenti in formazione fino a un massimo di 200 mila euro per azienda, ma sono escluse le spese per i formatori.

«La domanda di corsi – dice Pier Luigi Zenevri, il direttore Industry 4.0 di Alleantia, una società specializzata nella formazione continua – sta aumentando in maniera esponenziale. Tra qualche mese ci troveremo con un gap notevole tra domanda e offerta. I consulenti in grado di offrire corsi pratici, da linea di produzione, sono pochi. Abbondano i convegni e i seminari, ma servono a poco».

Opportunità per i piccoli

La chiave è far comprendere anche alle imprese più piccole che si fa il salto di qualità se si riesce a utilizzare in maniera piena e non dispersiva la mole di dati che le macchine mettono a disposizione. Servono esperti di domini e *cloud*, di automazione e di processi, installatori e analisti dei dati. «Per il sistema industriale – dice Zenevri – si tratta di un'opportunità irripetibile. L'utilizzo mirato dei dati consentirà ai manager di dare una svolta gestionale alle imprese. Sono necessari informatici che estrapolino i dati utili e facciano applicazioni sartoriali per le imprese, tecnici ingegneri capaci di adattarli alle macchine. Abbiamo superato la fase 1 di Industria 4.0, siamo nel cuore della fase 2 di Impresa 4.0, dobbiamo entrare al più presto nella fase 3 di Competenze 4.0».

L'altra strada, la più impervia e anche la più lunga, è quella di immettere nel mondo del lavoro i giovani tecnici formati dalle scuole. Neodiplomati che le imprese cercano di acca-



parrarsi partecipando in maniera attiva al percorso di formazione. Gli Its, due anni di specializzazione post-diploma, sono la chiave di volta. Otto diplomati su dieci trovano lavoro immediatamente, ma il gap tra domanda e offerta si allarga. In Italia si formano 8mila supertecnici ogni anno contro gli 800mila della Germania. Due sistemi e due Paesi non confrontabili, certo, ma la differenza è comunque abissale.

«In due anni, tra il 2018 e il 2019», dice Raffaele Crippa, direttore dell'Its Meccatronica Lombardia di Sesto San Giovanni «metteremo sul mercato circa duecento supertecnici formati nei nostri quattro centri di Sesto, Bergamo, Lonato (Bs) e Lecco. Sono giovani che hanno ricevuto duemila ore di formazione da docenti provenienti dal mondo dell'industria (il 51%). Hanno trascorso 800 ore in fabbrica dove hanno sperimentato sulle linee le nozioni apprese in aula».

Crippa tiene a sottolineare che gli Its lavorano in sinergia con l'industria. «Nella fondazione - dice Crippa - abbiamo trenta imprese: produttori di macchine, come Mitsubishi, Bosch, Abb e utilizzatori finali come Acqua Norda, Alstom, Kone. Con loro, in primavera, aggiorniamo i corsi di studio e inseriamo i moduli di insegnamento richiesti dal mercato. Nel 2016 abbiamo inserito robotica, supervisione dei sistemi e tecnologie additive. I diplomati nel 2017 e 2018 avranno le competenze per inserirsi nelle imprese e governare da subito le macchine di Industria 4.0».

Il problema è il numero. Gli 8mila formati in Italia contro gli 800mila della Germania. «Abbiamo fatto passi avanti enormi - dice Crippa - ma abbiamo ancora grandi problemi di riconoscibilità. Non arriviamo alle famiglie e ai diplomati. Dobbiamo spiegare meglio chi siamo e che cosa facciamo».

Barbara Colombo è la vicepresidente della Ficep di Varese, Pmi che produce macchine utensili per carpenteria e stampaggi a freddo. «La chiave è il rapporto diretto con gli Istituti tecnici del territorio. Stabilire un contatto fin dai primi anni di scuola. Mettersi a disposizione per gli stage, l'alternanza scuola-lavoro. Noi prenotiamo i ragazzi già al secondo-terzo anno di scuola superiore, anche perché abbia-

mo una fortissima concorrenza della Svizzera. Per ogni cento diplomati, il mercato chiede trecento tecnici. Ma, paradossalmente, mancano gli iscritti alle scuole. All'Itis di Varese cancelleranno il corso di meccanica, a Gallarate quello di idraulica. Mi chiedo: chi farà i sistemi idraulici delle nostre macchine?».

Il rapporto con le scuole

Un problema che si trasferisce anche a valle, alle aziende utilizzatrici. «Siamo fornitori di imprese che vanno dalle multinazionali del livello della Cimolai di Udine alle piccole e piccolissime imprese. Sa qual è la prima osservazione che fanno quando presentiamo le nostre macchine? «Chi sarà in grado di farle funzionare...?»».

Un problema che molte imprese produttrici risolvono alla radice con una fase di montaggio, collaudo e formazione *on the job* rafforzati. «Lavoriamo da anni con il mercato tedesco che ci ha abituati a fornire alta formazione alla vendita», dice Patrizia Ghiringhelli, direttore marketing di Rettificatrici Ghiringhelli di Luino (Varese), azienda familiare nata nel 1921. «Prepariamo i nostri clienti facendo la prima formazione dei loro tecnici nel montaggio della macchina nei nostri stabilimenti. Poi li facciamo partecipare alla fase di smontaggio e rimontaggio nella loro sede. I nostri collaudatori si fermano due settimane presso il compratore per affiancare i suoi addetti nella fase di avvio delle macchine che girano 24 ore su 24».

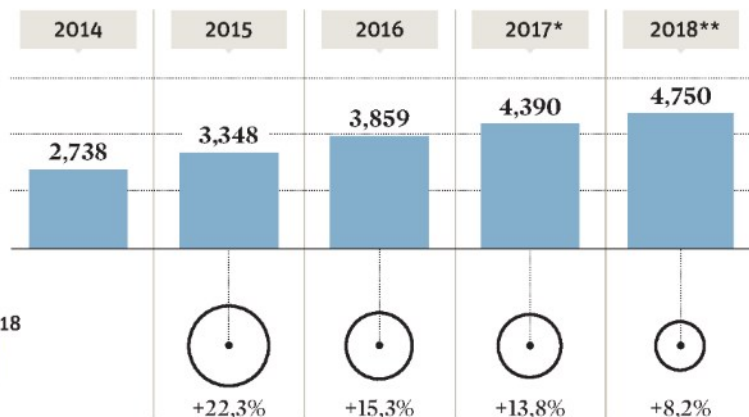
Ma Ghiringhelli tiene a sottolineare che il rapporto fondamentale è quello a monte, il reclutamento. «Senza bravi tecnici, non si compete. Da quindici anni, con gli Itis della zona abbiamo un programma molto simile a quello che è poi diventato l'alternanza scuola-lavoro. Siamo a disposizione per tutto quello che avvicina gli studenti all'azienda: alternanza, tirocini, stage. Abbiamo 50 dipendenti, ma ogni anno portiamo in fabbrica fino a 30 ragazzi, anche dall'estero. Gli stranieri hanno più abilità pratiche, i nostri sono decisamente più preparati. Ma dobbiamo accompagnarli meglio nel mondo del lavoro. Industria 4.0 sarà una prova sul campo decisiva».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le dimensioni della crescita

Il valore dei robot nell'industria italiana. Dati in miliardi di euro



(*) Preconsuntivi; (**) previsioni

Fonte: Centro studi Uciimu-Sistemi per produrre

Miliardi di euro. Sono gli investimenti attivati nel triennio 2017-2019 grazie ai quali le imprese italiane stanno installando nei loro capannoni 45mila nuove macchine.

14



All'avanguardia. Un lavoratore della *smart factory* di Castrocielo (Fr) dove s'imbottiglia l'acqua Vera

Cassazione. Per favorire l'occupazione **Legittimo il contratto a chiamata che scade a 25 anni di età**

**Massimiliano Biolchini
Edoardo Maria Ceracchi**

■ Se “il fine giustifica i mezzi” allora quando si tratta di favorire l'ingresso dei più giovani sul mercato del lavoro, anche forme contrattuali flessibili e temporanee devono ritenersi preferibili alla disoccupazione. Così si è espressa la Corte di cassazione, con la sentenza 4223/2018 depositata ieri dopo un iter giudiziario lungo e complesso, iniziato nel 2012 al tribunale di Milano e proseguito in Corte di appello e Cassazione fino a giungere alla Corte di giustizia Ue.

Quest'ultima, con la decisione del caso C-143/16, si è schierata a supporto della legittimità della normativa italiana in materia di contratto di lavoro intermittente, che consente di assumere un lavoratore infraventicinquenne e licenziarlo al compimento del suo 25° anno di età (ossia a fronte del solo raggiungimento di tale limite anagrafico, senza ulteriore motivazione a supporto).

Tale vicenda (si veda, da ultimo, l'articolo su il Sole 24 Ore del 20 luglio 2017) prende le mosse dal potenziale contrasto (rilevato originariamente dalla Corte di appello di Milano nel 2014) tra il divieto di discriminazione in base all'età, sancito dalla Carta dei diritti fondamentali Ue e dalla direttiva 2000/78 Ce, e la normativa in materia di contratto a chiamata, la cui ratio è evidentemente quella di flessibilizzare le tipologie contrattuali dedicate ai giovani, onde facilitarne l'accesso a una prima

occupazione e favorire un successivo inserimento stabile nel mondo del lavoro.

La Suprema corte ha ritenuto di aderire a quanto già sancito dai giudici europei, e cioè che la disciplina del contratto di lavoro intermittente, nel consentire il licenziamento al sopraggiungere del limite di età, è compatibile con il divieto di discriminazione per ragioni anagrafiche, in quanto persegue, in modo proporzionato e adeguato, la necessità di fronteggiare una perdurante situazione di diffusa disoccupazione giovanile.

In particolare, nel caso esaminato è stato ritenuto ragionevole e compatibile con il divieto di discriminazione per età il “sacrificio” imposto ai lavoratori più giovani mediante l'assunzione “a chiamata” (rispetto a quella ordinaria, a tempo determinato o indeterminato), in quanto coerente alla finalità perseguita da politiche sociali e dell'occupazione dirette, in definitiva, a tutelare tale fascia di popolazione.

La Cassazione, espandendo i principi esposti dalla Corte di giustizia, sviluppa inoltre il proprio ragionamento con riferimento all'articolo 3 della Costituzione, in quanto anche il principio di parità di trattamento ivi sancito ammette deroghe giustificate da finalità sociali. Non vi sono pertanto, secondo la Suprema corte, ragioni che inducano a sollevare questioni di legittimità costituzionale con riguardo al principio di eguaglianza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il territorio

Entro il 15 marzo sciopero generale

Il presidente di Api Torino, Corrado Alberto: «Noi abbiamo scelto di restare, ma nel nostro Paese è difficile fare impresa. Mancano condizioni adeguate di competitività. Serve politica industriale»

ANDREA ZAGHI
TORINO

Sciopero generale delle tute blu. A Torino, entro la metà di marzo. Oltre al blocco della fabbrica di Riva di Chieri, per gli operai di Embraco la giornata di ieri ha portato, a livello locale, questa novità. Ma anche la presa di posizione delle piccole e medie imprese che indicano come la chiusura dell'azienda del gruppo Whirlpool rappresenti un rischio per tutto il territorio.

Sciopero generale, dunque dei metalmeccanici a Torino entro il 15 marzo. Il primo da oltre dieci anni a livello provinciale legato ai problemi della crisi. Saranno interessati 100.000 lavoratori di Fim, Fiom e Uilm torinesi nell'ambito delle iniziative a sostegno della vertenza Embraco. Prima di questo appuntamento ve ne saranno altri. Il 2 marzo sarà convocata un'assemblea unitaria dei delegati delle fabbriche torinesi in crisi, con i segretari generali dei sindacati metalmeccanici. Poi scatterà lo sciopero. «Vogliamo lanciare un segnale d'allarme

sui problemi occupazionali a Torino», ha detto ieri Dario Basso, segretario generale della Uilm torinese. «Abbiamo bisogno di una mobilitazione generale. C'è un'attenzione forte della politica e dell'opinione pubblica sulla vicenda Embraco», ha aggiunto Federico Bellono, segretario generale della Fiom torinese. Mentre Claudio Chiarle (Fim Torino), ha spiegato la necessità di «riflettere sui problemi della deindustrializzazione e delle prospettive del nostro territorio. Ci sono casi drammatici». Ma c'è anche di più. «Ci siamo trovati di fronte a una posizione intransigente – ha detto ancora Basso – ma al tempo stesso non bisogna dare illusioni ai lavoratori. È dal 2004 che si fanno tentativi di reindustrializzazione. È qui che la politica dovrebbe agire per rendere attrattivi questi siti. Bisogna alzare il tiro, sollevando il tema occupazionale dell'intera provincia». Ma nelle parole di Basso si intravede altro. «Bisogna fare lobby ed essere un laboratorio di iniziative. Vogliamo provarci, magari sbagliando. Ma vogliamo provarci», ha spiegato sottolineando che «i tre sindacati metalmeccanici lo fanno anche facendo un passo indietro, rispetto alle differenze che ci sono tra le sigle». Mentre Domenico Lo Bianco, segretario generale della Cisl Torino-Canavese, sempre ieri ha sottolineato: «Siamo impegnati con i lavoratori e le loro famiglie in questa difficile battaglia contro la decisione e l'atteggiamento arrogante di Whirlpool. La vicenda Embraco ci fa capire ancora una volta che la tutela del lavoro, nel suo insieme, resta non solo la missione principale del sindacato, ma la vera priorità dei governi, della politica e delle istituzioni». Ma anche le Pmi torinesi intanto

sono scese in campo. «Il pasticcio della Embraco non danneggia solo i lavoratori ma tutto il territorio, perché toglie un altro pezzo di produzione a imprese e lavoratori di un indotto che è ancora importante. È evidente la frattura netta fra due modi diversi di fare impresa», ha spiegato ieri Corrado Alberto, presidente di Api Torino. Per l'Associazione delle Pmi però se Embraco sceglie di andare via dall'Italia lo «fa perché oggi nel nostro Paese è difficile fare impresa e perché mancano condizioni adeguate di competitività. Non possiamo nasconderci questa situazione. Noi abbiamo scelto di restare, di non andare via, ma chi rappresenta le pmi private deve porre con decisione questo tema. Oggi in Italia servono serie proposte di politica industriale».

E intanto, oggi scendono in sciopero i lavoratori della sede di Torino di Italiaonline, ex Seat Pagine Gialle. Il timore è che anche per loro si ripeta lo stesso copione di Embraco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Presidio dei lavoratori Embraco davanti all'azienda

(Ansa)

Per evitare i licenziamenti si riducono il monte ore

ENZA MOSCARITOLO

Lavorare meno per lavorare tutti. È quanto proposto dai dipendenti de La Falegnami srl, storica azienda mobiliera della Valdelsa, in Toscana, per far fronte all'annuncio della proprietà del licenziamento di 29 dei 65 dipendenti. Con un documento proposto dalla Rsu e dalla Fillea Cgil, cui ha aderito oltre il 90% dei dipendenti, le maestranze si sono rese disponibili, con un gesto di grande generosità, a ridurre il monte ore – e dunque lo stipendio – passando da un contratto di 40 ore settimanali ad uno di 21 ore settimanali, almeno fino al 31 dicembre di quest'anno. «Il 21 marzo scade il termine del contratto di solidarietà che non può più essere rinnovato – spiega Marco Benati, segretario generale Fillea Cgil Firenze – e per ora siamo ancora in attesa di una risposta al documento che abbiamo inviato alla proprietà, con questa precisa proposta, e di un incontro ufficiale che non è stato ancora fissato». «La disponibilità dei lavoratori è un atto di grande fiducia verso la società – si legge in una nota del sindacato – i dipendenti credono ancora nella possibilità di rilancio aziendale e nella loro capacità di produrre mobili di qualità assoluta, una ricchezza non solo per l'azienda, ma anche per tutto il territorio della Val d'Elsa». L'azienda, in crisi di commesse, da alcuni anni vive una situazione di forte instabilità, con annunci di esuberi e ricorso

frequente ad ammortizzatori sociali.

Ma è tutto il distretto del legno della zona ad aver subito un duro contraccolpo in questi ultimi anni. «Nel periodo compreso tra il 2001 e il 2011 – commenta il primo cittadino di Castelfiorentino, Alessio Falorni – le aziende del distretto del legno, che comprende oltre a Castelfiorentino, Comune dove insiste la Falegnami, anche Certaldo, Gambassi Terme, Montaione, ha perso il 25% degli addetti. Ora c'è un rilancio, ma siamo ancora lontani da un pieno recupero. Seguo con molta apprensione la vicenda dell'azienda». «Una ripresa degli ordinativi che aveva lasciato ben sperare poco tempo fa anche i dipendenti della Falegnami – riporta la nota sindacale – grazie anche ai nuovi prodotti immessi nel mercato, alla partecipazione a fiere e agli investimenti in marketing sia per l'estero che per il mercato italiano». Tuttavia non si è rivelata sufficiente per portare la proprietà a questa decisione così perentoria. Intanto anche la Regione fa sapere che a breve partirà la richiesta al ministero del Lavoro di istituire un tavolo nazionale e che intende continuare a seguire la vicenda e a verificare le possibilità esistenti di finanziamenti o contributi comunitari su progetti. Ha quindi annunciato un incontro in Regione con i sindacati per capire se e come possano essere attivati ulteriori ammortizzatori sociali, dopo che il 21 marzo scadranno quelli attualmente in essere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'Italia batte la Svezia Al Welfare 57% entrate

Il rapporto di Itinerari Previdenziali: meno pensionati, migliora il rapporto con gli attivi. Sale il peso dell'assistenza

ROMA

Un sistema di welfare «generoso ma vulnerabile», all'interno del quale la spesa previdenziale è «sotto controllo» mentre continua crescere quella per l'assistenza. Lo afferma il quinto rapporto del Centro studi Itinerari previdenziali, presentato ieri alla Camera. La spesa complessiva per le prestazioni sociali vale il 54,44% dell'intera spesa pubblica, e il 57,32% delle entrate «un valore più alto di quello raggiunto dalla Svezia, la patria del welfare».

La spesa pensionistica in quanto tale nel 2016 è rimasta pressoché stabile (+0,22% in un anno), con un aumento degli occupati e a una diminuzione dei pensionati. Il rapporto attivi/pensionati ha toccato così quota 1,417 (top dal 1997), dato fondamentale per la tenuta del sistema. Al netto degli interventi assistenziali, la spesa ha raggiunto i 218,5 miliardi, mentre le entrate contributive sono state pari a 196,5 miliardi, per un saldo negativo di 21,9. A pesare sul disavanzo la gestione dei dipendenti pubblici, che ha un passivo di ben 29,34 miliardi parzialmente compensato dall'attivo di 2,22 miliardi del Fondo pensione lavoratori dipendenti, e dai 6,6 della gestione dei

parasubordinati. Rispetto al 2015, aumentano invece del 2,71% i contributi versati: si riduce quindi di 4,56 miliardi il saldo negativo. Il numero dei pensionati è sceso a 16.064.508 unità, il punto più basso dal 2008. Ma sale il rapporto (1,43) tra numero di prestazioni in pagamento e pensionati. Il rapporto tra le prestazioni erogate e la popolazione raggiunge quota 2,638: di fatto una pensione per famiglia (comprese quelle assistenziali).

Sono invece 4,1 milioni le prestazioni di natura interamente assistenziale

(invalidità civile, accompagnamento), cui si affiancano altri 5,3 milioni di pensioni che beneficiano di parti assistenziali (maggiorazioni sociali, integrazioni al minimo). L'insieme delle prestazioni ha un costo totale annuo di oltre 21

miliardi di euro (+502 milioni e +2,41% rispetto al 2015) per le quali non sono stati o quasi versati contributi. In questo quadro, commenta Alberto Brambilla, presidente del Centro studi, «separare la spesa previdenziale da quella assistenziale è un "esercizio" necessario», anche «tenendo conto della gara a introdurre forme di sostegno (Reddito di Inserimento, di Cittadinanza, ecc.) scatenata dalle imminenti elezioni politiche». Nel complesso il sistema previdenziale mostra, secondo il rapporto, «due cruciali punti di vulnerabilità: l'assoluta necessità di un monitoraggio della spesa assistenziale» e un «insufficiente livello di finanziamento imputabile all'elevata evasione fiscale e contributiva», da combattere anche con il contrasto di interessi.



«Allarme welfare, esplode la spesa assistenziale»

Brambilla: necessario separare i bilanci per pensioni e prestazioni. «Le uscite pari al 57,3% delle entrate»

La tendenza

Dal 2003 al 2016 le pensioni sono scese dal 62 al 46% degli assegni liquidati

di **Enrico Marro**

ROMA La spesa per le pensioni, dopo tutte le riforme, è sotto controllo e, contrariamente a quanto si creda, è sostanzialmente in linea con la media Ue. Ciò che invece appare fuori controllo è la spesa per l'assistenza sociale, a totale carico della fiscalità generale. Si tratta di circa 33 miliardi di euro nel 2016 tra pensioni d'invalidità, indennità di accompagnamento, pensioni sociali, integrazioni al minimo e altro ancora. Di qui la necessità di separare il bilancio della spesa per le pensioni da quello per l'assistenza. Questo, in sintesi, il messaggio del quinto Rapporto sul sistema previdenziale italiano messo a punto da Itinerari previdenziali e presentato ieri alla Camera. «Abbiamo imbullonato il sistema delle pensioni e si è scaricato tutto sulle prestazioni assistenziali», spiega Alberto Brambilla, presidente di Itinerari previdenziali ed ex capo del Nucleo di valutazione della spesa presso il ministero del Lavoro, che fino al 2012 ha prodotto un rapporto simile. Mentre nel 2003 le prestazioni previdenziali rappresentavano il 62,4% di tutti gli assegni liquidati quell'anno contro il 37,6%

di quelle assistenziali nel 2016 il rapporto si è capovolto: le nuove prestazioni assistenziali sono state il 53,2% del totale, quelle previdenziali il 46,8%. Passando allo stock, su 16 milioni di pensioni in pagamento, quelle totalmente o parzialmente assistite sono 8,2 milioni, il 51%.

Quest'anno il volume preparato da un gruppo di studiosi del welfare vuole offrire un punto di vista diverso, che ha suscitato un vivace dibattito già durante la presentazione fra lo stesso Brambilla e il consigliere economico della presidenza del Consiglio, Marco Leonardi. Quest'ultimo, infatti, ha criticato l'impostazione del rapporto, osservando che una eventuale separazione del bilancio della previdenza da quello dell'assistenza non risolverebbe i problemi, tanto più se lo scopo fosse quello di spendere di più per le pensioni, perché a causa dell'invecchiamento della popolazione «non c'è affatto da stare tranquilli» sul futuro. Un punto quest'ultimo condiviso anche dal viceministro dell'Economia, Enrico Morando. Del resto, lo stesso Brambilla ha sottolineato che per tutto il welfare, cioè «sanità, pensioni e assistenza spendiamo il 57,3% delle entrate, più della Svezia». Il presidente di Itinerari previdenziali ha però tenuto il punto, dicendo che la separazione della previdenza dall'assistenza è necessaria sia per non da-

re informazioni sbagliate alla Commissione europea che poi chiede nuovi tagli alle pensioni sia per «evitare ulteriori travasi» si spesa a svantaggio di chi lavora. Promettere, per esempio, come sta avvenendo in campagna elettorale, di portare le pensioni minime a mille euro significa fare assistenza a favore di chi non ha versato contributi, mentre altri propongono di tagliare le cosiddette pensioni d'oro che però spesso hanno alle spalle molti versamenti. Polemiche a parte, vale la pena di ricordare che di separazione tra previdenza e assistenza si parla da una ventina d'anni e che la legge di Bilancio prevede che se ne occupi una commissione di esperti. Sarà la volta buona?

Per il resto il rapporto è ricco di spunti. C'è per esempio un focus sulle pensioni e vitalizi degli organi costituzionali: Camera, Senato, presidenza della Repubblica, Corte costituzionale. Si va dai 199 mila euro lordi in media per i vitalizi in pagamento a 22 ex giudici della Consulta ai 73 mila euro medi per i vitalizi a 1.464 ex deputati ai 67 mila euro per quelli di 810 ex senatori fino a circa 56 mila euro per il personale di Camera e Senato in pensione (53 mila euro per quelli del Quirinale e della Corte costituzionale). Infine, i vitalizi in pagamento per gli ex consiglieri regionali sono 2.580 e ammontano in media a 47 mila euro lordi all'anno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La parola

ASSISTENZA

Le prestazioni assistenziali sono a carico della fiscalità generale e spettano ai cittadini inabili al lavoro o che si trovano in stato di

bisogno mentre le prestazioni previdenziali interessano i lavoratori per fare fronte a malattia, infortuni, vecchiaia.



I numeri dell'assistenza

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016

Le prestazioni principali	Numero			Esborso annuo (in milioni di euro)			Importo medio annuo (euro)		
Pensioni di invalidità civile	891.062	934.995	964.310	3.168,0	3.328,1	3.423,4	3.555	3.559	3.550
Indennità di accompagnamento	1.994.740	2.045.804	2.096.180	11.559,0	11.907,1	12.296,4	5.795	5.820	5.866
Altre prestazioni assistenziali	7.304.569	6.843.695	6.694.097	12.347,1	11.639,4	11.113,9	1.690	1.701	1.660
di cui:									
Integrazioni al minimo	3.469.254	3.318.021	3.181.525	9.894,1	9.344,6	8.830,7	2.852	2.816	2.776
Quattordicesima	2.199.756	2.060.745	2.119.337	867,4	815,8	841,2	394	396	397
Importo aggiuntivo	637.547	517.717	473.717	97,3	78,7	71,7	152	152	151

Fonte: Archivio delle pensioni INPS e Casellario Centrale dei Pensionati (pensioni di guerra)

centimetri

Contributi volontari, spesa minima di 3.445 euro

Nel 2018 per coprire un anno di contribuzione volontaria occorre una spesa minima di 3.445 euro, 38 euro in più di quella richiesta nel 2017. Da una occhiata sommaria alle tabelle, i cui parametri sono indicati nella circolare Inps n. 31/2018, si nota l'aumento, dovuto soprattutto alla lievitazione delle aliquote della contribuzione obbligatoria dei lavoratori autonomi

Valori 2018. Le somme da versare differiscono a seconda della decorrenza dell'autorizzazione: le differenze rilevano prima o dopo il 31 dicembre 1995. L'ammontare del contributo volontario si ottiene, infatti, applicando alla retribuzione di riferimento (quella relativa all'ultimo anno di lavoro), l'aliquota contributiva vigente che per gli ex dipendenti è pari al 27,87%, se autorizzati sino al 31 dicembre 1995, e al 33%, per le autorizzazioni successive. Variati i massimali annui imponibili: prima fascia 46.630, massimale 101.427 euro. Esiste anche una retribuzione base (minimale), pari al 40% del minimo di pensione mensile. In altri termini, per il 2018, con un minimale di retribuzione settimanale pari a 202,97 euro, il contributo non può essere inferiore a 56,56 euro per i soggetti autorizzati sino al 31 dicembre 1995 e a 66,98 euro e per le autorizzazioni successive. Il pagamento dei contributi volontari può avvenire in tre modi diversi:

1) utilizzando il bollettino Mav (pagamento mediante avviso);

2) online, sul sito internet www.inps.it;

3) telefonando al numero verde gratuito 803.164, utilizzando la carta di credito.

Artigiani e commercianti. Per le due categorie di lavoratori autonomi le regole della prosecuzione volontaria, nonostante la riforma della materia introdotta dal dlgs n. 184/1997 (uno dei provvedimenti di attuazione della riforma Dini del 1995), fanno ancora riferimento alla legge n. 233/1990. Di conseguenza, agli artigiani e commercianti deve essere tuttora attribuita una delle 8 classi di reddito previste dalla legge richiamata e, in particolare, la classe il cui reddito medio risulti pari o immediatamente inferiore al valore medio mensile dei redditi prodotti dall'interessato negli ultimi 36 mesi (tre anni) di attività. L'aliquota obbligatoria 2018 è fissata ad una percentuale del 24% per gli artigiani e del 24,09% per i commercianti.

Parasubordinati. Ai fini della determinazione del contributo volontario deve essere presa in considerazione esclusivamente l'aliquota l'Ivs vigente per i soggetti privi di tutela previdenziale (non assicurati e non titolari di pensione) pari, per l'anno 2018 al 33% (25% per i titolari di partita Iva). Poiché il minimale per l'accredito contributivo è fissato in 15.710 euro, l'importo minimo dovuto dai proscrittori volontari della gestione separata non potrà essere inferiore a 3.927,60 su base annua e 327,30 euro su base mensile per quanto concerne i professionisti, e a 5.184,36 euro su base annua e 432,03 su base mensile per quanto concerne tutti gli altri iscritti.

Leonardo Comegna

Artigiani e commercianti

Classi di reddito	Importo mensile	
	Artigiani	Commercianti
Fino a € 15.710	314,20	315,38
da € 15.711 a € 20.863	365,74	367,11
da € 20.864 a € 26.016	468,80	470,56
da € 26.017 a € 31.169	571,86	574,00
da € 31.170 a € 36.322	674,92	677,45
da € 36.323 a € 41.475	777,98	780,90
da € 41.476 a € 46.629	881,06	884,36
da € 46.630	932,60	936,10



Il benessere **insostenibile**: la crescita produce povertà

Denuncia della campagna Asvis: «I partiti si impegnino a cambiare modello di sviluppo»

■ Dal 2010 al 2016 l'Italia ha fatto passi avanti in termini di salute, benessere, educazione, modelli sostenibili, ma ha registrato un arretramento nelle tutele verso i poveri della terra, le condizioni economiche, le disuguaglianze. La contraddizione emerge nell'analisi fatta dall'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (Asvis), coordinata da Enrico Giovannini, ex ministro del lavoro.

SONO I RISULTATI di uno studio sugli indicatori del Benessere Equo e Sostenibile (Bes), entrato a far parte del processo di programmazione economica e oggetto anche di un rapporto tematico annuale dell'Istat. Gli indicatori del Bes sono 129 e sono articolati in dodici domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Benessere soggettivo; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività (prima denominato Ricerca e innovazione); Qualità dei servizi.

Indicatori considerati anche in sede di elaborazione del Documento di Economia e Finanza, preparatorio della legge di bilancio annuale. Su questa base l'Italia ha aderito nel 2015 agli obiettivi dell'agenda 2030 dell'Onu. L'Asvis ha lanciato una campagna di sensibilizzazione (#2030whatareUdoing?) per incoraggiare e monitorare lo stato di attuazione di questi impegni al fine di raggiungere ben 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.

QUI SI INSERISCE la valutazione, non positiva, della condizione socio-economica del nostro paese. «Malgrado i passi avanti compiuti in alcuni campi, l'Italia resta in una condizione di non sostenibilità economica, sociale e ambientale. Se i partiti non metteranno lo sviluppo sostenibile al centro della legislatura, le condizioni dell'Italia saranno destinate a peggiorare anche in confronto ad altri pae-

si» sostiene Giovannini, portavoce dell'alleanza, che da presidente dell'Istat aveva elaborato e portato a termine il progetto Bes (insieme al Cnel).

CONSIDERATI I DATI dell'economia italiana (crescita più bassa in Europa: 1,5% del Pil trainata da lavoro iper-precario, povero e a termine) la situazione è molto critica. Con il ritmo attuale di una ripresa sempre più evanescente, e senza significativi apporti alla condizione materiale, l'Italia non sarà in grado di centrare gli obiettivi del 2020, né quelli del 2030. Non giovano nemmeno le uscite del ministro dell'Economia in carica, e candidato Pd, Pier Carlo Padoan che l'altro ieri ha presentato la prima relazione sul Bes del suo ministero.

PER PADOAN entro il 2020 le famiglie potranno disporre di oltre mille euro di reddito disponibile aggiustato (Rda) pro-capite. Si tratta del reddito, al netto delle tasse, di cui può disporre una famiglia. In realtà si tratta di una previsione dell'impattostabilita dalla legge di bilancio per il prossimo triennio. Per di più soggetta alle «notevoli disuguaglianze sociali», ammesse dallo stesso Padoan. In queste valutazioni non sembra essere stato calcolato a sufficienza l'impatto di tali disuguaglianze sull'annunciato aumento del reddito. In più bisogna considerare una tendenza storica nei comportamenti economici delle famiglie italiane: quella del risparmio. Le eventuali maggiori risorse guadagnate possono anche non essere spese, ma conservate in attesa del prossimo rovescio.

IL PAESE È STRETTO in una morsa di paura e angoscia per un futuro ignoto. In questa cecità, quello che l'Asvis chiama «modello di sviluppo» peggiorerà il reddito disponibile, oltre che la qualità del lavoro, con un significativo impatto sul benessere, l'ambiente e tutti gli altri parametri che sarebbero migliorati negli anni più cupi della crisi. **ro.ci.**



Crescita del 7%, che sale all'8% per i negoziali grazie ai meccanismi di adesione automatici. Rendimenti positivi e superiori al Tfr

Oltre 8 milioni gli iscritti ai fondi pensione

DI PAOLA VALENTINI

Salgono oltre quota 8 milioni gli iscritti ai fondi pensione in Italia. In base ai dati trimestrali della Covip, a fine 2017 il numero complessivo di aderenti alle forme pensionistiche complementari è di 8,341 milioni (incluse le duplicazioni relative a coloro che sono iscritti contemporaneamente a più forme). Al netto delle uscite, la crescita dall'inizio dell'anno è stata di 554 mila unità (+7,1%). Nei fondi negoziali si sono registrate 208 mila iscrizioni in più (+8%) rispetto al 2016, portando il totale a fine anno a 2,805 milioni. L'incremento è stato determinato dall'avvio del meccanismo di adesione contrattuale in quattro fondi (il comparto rivolto ai lavoratori del settore autostrade, quello destinato ai dipendenti delle aziende del gruppo Ferrovie dello Stato, quello degli autoferrotravvieri e il fondo territoriale del Veneto) e dall'entrata a regime di questa formula per i lavoratori del settore edile. Si tratta di clausola di adesione automatica (che prevede il versamento da parte del datore di lavoro di un contributo minimo che permette l'iscrizione del lavoratore al fondo) grazie alla quale è possibile far aderire al comparto di riferimento l'intera platea di lavoratori della categoria interessata. Il neoiscritto non è obbligato a finanziare la propria posizione individuale con il versamento del proprio trattamento di fine rapporto o di un contributo a suo carico. L'adesione contrattuale non è revocabile né da parte del lavoratore né da parte del datore di lavoro. I pionieri di questa iniziativa sono stati i fondi degli edili e delle cooperative Prevedi e Cooperlavoro che dall'1 gennaio 2015 hanno previsto per tutti i lavoratori un versamento da parte del datore di lavoro di 8 euro mensili (sulla retribuzione di base). Ma anche senza considerare i fondi interessati dalle adesioni contrattuali, spiega la commissione di vigilanza presieduta da Mario Padula, la crescita netta delle iscrizioni rimane positiva.

Passando alle forme pensionistiche di mercato offerte da intermediari finanziari, i fondi aperti totalizzano 1,374 milioni di iscritti con un aumento di 115 mila unità (+9,2%) rispetto al 2016. Nelle polizze individuali di previdenza (pip di nuova generazione) il totale degli iscritti è di 3,103 milioni e l'incremento netto è stato di 233 mila unità (+8,1%). Quanto alle risorse in gestione a fine dicembre 2017, il patrimonio accumulato dalle

forme pensionistiche complementari ammonta a 160,7 miliardi (il dato non tiene conto delle variazioni nel periodo dei fondi pensione preesistenti e dei pip di vecchia generazione). Le risorse dei fondi negoziali sono pari a 49,5 miliardi, +7,7%. I fondi aperti dispongono di un patrimonio di 19,1 miliardi e i pip nuovi di 27,6 miliardi; l'incremento nell'anno è stato, rispettivamente, del 12 e del 16,4%. Numeri che però appaiono ancora modesti nel confronto internazionale. Basti pensare che il maggior fondo, il comparto negoziale Cometa, che ha circa 12 miliardi di masse, non è tra i primi cento fondi europei.

In ogni caso la crescita delle masse è stata sostenuta, non soltanto dall'incremento del numero di aderenti, ma anche dai rendimenti della gestione finanziaria. Dalle statistiche trimestrali della Covip, nel 2017 le performance aggregate, al netto dei costi di gestione e della fiscalità, sono state in media positive per tutte le tipologie di forma pensionistica. Lo scorso anno i fondi negoziali e i fondi aperti hanno reso in media, rispettivamente, il 2,6 e il 3,3%; per i pip nuovi di ramo III (ovvero le polizze unit linked a contenuto previdenziale), il rendimento medio è stato inferiore e pari al 2,2% (per i pip di ramo I i dati non sono ancora disponibili). In tutti i casi il trattamento di fine rapporto ha reso meno, nonostante una tassazione inferiore sulla rivalutazione (il 17% al posto del 20% dei fondi pensione). Nel periodo il Tfr si è infatti rivalutato, al netto dell'imposta sostitutiva, dell'1,7%. Dati che confermano le anticipazioni di *MF-Milano Finanza* dello scorso 20 gennaio. «Rendimenti in media più elevati si sono riscontrati nelle linee di investimento azionarie e anche bilanciate, per effetto dell'andamento nel complesso favorevole delle borse mondiali. I risultati medi sono stati marginalmente negativi per i comparti obbligazionari puri e modesti per gli altri comparti obbligazionari e per i garantiti, in presenza di tassi di interesse su livelli storicamente bassi pur se in leggera risalita nel corso dell'anno», sottolinea ancora la Covip. Anche sul lungo periodo, ovvero negli ultimi dieci anni, i rendimenti medi annui composti dei fondi pensione hanno superato quelli del tfr: +3,3% per i fondi negoziali, +3% per i fondi aperti e +2,2% per i pip nuovi di ramo III mentre nello stesso arco temporale la rivalutazione media annua composta del tfr è stata del 2,1%. (riproduzione riservata)



Mario Padula

