

Rassegna del 18/06/2018

LAVORO

18/06/2018	Corriere della Sera	Di Maio al duello sui rider del cibo «Niente ricatti» - Di Maio e le critiche di Foodora «Sui rider non accettiamo ricatti»	<i>Borrillo Michelangelo</i>	1
18/06/2018	Giornale	Prima grana per Di Maio Ora Foodora minaccia: pronti a lasciare l'Italia	<i>Barlozzari Elena</i>	3
18/06/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	I recruiter valutano i candidati anche tramite i social Per 6 intervistati su 10 fanno bene: «È il loro lavoro»	...	5
18/06/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Il coworking fa bene alle imprese «Ecosistema ideale per le startup» - Il coworking genera sviluppo e conquista le grandi imprese «Corsa agli uffici condivisi Moltiplicano idee e affari»	<i>Comelli Elena</i>	6
18/06/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Il denaro non dorme mai - Occupazione il futuro non è roseo	<i>Turani Giuseppe</i>	9
18/06/2018	Il Fatto Quotidiano	La guerra dei nuovi schiavi - Ecco il piano Di Maio: diritti e contratto ai rider-schiavi	<i>Rotunno Roberto</i>	10
18/06/2018	Italia Oggi Sette	La firma non costituisce prova	...	12
18/06/2018	Italia Oggi Sette	Retribuzioni e acconti, da luglio pagamenti tracciabili - Stipendi, compensi e acconti Parola d'ordine tracciabilità	<i>Cirioli Daniele</i>	13
18/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	Lavoro e famiglia, la flessibilità non è un optional	<i>Consigliere Irene</i>	16
18/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Posti liberi, tecnologia e corsi all'estero nel 2020 sarà smart il 51% delle aziende	<i>Scalise Irene_Maria</i>	17
18/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporti welfare - Recruiting, spiare il candidato si può	<i>r.rap.</i>	19
18/06/2018	Stampa	Senza voucher persi 500 mila mini-contratti - Senza voucher perse 500 mila occasioni di lavoro	<i>Baroni Paolo</i>	20
18/06/2018	Stampa Tuttosoldi	Perché è difficile trovare il personale che serve	<i>Passerini Walter</i>	25

FORMAZIONE

18/06/2018	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	Bellini insegna a diventare squadra «Porte a aperte ai ragazzi disabili La solidarietà fa bene all'azienda»	<i>Balzarotti Luca</i>	26
18/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	L'arte della selezione da noi è poco digitale	<i>Millucci Barbara</i>	27
18/06/2018	L'Economia del Corriere della Sera	L'e- learning per studenti e manager	<i>Ba.Mill.</i>	29
18/06/2018	Repubblica Affari&Finanza	Rapporti welfare - Formazione e reclutamento, è la digital transformation	<i>s.d.p.</i>	30

WELFARE E PREVIDENZA

18/06/2018	Sole 24 Ore	Dal 1° luglio l'azienda corregge i contributi Inps	<i>Cannioto Antonio - Maccarone Giuseppe</i>	31
18/06/2018	Sole 24 Ore	Il popolo del Tfr: gli italiani restano fedeli al «tesoretto» - Al capolinea il Tfr in busta paga Coinvolti 217mila dipendenti privati	<i>Colombo Davide - Prioschi Matteo</i>	32
18/06/2018	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	Assegno al nucleo: tetto di 3mila euro per i conguagli	<i>Lacqua Ornella</i>	36

IL CASO FOODORA

Di Maio al duello
sui rider del cibo
«Niente ricatti»di **Michelangelo Borrillo**

«Sui rider non accettiamo ricatti». Il ministro del Lavoro Luigi Di Maio risponde alle critiche avanzate dall'ad di Foodora, Gianluca Cocco, contro il cosiddetto decreto dignità e ventilato l'ipotesi di lasciare l'Italia. Oggi vertice al ministero.

a pagina 20

Di Maio e le critiche di Foodora «Sui rider non accettiamo ricatti»

L'ad del gruppo aveva ventilato l'ipotesi di lasciare l'Italia. Oggi vertice al ministero

10.000

I rider che in Italia lavorano per le consegne a domicilio attraverso piattaforme online. In gran parte hanno un impiego part-time

450

milioni di euro Il giro d'affari annuo delle consegne di cibo a domicilio. Un fattorino di Foodora guadagna 5 euro a consegna

MILANO Ne ha fatto un simbolo da subito. Quei ragazzi che consegnano cibo in bicicletta, i rider, sono stati i primi che ha voluto incontrare al ministero del Lavoro, «simbolo di una generazione abbandonata che non ha né tutele e a volte nemmeno un contratto». E Luigi Di Maio, ministro di due dicasteri — guida anche quello dello Sviluppo economico, oltre al Lavoro — lo ha ribadito anche ieri, sulla sua pagina Facebook: «I rider oggi sono il simbolo di una generazione abbandonata dallo Stato: ho il dovere di tutelare i ragazzi che lavorano in questo settore». Per i quali, Di Maio, non accetta «ricatti».

L'alzata di scudi a difesa dei

rider è arrivata come risposta alle critiche avanzate ieri — in un'intervista al *Corriere della Sera* — dall'amministratore delegato di Foodora Italia, Gianluca Cocco. A suo dire il cosiddetto decreto dignità di Di Maio avrebbe come unico risultato «l'abbandono dell'Italia da parte delle piattaforme digitali: gli operatori saranno costretti ad assumere tutti i collaboratori, chiuderanno i battenti e trionferà il sommerso». Di Maio respinge, ovviamente, questa visione. Anzi, rilancia: «Ho tutta la volontà di favorire la crescita di nuove attività legate alla *gig economy*. Se lavoriamo insieme, l'Italia diventerà il modello da seguire. Ma sia chiaro. Non si accettano ricatti. I nostri giovani prima di tutto». Il ministro, però, non chiude le porte a Cocco, alla sua azienda e alle altre di un settore che prende quel nome — *gig* — dalla contrazione della parola *engagement*, ingaggio, perché il lavoro è saltuario, a richiesta. «Sono contento — ha aggiunto Di Maio — che finalmente si inizi a parlare dei diritti dei rider. È giusto che su questo tema ci si confronti pubblicamente e infatti dopo aver incontrato i ragazzi, domani (oggi per chi legge, ndr) alle 14 al ministero del Lavoro

incontrerò anche i rappresentanti delle aziende, Foodora ma anche Deliveroo, JustEat, Glovo e Domino's Pizza». Una prima mossa, sul fronte lavoro, che conferma come Di Maio abbia intenzione di creare, con le imprese, un filo diretto sulle situazioni critiche, senza intermediazioni dei sindacati.

L'apertura di Di Maio è stata accolta favorevolmente da Cocco: «Siamo contenti che il ministro dichiari di voler favorire la crescita delle attività della *gig economy*. Ascolteremo con grande interesse le sue proposte per la crescita. Credo che la migliore tutela per questi ragazzi sia quella di offrire un mercato del lavoro attivo e vivace, pieno di opportunità e con le tutele massime possibili, sempre tenendo a mente la sostenibilità del modello in un quadro normativo omogeneo a livello nazionale e uguale per tutti».

Oggi pomeriggio, quindi, il faccia a faccia: da una parte



chi ha ideato il decreto dignità, Di Maio, con la sua guerra alla precarietà che punta a equiparare i rider ai lavoratori subordinati, dando loro non solo gli stessi diritti degli altri — malattia, ferie, maternità — ma anche un nuovo «diritto alla disconnessione» necessario per le prestazioni fornite tramite web; dall'altra Cocco, con i 5 euro a consegna («ma in un'ora se ne possono fare anche 3») che in busta paga diventano 3,60 perché il resto è contribuzione Inps e Inail, «ma siamo disposti anche a un minimo garantito, a una paga oraria».

Sarà un confronto duro, come quello che Di Maio inizierà, subito dopo, sull'Ilva: altra *economy*, questa volta *old*, dove la parola chiave non è gig ma esubero. E dove sarà difficile eludere l'intermediazione dei sindacati. A ogni economia, il suo affanno.

Michelangelo Borrillo

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Con il decreto Di Maio saremmo costretti ad abbandonare l'Italia»
Cocco, con Foodora: impossibile assomare tutti i rider

Sul Corriere L'intervista, realizzata da Dario Di Vico, con l'amministratore delegato di Foodora Italia Gianluca Cocco pubblicata ieri

Duellanti



L'amministratore delegato di Foodora Italia, Gianluca Cocco (in alto) ha criticato le norme sui contratti di lavoro per i «rider» previste nel Decreto Dignità elaborato dal ministro del Lavoro, Luigi Di Maio (foto in basso)

Prima grana per Di Maio Ora Foodora minaccia: pronti a lasciare l'Italia

L'azienda contro la stretta al precariato dei rider. Ma il grillino: «Tutelo i ciclo-fattorini»

40

I dipendenti di Foodora che però si avvale di circa 1000 collaboratori-riders che lavorano 2-3 ore al giorno

3,60

Gli euro netti percepiti dai riders di Foodora a consegna, inquadrati in un rapporto di co-co-co

ANCHE SALVINI IN CAMPO

«Sostengo Luigi: ora basta trattare i nostri lavoratori come pezze da piedi»

IL CASO

di **Elena Barlozzari**
Roma

«**S**e Di Maio vuole che i player tecnologici lascino l'Italia lo dica chiaramente». È qualcosa in più di un avvertimento, suona come una minaccia recapitata a mezzo stampa.

Così dalle colonne de *Il Corriere della Sera*, l'amministratore delegato di Foodora Italia, Gianluca Cocco, stronca l'atto di esordio del neo ministro del Lavoro. La bandiera del primo provvedimento del suo mandato, il cosiddetto «decreto dignità», sono proprio loro: i «riders». Noi li chiameremmo «ciclofattorini delle consegne a domicilio», comunque ragazzi

che sfrecciano in sella a bici e scooter per portare nelle nostre case cibo e bevande. Di Maio li ha eletti «simbolo di una generazione abbandonata». Ma per Cocco, «se fossero vere le anticipazioni del decreto dignità che il ministro Di Maio ha fornito alle delegazioni di riders incontrate», il destino è segnato. Altro che lotta al precariato, qui si rischia di dire addio ad un settore, quello delle piattaforme digitali, che solo in Italia vale 450 milioni di euro. Si perché, a proposito della bozza del decreto dignità, il managing director di Foodora Italia è tranchant: «Quella che filtra è una demonizzazione della tecnologia che ha dell'incredibile, quasi medievale e in contraddizione con lo spirito modernista del Movimento 5 Stelle». Le ragioni della stroncatura sono presto dette: «Il decreto ingessa la flessibilità, parte dal riconoscimento dell'attività dei riders come lavoro subordinato». E così «gli operatori saranno costretti ad assumere tutti i collaboratori, chiuderanno i battenti e trionferà il sommerso». Il dubbio, secondo Cocco, è che il neo ministro «abbia ricevuto informazioni inesatte sul nostro business» perché «più del 90% dei riders indica la flessibilità come un pregio di questo lavoro». Tuttavia, da parte di uno dei maggiori player del settore del delivery food, c'è la disponibilità «a sostituire il pagamento a consegna, con altre forme come il minimo garantito, la paga oraria oppure sistemi misti con base oraria più parte variabile». Allo stato dell'arte, infatti, i cosiddetti «riders» guadagnano, al netto della contribuzione Inps e Inail, 3,60 euro a consegna.

Dopo qualche ora arriva la replica di Luigi Di Maio che, oggi alle 18, incontrerà non solo una delegazione di ciclofattorini, ma anche le rappresentanze di Foodora, Deliveroo, JustEat, Glovo e Domino's Pizza per cercare di mettere tutti d'accordo. «Da ministro del Lavoro e dello Sviluppo Economico - si difende su Facebook - ho tutta la volontà di favorire la crescita di nuove attività legate alla gig economy e nessuno vuole demonizzare le attività legate all'uso di piattaforme innovative». Ma, avverte il vicepremier, «ho il dovere di tutelare i ragazzi che lavorano in questo settore». È ancora Foodora a dire la sua: «Credo che la migliore tutela per questi ragazzi sia quella di offrire un mercato del lavoro attivo e vivace, pieno di opportunità e con le tutele massime possibili, pur sempre tenendo a mente la sostenibilità del modello». Insomma, quella di questo pomeriggio sarà un'intesa difficile da trovare. Anche Matteo Salvini è sulle barricate e, in serata, spezza una lancia a favore del «collega» rivendicando la bontà del provvedimento: «È ora di smettere di trattare i lavoratori come pezze da piedi o numeri da consumare».

Il ricatto
Da ministro ho deciso di dichiarare guerra al precariato: non accetto i ricatti



La tutela
Io ho il dovere di tutelare i ragazzi che lavorano in questo settore





IN BICICLETTA

Un rider di Foodora in azione: sono circa mille i collaboratori della società tedesca che consegna cibo a domicilio. Il Ceo di Foodora ha assicurato che i riders lavorano due-tre ore nella fase del pranzo e circa quattro ore di sera, nella fase della cena. Inoltre i collaboratori sarebbero «soddisfatti della flessibilità»

SONDAGGIO MONSTER.IT

I recruiter valutano i candidati anche tramite i social
Per 6 intervistati su 10 fanno bene: «È il loro lavoro»

■ MILANO

PUÒ UN RECRUITER permettersi di ficcare il naso negli affari 'social' di un candidato? Sì, dopotutto è il suo mestiere. La pensa così più della metà dei partecipanti al sondaggio pubblicato su Monster.it, la multinazionale del *recruiting online*, che ha chiesto ai suoi utenti un'opinione sul fatto che le imprese acquisiscano informazioni sui candidati anche attraverso i loro profili social. Di 1.252 partecipanti all'indagine più di uno su tre (il 30,99 % del totale, 388 voti), si è detto «assolutamente d'accordo» con questa pratica, ritenendola un modo per «conoscere al meglio un candidato». Si è detto «d'accordo» anche il 28,91% degli intervistati (362), ribadendo di essere «consapevole» che la propria immagine sui social può concorrere quanto un curriculum o una lettera di presentazione all'esito finale e di utilizzare questi strumenti in modo oculato, condividendo «informazioni che mi facciano guadagnare il rispetto del recruiter». Dunque, per quasi il 60% degli intervistati, lo 'spionaggio' delle imprese sui candidati non costituisce alcun problema. Anzi, la *web reputation* viene usata per accreditarsi verso i potenziali datori di lavoro. Di avviso opposto è invece il 28,51% dei votanti (357), «totalmente in disaccordo» con questa pratica, «che viola la *privacy*». Infine, il restante 11,58%, pur essendo contrario, dubita «che i recruiter facciano delle analisi così approfondite». «Una sola opinione giusta non esiste – commenta Elisa Schiavon, *marketing manager* di Monster Italia -, esistono però i fatti. E i fatti dicono che le imprese utilizzano anche i social per avere un'idea più dettagliata dei candidati con cui entrano in contatto. Non tenerlo in considerazione sarebbe sbagliato».



L'INCHIESTA

Il coworking fa bene alle imprese
«Ecosistema ideale per le startup»

Il coworking genera sviluppo e conquista le grandi imprese «Corsa agli uffici condivisi Moltiplicano idee e affari»

Spazi condivisi con postazioni che le imprese e i freelance possono affittare, comprimendo i costi, sfruttando la flessibilità e sviluppando nuove relazioni: si chiama coworking ed è una delle nuove facce della sharing economy. Un business in continua ascesa: entro il 2022 ci saranno 30mila locali e 5,1 milioni di utenti paganti.

Tre nuove 'scrivanie comuni' al giorno Alle aziende piace molto la flessibilità

Negli ultimi anni almeno tre nuovi spazi di co-working sono stati aperti ogni giorno e la media del numero dei co-workers è cresciuta al ritmo di duecento ogni 24 ore. Questi uffici piacciono soprattutto a startup e freelance



«Il nostro obiettivo è creare uno spazio dove i migliori talenti lavorino, si contaminino e crescano»

DAVIDE DATTOLI
Talent Garden

Elena Comelli
MILANO

SCOUTING, *networking*, opportunità di business: per le imprese innovative lavorare in *coworking* è diventa-

to indispensabile. Dai lavoratori autonomi che gestiscono i propri incarichi da remoto alle *startup* che creano un'impresa da zero, passando per le grandi società che offrono flessibilità ai dipendenti, la crescita del settore non mostra segni di rallentamento, malgrado la crisi. Anzi.

Il mercato ha messo a segno un tasso di crescita medio annuo del 24,2% nel passato decennio e in base alle stime di Global Coworking, entro il 2022 ci saranno 30.432 spazi di *coworking* e 5,1 milioni di utenti paganti in tutto il mondo, contro i 14.411 spazi censiti a fine 2017, con 1,74 milioni di utenti. Il *coworking* sta diventando un modo di vivere, non solo di lavorare, e la sua crescita viaggia di pari passo con l'esplosione del *cohousing* e delle altre declinazioni della *sharing economy*, capaci di coinvolgere in una dinamica comunitaria l'individualismo spinto dei Millennials.

Per le startup, la soluzione soddi-

sfa, da un lato, la necessità di spazi flessibili a prezzi ragionevoli e, dall'altro, l'esigenza d'inserirsi in un *hub* creativo per promuovere nuove idee e nuovi business. Ai lavoratori autonomi della conoscenza, sempre più numerosi grazie alla crescita della Gig Economy, il *coworking* fornisce un'occasione d'interazione sociale e un luogo alternativo rispetto all'angusta scrivania di casa propria, offrendo comunità e connettività.

E POICHÉ LE RICHIESTE di flessibilità sul posto di lavoro continuano ad aumentare, anche le aziende scelgono questa soluzione per ri-



solvere il problema dei costi immobiliari in crescita e soddisfare la necessità di rimanere agili. Per le imprese, il *coworking* serve anche ad aprire le finestre su altri mondi, a creare un ambiente di lavoro che favorisca la creatività dei propri dipendenti, come spiega il professor John Bessant in 'Managing Innovation'.

In Italia, il pioniere del *coworking* è Davide Dattoli, che nel 2011, a soli 21 anni, ha aperto a Brescia la prima sede di 'Talent Garden', insieme ad un gruppo di amici e professionisti impegnati nell'economia digitale. Oggi Talent Garden è presente in 8 Paesi europei con 23 campus in 18 città, a partire dal-

la grande sede centrale di Milano Calabiana, che ospita 400 professionisti e il centro di formazione Tag innovation school.

TALENT GARDEN vuole essere il punto d'aggregazione per i migliori creativi digitali d'Europa, offrendo i suoi spazi a 3.500 innovatori impegnati in centinaia di startup, ma anche in grandi aziende come Electrolux, Bmw o Google. «Il nostro obiettivo è creare uno spazio dove i migliori talenti lavorino, si contaminino, crescano. Nell'era del digitale dove il contatto fisico è sempre più raro, la più grande sfida è proprio quella di creare un luogo dove ci si possa incontrare

per scambiarsi idee e competenze, e per condividere progetti», ragiona Dattoli. Il suo gruppo, che nel 2017 ha fatturato 9 milioni di euro, raddoppiando rispetto all'anno prima, aspira a diventare il player europeo tra i due colossi dell'Ovest e dell'Est, l'americana WeWork, che capitalizza 23 miliardi di dollari, e la cinese UrWork, a quota 2 miliardi, cercando di «aggregare le piccole realtà sul mercato». Per questo Dattoli vola in tutto il mondo a caccia di accordi e collaborazioni: ci è riuscito con Copenhagen, con Dublino, con Vienna ed entro l'anno aprirà un *hub* nella Silicon Valley, dove porterà le Pmi italiane in cerca di «contaminazioni eccellenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

EVENTO DI TIM, QN ECONOMIA E IL GIORNO



Tavola rotonda a Milano L'innovazione nei distretti

■ MILANO

'**STARTUP** e *coworking*' è la tavola rotonda organizzata da Il Giorno e QN Economia & Lavoro in collaborazione con Tim, in agenda mercoledì alle 18 a I Frigoriferi Milanesi, tappa del tour 'L'Innovazione Tecnologica nei Distretti Italiani'.

Relatori: Paolo Barberis, co-founder Nana Bianca; David Casalini, ceo i Startupitalia; Alvisè Biffi, presidente di Speed MI Up; Valerio Momoni, Cerved; Fabio Santini, Microsoft Italia; Claudia Pingue, direttore generale PoliHub; Attilio Somma (**nella foto**), Innovation Vice President Tim. Saluti di Attilio Fontana, presidente della Regione Lombardia; Lorenzo Lipparini, assessore Città di Milano; Stefano Venturi, vice presidente Assolombarda; Giorgio Rapari, presidente Assintel; Eugenio Massetti, presidente Confartigianato Lombardia. Introduce Sandro Neri, direttore de 'Il Giorno'. Modera Davide Nitrosi, responsabile di 'QN Economia & Lavoro'.





**IL DENARO
NON DORME MAI**

**OCCUPAZIONE
IL FUTURO
NON È ROSEO**

di GIUSEPPE
TURANI

CON IL 2018 finisce il Quantitative easing di Draghi e non è chiaro dove l'Italia andrà a prendere i denari di cui ha bisogno per pagare pensioni e stipendi. La Banca d'Italia è già fin troppo carica di nostri Bot, e anche le banche italiane vengono sollecitate dall'Europa a liberarsi dei titoli del debito pubblico italiano. In sostanza, rimane solo il mercato, fondi esteri e fondi italiani, ma si sa che questi ragionano solo in termini economici molto secchi. Quindi non avremo di fronte anni facili. Infatti i nostri potenziali prestatori di denaro staranno molto attenti alla nostra credibilità (rispetto dei patti) e alla nostra capacità di far fronte al peso dei crescenti debiti. E qui sta il pericolo. Tutte le grandi agenzie internazionali, infatti, stanno facendo a gara nel ridimensionare la nostra capacità di aumentare il Pil in misura adeguata. E su un punto concordano tutti quanti: si sta rallentando (rallenta anche l'Europa nel suo complesso) e nel 2020-2021 la crescita italiana finirà sotto l'1%, un livello che abbiamo abbandonato nel 2015, ma al quale stiamo tornando abbastanza in fretta. Da quel momento in avanti si continuerà a rallentare. A metà del prossimo

decennio dovremmo addirittura vedere una crescita italiana ridotta allo 0,6%. Un incubo. In queste condizioni anche il più pesante problema sociale italiano, la non occupazione, rischia di non trovare soluzione.

I NUMERI sono implacabili. Oggi abbiamo una disoccupazione che è di pochissimo sotto l'11% (10,9). Nel periodo 2007- 2016 era stata pari mediamente al 9,6. Secondo stime attendibili (Oxford economics), bisognerà attendere il 2016 per trovare un valore al di sotto (9,5%) della media degli anni scorsi. Rimane il fatto che, avanti di questo passo, ancora fra dieci anni avremo un disoccupato ogni dieci persone in grado di lavorare. Perché accade questo? Per due ragioni:
1- Abbiamo poca crescita (e in calo). Senza crescita economica, le imprese non hanno bisogno di nuovi lavoratori e quindi non assumono.
2- Prima di mettere nuova gente sotto i capannoni, le aziende cercano di cavarsela con i lavoratori che già hanno a libro paga (straordinari, turni allungati, ecc.). Solo quando la ripresa è forte e consolidata (ma non è il nostro caso) si aprono le assunzioni. E questo significa che anche la disoccupazione giovanile è destinata a non migliorare.



FOODORA CONTRO DI MAIO Oggi il vertice sui rider. Il ministro: "Niente ricatti"

La guerra dei nuovi schiavi

■ Nella bozza del provvedimento su cui si sta lavorando al ministero del Lavoro c'è l'idea di rendere "dipendenti" i fattorini legati alle app. Tra le misure individuate anche la possibilità di disconnersi per 11

ore al giorno. Le aziende minacciano: così costi alti, lasciamo l'Italia. Ma il ministro reagisce: "Questi ragazzi oggi sono il simbolo di una generazione abbandonata dallo Stato".

◉ **ROTUNNO**
A PAG. 3

LAVORO

Il vertice Oggi al ministero l'incontro con le aziende della gig economy Foodora minaccia: "Così andiamo via". Il ministro: "Chiediamo tutele"

Ecco il piano Di Maio: diritti e contratto ai rider-schiavi



Non demonizziamo, ma i rider oggi sono il simbolo di una generazione abbandonata dallo Stato

» **ROBERTO ROTUNNO**

È iniziata, a botte di dichiarazioni ai giornali e post sui social, la guerra tra Luigi Di Maio e Foodora. Uno scontro al quale, adesso, parteciperanno anche tutte le altre app del cibo a domicilio: oggi saranno tutte ricevute al ministero del Lavoro per discutere sul decreto che conterrà la stretta sui contratti precari dei ciclo-fattorini. Sul provvedimento promesso dal ministro finora si è espressa soltanto Foodora - definendolo "insostenibile" e minacciando di lasciare l'Italia in caso di approvazione - ma è chiaro che non piaccia nemmeno alle aziende concorrenti, le quali si troverebbero dalla sera alla mattina a fronteggiare un forte aumento dei loro costi di produzione. Du-

rante l'incontro di oggi, quindi, proveranno a far cambiare idea a Di Maio.

Intanto l'amministratore delegato della tedesca Foodora è già passato alle maniere forti. Il primo avvertimento è arrivato sabato sulle pagine del *Fatto Quotidiano*; in quell'occasione i vertici della piattaforma hanno parlato di un rischio di "soffocamento dell'intero settore" che sarebbe causato dalle misure proposte da Di Maio. In un'intervista pubblicata ieri sul *Corriere della Sera*, poi, sono stati ancora più diretti: "Se fossero vere le anticipazioni del decreto dignità che il ministro Di Maio ha fornito alle delegazioni di rider incontrate - ha detto l'ad Gianluca Cocco - dovrei concludere che il nuovo governo ha un solo obiettivo, fare in modo che le

piattaforme digitali lascino l'Italia".

Secondo l'amministratore, le norme che stanno per arrivare entro la fine di giugno denoterebbero "una demonizzazione della tecnologia che ha dell'incredibile, quasi medievale e in contraddizione con lo spirito modernista del Movimento 5 Stelle". Accuse dalle quali il ministro si è difeso su Facebook: "Ho tutta la volontà di favorire la crescita di nuove attività legate alla gig economy e nessuno vuole demonizzare - ha scritto in un post - Ma ho il dovere di tutelare i ragazzi che lavorano in questo settore. I riders oggi sono il simbolo di una generazione abbandonata dallo Stato". A queste parole è seguita una controreplica di Cocco: "Siamo contenti che adesso il ministro dichiari di voler favorire la crescita delle attività della gig economy - ha affermato - Ascolteremo con grande interesse le sue proposte per la crescita. La tutela dei rider è la nostra priorità da sempre, insieme a quella di far crescere l'azienda. Cre-



do che la migliore tutela per questi ragazzi sia offrire un mercato del lavoro attivo e vivace, pieno di opportunità e con le tutele massime possibili, sempre tenendo a mente la sostenibilità del modello". Secondo l'ad di Foodora, quelle offerte dalla sua azienda sono già le "tutele più alte del settore". In effetti è così, ma più per demeriti delle concorrenti che per meriti propri. L'app tedesca, a differenza delle altre, applica ai suoi fattorini contratti co.co.co.: significa inquadrare i rider a metà tra il lavoro autonomo e quello subordinato, riconoscendo contributi Inps e un'assicurazione sugli infortuni. Il pagamento, però, resta a cottimo e non supera i 3,60 euro per ogni consegna. Le altre app, come Deliveroo e Glovo, instaurano rapporti di collaborazione occasionale o a partita Iva, quindi senza alcun contratto e solo la prima ha stipulato un'assicurazione privata per proteggere i ragazzi in caso di incidenti o danni ai terzi. JustEat, invece, ha un modello di business che non prevede alcun rapporto diretto con i fattorini, che vengono reclutati dai ristoratori o da partner logistici.

Insomma, parliamo di un settore nel quale vige l'anarchia, il livello di tutela varia da azienda ad azienda e comunque in nessuna di esse raggiunge il massimo. Quindi Luigi Di Maio ha intenzione di mettere ordine creando un quadro di regole comune a tutti. Il punto di partenza consisterà nel riconoscere ai lavoratori delle app la qualità di dipendente: avranno quindi diritto a un salario minimo, mai inferiore a quanto previsto dai contratti collettivi del settore, e a un periodo di "di-

sconnessione" di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro. Foodora e le altre saranno anche costrette a informare i loro rider "sulle modalità di formazione, elaborazione dell'eventuale rating reputazionale, e sugli effetti che tale valutazione ha sul rapporto di lavoro". Le aziende hanno sempre giustificato l'uso di contratti ultra-flessibili dicendo che i collaboratori sono nella maggior parte dei casi studenti che arrotondano. Non la pensano così quelli che si sono riuniti in associazioni, hanno rivendicato maggiori tutele e ora hanno il ministro del Lavoro dalla loro parte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I numeri

1,20

Euro:
il cottimo che Deliveroo riconosce ai fattorini per ogni consegna, da aggiungersi al minimo orario di 5,60 euro

10

Mila: i rider in Italia che lavorano per le società che consegnano cibo a domicilio, la maggior parte in bici

78%

Dei rider è under 30
Lavorano in media 10 ore al giorno



Sulla strada

La consegna a domicilio è diventata un ricco business per le società anche per mancanza di norme

LaPresse

Dimostrazione dell'avvenuto pagamento della retribuzione solo con mezzi individuati

La firma non costituisce prova

La tracciabilità delle paghe

- Bonifico sul conto corrente, identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore
- Strumenti di pagamento elettronico
- Pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro ha aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento
- Emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato

La firma in busta paga non costituisce più prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Recependo quanto elaborato dalla giurisprudenza, la legge di Bilancio 2018 ha stabilito che, dal 1° luglio, la prova del pagamento della retribuzione possa avvenire solo con i mezzi espressamente individuati dalla (stessa) legge (bonifico; assegno bancario o postale; strumenti di pagamento elettronico; pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale).

Le nuove modalità di pagamento. Dal 1° luglio, datori di lavoro e committenti dovranno corrispondere ai lavoratori la retribuzione esclusivamente attraverso una banca o un ufficio postale, con una delle seguenti modalità: bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore; strumenti di pagamento elettronico; pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché d'età non inferiore a 16 anni.

Sul piano operativo, il datore di lavoro verosimilmente terrà conto delle scelte che faranno i lavoratori. In ogni caso, in mancanza di scelta da parte

del lavoratore, in forza dell'obbligo di legge, il datore di lavoro potrà procedere al pagamento scegliendo una delle opzioni previste dalla stessa legge. L'obbligo, si ricorda, riguarda esclusivamente la corresponsione della remunerazione relativa all'attività svolta dal lavoratore, sia esso subordinato o autonomo, rientrante nel campo di applicazione della norma. Al fine di individuare quali siano le voci che rientrano nell'obbligo di pagamento con le modalità previste, si ritiene che occorre riferirsi a tutti quegli elementi della retribuzione previsti dal contratto individuale e collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

Anticipi di cassa (non retributivi). Secondo la Fondazione studi dei consulenti del lavoro, gli anticipi di cassa per fondo spese, per rimborsi spese e per altre somme corrisposte al lavoratore, diverse da quelle contrattuali, possono essere esclusi dall'obbligo di tracciabilità, in quanto l'art. 1, comma 910, della legge n. 205/2017 prevede che l'obbligo si applichi al momento in cui i datori di lavoro o committenti, «corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa».

Prospetto paga e libro unico del lavoro. Allo stesso modo, considerato che la legge fa riferimento alla busta paga, la Fondazione ritiene che rientrino nell'obbligo tutte quelle somme che devono essere inserite nel prospetto paga e nel libro unico del lavoro. A tal riguardo, si ricorda l'obbligo di consegna al lavoratore

di un prospetto paga, che previsto dalla legge n. 4/1953 non è modificato dal nuovo obbligo in vigore dal 1° luglio. L'art. 1 della predetta legge stabilisce che è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione «[...]un prospetto di paga in cui devono essere indicati [...] tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute». Il successivo art. 2 aggiunge che: «le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo».

Firma. L'art. 1, comma 912, della legge n. 205/17 prevede che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisca prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. La giurisprudenza ha riconosciuto al lavoratore la possibilità, in sede processuale, di dimostrare che la sottoscrizione apposta sulla busta paga non costituisca la prova dell'avvenuto pagamento. Dal 1° luglio, pertanto, sarà necessario, per legge, provare il pagamento attraverso i mezzi espressamente individuati.

— © Riproduzione riservata —



**Impresa - Retribuzioni e acconti,
da luglio pagamenti tracciabili***Cirioli da pag. 14**Dal 1° luglio scattano nuovi obblighi e sanzioni per datori di lavoro e committenti*

Stipendi, compensi e acconti Parola d'ordine tracciabilità

Pagine a cura
di DANIELE CIRIOLI

Stop al contante in busta paga. Dal mese di luglio, i datori di lavoro e i committenti sono tenuti a erogare retribuzione e compensi, nonché ogni acconto di essi, a lavoratori e collaboratori, solo e soltanto mediante specifici strumenti di pagamento che ne garantiscano la tracciabilità. Non è più consentito, invece, fare pagamenti in contanti, pena l'applicazione di una sanzione da 1.000 a 5.000 euro. La novità è stata introdotta dalla legge di Bilancio 2018.

Tracciabilità paghe. Il nuovo obbligo, come accennato, è stato introdotto dall'art. 1, commi 910-915, della legge n. 205/2017. Operativo dal 1° luglio, obbliga datori di lavoro e committenti a erogare ai lavoratori retribuzione e compensi, nonché ogni acconto di essi, con specifici strumenti di pagamento, vietando l'uso del contante. La finalità della norma, evidentemente, è quello di tracciare i pagamenti di stipendi e anticipazioni, al fine di verificare che la retribuzione corrisposta non sia inferiore ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva. Per informare del nuovo obbligo i lavoratori/collaboratori e per concordare con loro la modalità di pagamento, la Fondazione studi dei consulenti del lavoro ha predisposto e diffuso apposito modello che datori di lavoro e committenti possono consegnare ai lavoratori (si veda tabella).

Quali rapporti di lavoro. L'ambito di applicazione del nuovo obbligo riguarda:

- i rapporti di lavoro subordinato;
- le collaborazioni coordinate e continuative;
- i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge

n. 142/2001.

Per quanto concerne i rapporti di lavoro subordinato, l'obbligo si applica a prescindere dalla durata e dalla modalità di svolgimento. Pertanto, vi rientrano tutti i tipi di assunzioni quali, ad esempio, quelle con contratti a termine, a tempo parziale, di apprendistato, di lavoro a chiamata (o intermittente).

Riguardo ai «contratti di collaborazione coordinata e continuativa», il riferimento non può che essere circoscritto ai contratti d'opera ex art. 2222 del codice civile che presentino gli ulteriori elementi previsti dall'articolo 409 codice di procedura civile (come modificato dall'art. 15 della legge n. 81/2017). Si tratta, in particolare, dei rapporti che «[...] si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione s'intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa».

Infine, il campo di applicazione comprende i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge n. 142/2001. In merito, la Fondazione studi dei consulenti del lavoro ha formulato qualche dubbio, perché la norma (comma 912 dell'art. 1 della legge n. 205/2017) prevede che sono compresi i «contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142» (approfondimento dell'8 giugno 2018). La Fondazione fa presente che la legge n. 142/2001 regolamenta espressamente ed esclusivamente le coop in cui il rapporto mutualistico ha a oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di

previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci. In particolare, l'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 recita: «Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte». Pertanto, spiega la Fondazione, l'interpretazione letterale della norma porterebbe a un campo di applicazione più ampio di quello previsto per i contratti stipulati dalla generalità dei datori di lavoro e committenti, giungendo a ricomprendervi ogni altro rapporto di lavoro, anche autonomo, diverso da quello coordinato e continuativo.

Le esclusioni. Dal nuovo obbligo sono esclusi tutti i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni e quelli di lavoro domestico (colf, badanti). Inoltre, ha spiegato l'Ispettorato nazionale del lavoro (nota prot. n. 4538/2018),



devono ritenersi esclusi, perché non previsti dalla norma, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi occasionali.

Il regime sanzionatorio. Oltre a introdurre lo specifico obbligo, per i datori di lavoro e committenti, di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso banca o ufficio postale con uno dei mezzi appositamente individuati, l'art. 1 della legge n. 205/2017, al comma 911, fissa anche lo specifico divieto di corrispondere la retribuzione direttamente al lavoratore, per mezzo di denaro contante, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. In caso di violazione, aggiunge, che «al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro».

Per la sanzione, non serve «denuncia». L'Inl ha spiegato inoltre che, in considerazione della ratio della norma, si deve ritenere che la violazione al nuovo obbligo di tracciabilità risulti integrata:

- quando l'erogazione av-

venga con modalità diverse da quelle previste dal legislatore (si veda tabella);

- nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, l'erogazione non sia stata realmente effettuata (per esempio, come nel caso in cui il bonifico bancario a favore del lavoratore venga successivamente revocato; ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso. Circostanze, queste, che evidenziano uno scopo elusivo del datore di lavoro).

Ne consegue che, ai fini della contestazione della violazione, è necessario verificare non solo che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti ex lege, ma che lo stesso sia andato a buon fine.

L'introduzione di uno specifico regime sanzionatorio, inoltre, comporta che gli organi tenuti a rilevare una violazione procedano all'irrogazione della sanzione prevista, a prescindere da controversie tra le parti. Non serve, cioè, denuncia per poter sanzionare il datore di lavoro o il committente. Il momento di consumazione dell'illecito, che darà origine alla sanzione, sarà quello in cui il datore di lavoro o committente avrà proceduto al pagamento con

una modalità diversa da quella espressamente prevista.

No alla diffida obbligatoria. Non è diffidabile la violazione della tracciabilità delle paghe: questo è un altro aspetto che è stato precisato dall'ispettorato. Trattandosi d'illecito non materialmente sanabile, l'Inl precisa che non trova applicazione la diffida (cosa che avrebbe consentito di regolarizzare l'infrazione pagando la sanzione minima di 1.000 euro).

Ne consegue che la sanzione sarà determinata nella misura ridotta (ex art. 16 legge n. 689/1981) e, in caso di mancato versamento, sul codice tributo 741T, l'autorità competente a ricevere il rapporto, è l'ispettorato territoriale del lavoro. Infine, l'Inl ricorda che avverso il verbale di contestazione della violazione è possibile presentare ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'ispettorato entro 30 giorni dalla notifica. La sanzione, pertanto, sarà pari a 1.667 euro (cioè 1/3 del massimo) da versare entro 60 giorni dalla notifica del verbale di violazione. Verbale che può essere impugnato, entro 30 giorni, con ricorso amministrativo al direttore della sede territoriale dell'ispettorato del lavoro.

—© Riproduzione riservata—

Il modello per la scelta

Luogo, data

Preg.mo/Gent.ma Sig. /Sig.ra

Oggetto: indicazione modalità di pagamento delle retribuzioni

Come è noto, dal 1° luglio 2018 entra in vigore l'obbligo – introdotto dall'art. 1, commi da 910 a 915 della Legge n. 205/2017 – di pagamento delle retribuzioni, compresi gli acconti, attraverso la banca o l'ufficio postale.

La invitiamo, pertanto, a indicarci il codice IBAN sul quale accreditare le retribuzioni che andremo a corrisponderle dal prossimo mese di luglio:

() Bonifico

Codice IBAN:

Le evidenziamo che le modalità di pagamento consentite, oltre all'accreditamento sul conto corrente bancario o postale da lei indicato, sono:

() strumenti di pagamento elettronico. In tale ipotesi, è necessario che ci fornisca indicazioni che ci consentano l'accreditamento tracciabile attraverso la banca o l'ufficio postale delle somme;

() emissione di un assegno che potrà essere consegnato solo a lei ovvero, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento si intende comprovato se il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, purché di età non inferiore a 16 anni. In ogni caso, la delega dovrà contenere specifica indicazione ed eventuali documenti utili a comprovare i requisiti richiesti e dovrà essere corredata da un valido documento di identità.

Qualora non sia esercitata la scelta di alcuna delle premesse opzioni, questa, in forza dell'obbligo di legge, sarà operata dal datore di lavoro, tra una delle soluzioni premesse. Per ogni ulteriore chiarimento, siamo a sua completa disposizione.

Distinti saluti

Fonte: Fondazione Studi Consulenti del lavoro

Il rapporto di Deloitte

Lavoro e famiglia, la flessibilità non è un optional

Qual è il percorso di carriera nelle aziende italiane? E quali le aspettative dei dipendenti nel 2018? E anche quali sono le esigenze dei millennials? Come vengono trattati sul posto di lavoro gli over 50 nel nostro Paese rispetto al resto del mondo?

Sono alcuni dei quesiti ai quali ha risposto il Global Human Capital Trends 2018 realizzato da Deloitte in Italia e in altri 123 Paesi coinvolgendo 111 mila responsabili delle risorse umane. «Il tema delle carriere è già molto avvertito dai millennials ed è sempre più guidato da fenomeni di natura generazionale. Resta forte il legame al brand e l'organizzazione è sempre più legata a una logica di incremento produttivo» spiega Elisa Gallo, Deloitte Human Capital Director per l'Italia. «Con l'attuale andamento instabile dei mercati, l'evoluzione delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale è difficile prevedere quali professioni ci saranno in futuro. Molte sono infatti destinate a scomparire. Quindi bisogna mettere in conto di poter cambiare posizione nel corso del tempo» spiega Gallo. La consapevolezza dell'entrata dell'intelligenza artificiale nei confini organizzativi dovrà portare a un ripensamento delle competenze dell'uomo che dovrà allenare le proprie capacità accanto alla macchina e dovrà riqualificarsi per non scomparire.

Tra le evidenze maggiori emerse dal report, anche il fatto che l'Italia, insieme a Olanda e Cina, è uno dei Paesi più incerti nel trattare i lavoratori che abbiano superato i 50 anni. «Il nostro Paese sta invecchiando ed è quindi fondamentale saper valorizzare anche la forza lavoro più anziana che ha il compito di trasmettere la propria esperienza e contribuire alla crescita della nuova generazione. Per dare un'idea precisa: dalle interviste italiane emerge che ben il 32% considera uno svantaggio gestire gli over 50, nel resto del mondo solo il 20% lo ritiene un problema».

Altro tema importante per gli italiani risulta essere quello del *Well being*. «Ci ha stupito la diminuzione dei confini tra vita privata e vita lavorativa. Abbiamo riscontrato un incremento della sollecitazione al di fuori del confine organizzativo. Cresce inoltre la richiesta di strumenti di flessibilità, di giorni da dedicare all'assistenza familiare, di servizi emergenti e di poter fare il telelavoro e lo smart working». Un trend che non è emerso in modo evidente in Italia, mentre a livello globale risulta cruciale è rappresentato dal fatto che i leader di un'organizzazione devono lavorare in sinergia come un'orchestra. Infatti secondo Deloitte maggiore sarà la connessione tra i leader, maggiore sarà la possibilità di progredire.

Irene Consigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Risorse umane

Elisa Gallo, Deloitte Human Capital Director per l'Italia: cresce l'interesse per il telelavoro e lo smart working



Posti liberi, tecnologia e corsi all'estero nel 2020 sarà smart il 51% delle aziende

SECONDO UNA RICERCA DI INFOJOB SE OGGI IL 38% DELLE SOCIETÀ HA ADOTTATO QUESTE POLITICHE COME UN MANTRA, IL 27% LO HA FATTO A MACCHIA DI LEOPARDO: SOLO PER AREE BEN DEFINITE ESCLUSIVAMENTE IL 12% HA SCELTO DI COINVOLGERE TUTTI I DIPENDENTI

Irene Maria Scalise

Roma

Nate come fenomeno di nicchia, le aziende che scelgono lo smart working sono sempre più frequenti. Secondo un'indagine condotta da InfoJobs (piattaforma di lavoro on line) entro il 2020 lo smart working sarà un fatto concreto per il 51% delle realtà italiane. Siamo sempre meno "Smart scettici" dunque.

«Da anni osserviamo crescere l'interesse per lo smart working da parte delle aziende che usano la nostra piattaforma. Rispetto a due anni fa le realtà contrarie sono diminuite dell'11,5% - spiega Melany Libraro, Ceo di Schibsted Italy (InfoJobs, Pagomeno e Subito) - grazie anche all'introduzione della legge 81 del 2017 che ha rassicurato i più reticenti». Qual è il bilancio per chi lo ha già scelto? «Il 78% esprime un giudizio molto positivo e soprattutto i risultati sono soddisfacenti visto che, tra il 55% delle realtà che attualmente hanno aderito allo smart working, il 46% ha raggiunto gli obiettivi professionali desiderati». Ma ancora non basta. «Rimane necessario predisporre una cultura aziendale aperta e basata sulla fiducia tra manager e collaboratori, affinché porti effettivi benefici - aggiunge Libraro - è indispensabile una nuova mentalità che consenta di passare da una mera logica di esecuzione e controllo a una modalità produttiva basata su obiettivi condivisi e sulla valutazione dei risultati».

Se oggi il 38% delle aziende ha adottato le politiche di smart working come un mantra, il 27% lo ha fatto a macchia di leopardo: solo per aree ben definite. Esclusivamente il 12%

ha scelto di coinvolgere tutti i dipendenti, mentre sono il 12% le aziende completamente "vergini" che lo adotteranno nei prossimi

2 anni.

Decisamente all'avanguardia è il gruppo Axa Italia. Grazie all'implementazione del progetto "Smart working Smart life" ha ricevuto un prezioso riconoscimento: lo "Smart Working Award 2017" dell'Osservatorio del Politecnico di Milano. «Siamo orgogliosi di come si lavora in Axa Italia, vogliamo distinguerci e trasformare il nostro in un luogo bello per chi ha voglia di reinventare il settore assicurativo - spiega Patrick Cohen, Ceo Axa Italia - continuiamo a investire su nuovi uffici all'avanguardia e corsi nelle più importanti università del mondo, maggiore autonomia per le persone. Siamo convinti che avere collaboratori motivati sia chiave per avere clienti più soddisfatti». Il progetto Axa era iniziato nel marzo 2016 ed ha raggiunto, nel mese di ottobre 2017, la quasi totalità della popolazione aziendale. I risultati? Il 97% dei collaboratori ritiene positiva l'esperienza del lavoro in smart working e per il 76% la produttività è aumentata; nello stesso tempo sono migliorate sia la motivazione (68%) che il work-life balance (89%). «Una particolare attenzione è stata dedicata alla ridefinizione degli spazi. Niente più postazioni fisse ma ambienti dedicati alla creatività, alla collaborazione e alla concentrazione. La strumentazione tecnologica si è adeguata con laptop in dotazione a tutti e wi-fi in azienda per favorire la mobilità all'interno delle sedi».

Anche American Express è attenta sull'argomento. Spiega Rosa Santamaria, Direttore Risorse Umane American Express Italia: «Quest'anno abbiamo evoluto lo smart working introducendo nuove flessibilità: ora anche tutto il customer service ha la possibilità di lavorare occasionalmente da remoto, ed è stato introdotto l'Agile Time Management, con la riduzione delle timbrature giornaliere ad una sola al giorno per tutti i ruoli aziendali e la gestione flessibile del proprio orario di

lavoro su base settimanale. Una vera rivoluzione, che è stata possibile grazie alla responsabilizzazione di ciascun collaboratore».

Ma tra chi ancora "sceglie di non scegliere" qual è il motivo della diffidenza? Secondo la ricerca InfoJobs il 41% ritiene che ci siano insormontabili motivi interni, mentre l'8% vorrebbe cambiare ma non può a causa della mancanza dei supporti tecnologici. Una volta adottato il lavoro in mobilità le aziende si svelano più elastiche del previsto. Il 55% infatti ritiene che non sia previsto un pacchetto fisso di ore ma lascia alla completa discrezione del dipendente decidere quanto lavorare alla tradizionale scrivania e quanto in smart working. Il 45% indica come media una giornata a settimana, mentre il 9% lo farebbe per ben due giorni.

Altra questione, inevitabile, è quella del controllo dei risultati. Per il 46% degli intervistati il modo migliore è quello della verifica con il proprio responsabile degli obiettivi prefissati. Ma c'è chi, non abbandonando la diffidenza, chiede un controllo più spinto come un report a fine giornata o un controllo informale per accertare che il lavoratore sia realmente reperibile.

Al netto del risultato lavorativo lo smart working è, particolare non da poco, considerato anche uno strumento per migliorare la qualità della vita. Lo pensano il 19% dei dipendenti e il 59% ritengono che potrebbe essere portatore di un cambio positivo. Non mancano gli scettici: per il 10% è una moda passeggera e sopravvalutata o, persino, una pratica dannosa. Infine c'è chi considera il lavoro in mobilità una leva strategica per attrarre nuovi talenti. Prospettive future? Fotografa InfoJobs: «Le aziende indicano nel 70% dei casi lo smart working come un'abitudine che, da qui al 2020, diventerà di uso comune. I più negativi lo ritengono un fenomeno che non potrà diffondersi a causa del pregiudizio legato al possibile calo di produttività (25%) o che addirittura potrà essere solo una moda dimenticata di cui nessuno parlerà più (5%)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[IL CASO]**Fastweb cambia gli spazi in ufficio e nascono le isole di "silenzio"**

Anche per chi lavora in ufficio gli spazi cambiano. La nuova sede Fastweb di Bari, inaugurata da pochi mesi, ha spazi interni progettati superando completamente la tradizionale concezione dell'ambiente di lavoro. Accanto a spazi "open" creati per facilitare la collaborazione e lo scambio di idee tra colleghi, la sede dispone anche di aree silenziose dove potersi concentrare. Ad ogni piano sono presenti Focus Room adibite al lavoro individuale e in team e cosiddette Quiet Room, salette dotate di chaise longue per favorire la distensione e il rilassamento individuale. Nella sede sono state introdotte nuove tipologie di workstation, come i desk dotati di cyclette e le postazioni regolabili in altezza per rendere la giornata di lavoro più piacevole. Su ciascun piano si trovano anche diverse sale "break" dotate di angoli cottura, accanto a vere e proprie aree ludiche con bigliardini a disposizione dei dipendenti nei momenti di relax, nonché docce e spogliatoi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Melany Libraro (1),
Ceo di Schibsted Italy (InfoJobs, Pagomeno e Subito) e **Patrick Cohen (2)**, Ceo Axa Italia

89

PER CENTO

Quasi totale l'apprezzamento di questa pratica da parte dei dipendenti per quanto riguarda il work-life balance, il bilanciamento tra vita lavorativa e familiare

rapporti welfare

[IL SONDAGGIO]

Recruiting, spiare il candidato si può

LA MULTINAZIONALE MONSTER.IT HA CHIESTO AI SUOI UTENTI UN'OPINIONE SUL FATTO CHE GLI UFFICI DEL PERSONALE ACQUISISCA INFORMAZIONI ATTRAVERSO I PROFILI SOCIAL DI CHI SI PROPONE

Milano

Può un recruiter permettersi di ficcare il naso negli affari "social" di un candidato? Sì, soprattutto è il suo mestiere. La pensa così almeno più della metà dei partecipanti a un sondaggio pubblicato su Monster.it, la multinazionale del recruiting online, che ha chiesto ai suoi utenti un'opinione sul fatto che le imprese, nella fase di recruiting, acquisiscano informazioni sui candidati anche attraverso i loro profili social.

Degli oltre mille partecipanti all'indagine (1.252 le risposte complessive raccolte), più di uno su tre, ovvero il 30,99 % del totale (388 voti), si è detto favorevole a questo atteggiamento, preferendo alle altre la risposta: "Sono assolutamente d'accordo: penso che le Aziende debbano conoscere al meglio un candidato".

Più o meno dello stesso avviso anche il 28,91% degli intervistati, equivalente a 362 aderenti all'indagine, che alla stessa domanda hanno indicato, tra le risposte suggerite: "Sono d'accordo: ne sono consapevole e condivido informazioni che mi facciano guadagnare il rispetto del recruiter".

Per il 59,9% dei partecipanti al sondaggio Monster, insomma, lo "spionaggio" che le imprese, attraverso i propri recruiter, eserciterebbero sui candidati, non costituisce alcun problema. Anzi, per una fetta consistente di loro, sapere che i propri canali social non professionali possano concorrere, tanto quanto un curriculum o una lettera di presentazione, a tracciare una migliore definizione del proprio profilo complessivo, rappresenta addirittura una preziosa opportunità in chiave personal branding. Da cogliere, a quanto pare, facendo il gioco stesso delle aziende. Condividendo cioè contenuti che possano irrobustire in una qualche misura la propria web reputation. **(r.rap.)**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Per il 59,9% dei partecipanti al sondaggio Monster lo "spionaggio" non costituisce alcun problema



L'INCHIESTA

Senza voucher persi 500 mila mini-contratti

PAOLO BARONI

Un anno senza voucher è soprattutto un anno di mancate occasioni di lavoro: sono infatti centinaia di migliaia i «contrattini» andati in fumo per lo stop ai buoni. — P. 10-11

Un anno fa è stato azzerato il sistema dei buoni da 10 euro, ma l'esecutivo pensa di ripristinarli
Un terzo delle imprese ricorre a prestazioni occasionali, la maggioranza rinuncia a prendere persone

Senza voucher perse 500 mila occasioni di lavoro

Sondaggio

Swg/Confesercenti:
il 43% delle Pmi lamenta
la troppa burocrazia

PAOLO BARONI
ROMA

Un anno senza voucher è soprattutto un anno di mancate occasioni di lavoro: sono infatti centinaia di migliaia i «contrattini» andati in fumo a causa dello stop ai buoni-lavoro. A farne le spese tantissimi giovani e meno giovani che, soprattutto d'estate, riuscivano a trovare un'occupazione temporanea e fare qualche soldo. Un anno fa il governo Gentiloni, per scansare il referendum promosso dalla Cgil ed evitare l'onta di una seconda sconfitta dopo quella del 4 dicembre, ha azzerato il vecchio sistema dei buoni da 10 euro sostituendoli con un «contratto di prestazione occasionale» per le imprese con meno di 5 dipendenti e un «libretto famiglia» per lavori di casa, baby sitter e ripetizioni private. Il passaggio tra il vecchio e il nuovo sistema però ha dimostrato di non funzionare. Stando ad uno studio realizzato da Confesercenti, che *La Stampa* pubblica in esclusiva, la cancellazione dei voucher solo nel campo delle piccole medie im-

prese che operano soprattutto nel commercio, nel turismo, nei servizi e nell'artigianato ha fatto perdere all'incirca 400 mila occasioni di lavoro. In pratica i rapporti di lavoro che si erano registrati sino al 2016, ultimo anno di utilizzo pieno dei buoni, si sono dimezzati. In agricoltura, invece, stando alle stime di Coldiretti dopo i 25 mila posti bruciati in occasione dell'ultima vendemmia quest'estate ne scompariranno altri 50 mila. Spiega il segretario nazionale di Confesercenti Mauro Bussoni: «Il voucher era uno strumento utile per imprese e lavoratori, soprattutto dopo che ne era stata rafforzata la tracciabilità. La sua abolizione ha fatto perdere tante occasioni di lavoro e ha creato confusione e aggravi burocratici aggiuntivi per le attività economiche. Questo genere di caos è inevitabile quando si agisce senza un confronto vero con le parti sociali».

I numeri del flop

Secondo un sondaggio condotto dalla Swg per Confesercenti su un campione rappresentativo di 800 piccole e medie im-

prese (Pmi), risulta che utilizzava i voucher il 30% degli intervistati, anche se poi solo il 4% lo usava con frequenza. Ad adoperarlo erano principalmente piccole imprese: solo il 17% degli imprenditori intervistati, infatti, è rimasto fuori dal nuovo contratto di prestazione occasionale perché aveva troppi dipendenti. Nonostante questo, però, solo un terzo delle attività (il 33%) è stato in grado di utilizzare il nuovo strumento: il 43% ha invece trovato la procedura di attivazione troppo complessa, mentre un altro 7% non lo ha ritenuto adatto alle proprie esigenze. A motivare il no di questi ultimi, probabilmente, due fattori: da un lato il costo maggiore (di circa un terzo) della prestazione oraria; dall'altro i limi-



ti sulla forza di lavoro impiegabile attraverso questo tipo di contratti, ovvero giovani con meno di 25 anni, pensionati e persone disoccupate e/o percettori del reddito di inclusione. Limiti che, ci segnalano le imprese che hanno risposto al sondaggio, «tagliano fuori la forza lavoro più esperta».

L'insuccesso della riforma del 2017 è confermato anche dai dati ufficiali dell'Inps. Anche considerando i dati del libretto famiglia la discrepanza tra le ore-lavoro assegnate tramite voucher e quelle dei nuovi strumenti è abissale. Operando un confronto tra luglio-dicembre 2016 e luglio-dicembre 2017 (ovvero i primi sei mesi del nuovo regime), si passa infatti da oltre 69 milioni di ore ad appena 1,6 milioni. Non solo, ma a tutto marzo 2018 erano appena 6309 i libretti famiglia attivati, segno che buona parte delle prestazioni effettuate presso privati, in parte emerso coi voucher, è rifluito nel nero. Di contro tra il 2008 e il 2017 in 104 mesi, in totale erano stati 433 milioni i voucher venduti, con un picco di 134 milioni nel 2016 e circa 1,77 milioni di lavoratori interessati in totale.

Un sistema complicato

«La nuova normativa ha fatto crollare del 98% in valore l'uso dei buoni lavoro» denuncia Coldiretti contestando «l'eccesso di inutile burocrazia di cui, in parte non irrilevante, è responsabile la piattaforma informatica creata dall'Inps che non tiene in considerazione le specificità del lavoro nei campi». I voucher – viene poi ricordato – erano stati introdotti per la prima volta in via sperimentale nel 2008 per la vendemmia proprio per le peculiarità dell'offerta di lavoro nelle campagne. Nel corso degli anni successivi «l'agricoltura è stata l'unico settore che è rimasto praticamente "incatenato" all'originaria disciplina "sperimentale" con tutte le iniziali limitazioni (solo lavoro stagionale e solo pensionati, studenti e percettori di integrazioni al reddito) che gli altri settori non hanno mai più cono-

sciuto fino all'abrogazione». E «non è un caso – si precisa ancora – che il numero di voucher impiegati in agricoltura sia praticamente rimasto stabile dal 2011. In agricoltura ne sono stati venduti nell'ultimo anno prima dell'abrogazione circa 2 milioni, più o meno come nei 5 anni precedenti pari all'incirca a 350 mila giornate/anno di lavoro che – sottolinea la Coldiretti – hanno aiutato ad avvicinare al mondo dell'agricoltura giovani studenti e a mantenere attivi molti anziani pensionati nelle campagne senza gli abusi che si sono verificati in altri settori».

Le imprese si arrangiano

Ma che fine ha fatto il lavoro accessorio nel mondo delle Pmi? Il 5% delle imprese secondo il sondaggio Swg/Confesercenti ha detto di aver usato contratti ad intermittenza, mentre il 9% si è rivolto a part-time a tempo determinato, un altro 13% invece ha potuto utilizzare i contratti stagionali, che sono però limitati ad alcuni settori d'attività. Il 27% ha invece usato altre forme contrattuali. Ma quasi la metà delle imprese (46%) ha semplicemente rinunciato alle mansioni precedentemente assolte con i voucher: il 22% l'ha eliminata del tutto, mentre il 24% l'ha divisa tra gli altri dipendenti o svolta in prima persona. «I pubblici esercizi non sono fabbriche» spiega Massimo Zucchini, presidente della Fiepet Bologna. «Il lavoro non è sempre programmabile. Il voucher era uno strumento di grande semplicità che permetteva di gestire tutte quelle occasioni che si materializzano con scarso o nessun preavviso: per un pub come il mio, ad esempio, camerieri e cuochi per compleanni, partite, feste di strada o altri eventi imprevedibili. In più permetteva di avere un primo contatto con i lavoratori, valutandone esperienza, capacità e comportamento sul campo. Un contatto che spesso portava all'assunzione definitiva della figura».

Considerando che nel 2016, nei settori presi in considerazione, i voucher avevano dato lavo-

ro a circa 890 mila persone (in pratica la metà della platea totale), alla luce del sondaggio dell'Swg si stima che siano oltre 400 mila gli addetti che hanno visto sfumare un'occasione di guadagno. Cifra che potrebbe raddoppiare se l'altra metà dei datori di lavoro avesse tenuto lo stesso comportamento del campione sondato da Swg. Parlare di 800 mila contrattini andati persi è forse troppo, ma il paragone rende bene l'idea della vastità del problema, delle occasioni che vanno perse e del fatto che molto probabilmente una parte molto rilevante degli occupati occasionali è scomparso dai radar, non versa più nemmeno la quota minima di contributi Inps e ovviamente non può più essere tracciata e quindi controllata.

Governo pronto a cambiare

Che fare? La reintroduzione dei voucher secondo Confesercenti trova d'accordo il 47% delle imprese (mentre il 32% è contrario e il 21% non sa). «Si deve tornare indietro: occorre ripristinare il voucher così come era» sostiene Bussoni. Il nuovo governo Lega-5 Stelle ci sta seriamente pensando, tant'è che nel suo «Contratto», recependo le tante critiche del mondo delle imprese, ha previsto esplicitamente «una riforma complessiva della normativa vigente» con l'obiettivo «di introdurre un nuovo strumento, chiaro e semplice, che non si presti ad abusi, attivabile per via telematica attraverso una apposita piattaforma digitale per la gestione dei rapporti di lavoro accessorio». Da parte della Cgil è subito arrivato un altolà, con Susanna Camusso che ha lanciato l'«allarme rosso», mentre è noto che se fosse dipeso da Cisl e Uil i voucher non sarebbero stati aboliti, ma semmai solo «rivisti». Ne è convinto anche Maurizio Sacconi che a sua volta suggerisce di introdurre «una disciplina semplice sul "lavoro breve", che deve essere detassato, semplicissimamente regolato e soprattutto non soggetto a contenzioso in quanto né subordinato né autonomo». —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

Il flop in numeri

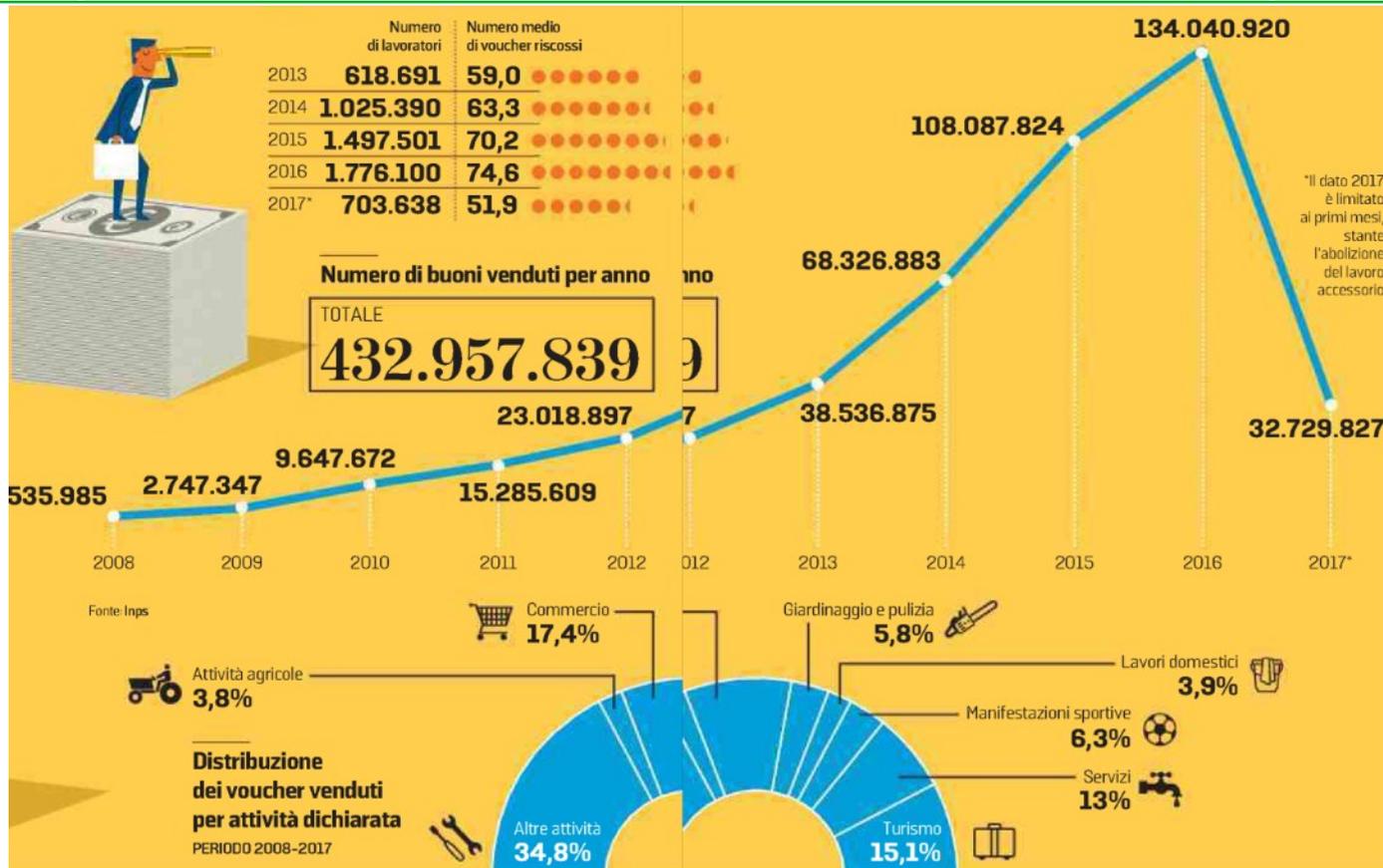
Prima e dopo la riforma

	Voucher 2016	Contratti prestazione occasionale + libretto famiglia 2017
Luglio	13.216.052	10.693
Agosto	11.342.792	150.715
Settembre	11.914.506	219.217
Ottobre	11.011.283	320.048
Novembre	10.314.350	391.548
Dicembre	11.507.500	534.486
TOTALE	69.306.483	1.626.707

Fonte:
Elaborazione
Confesercenti
su dati Osservatorio Inps

centimetri - LA STAMPA





Cosa dicono le imprese

NOTA METODOLOGICA
 Tema del sondaggio: I voucher Soggetto realizzatore: SWG
 Spa Committente e acquirente: Confesercenti Nazionale
 Data di esecuzione: 24-28 maggio 2018 Metodologia
 di rilevazione: sondaggio online CAWI su un campione
 casuale probabilistico stratificato e di tipo panel ruotato
 di 800 imprenditori, commercianti, artigiani,
 distribuito su tutto il territorio nazionale.
 Il campione intervistato online è estratto
 dal panel proprietario SWG

Lei ha mai utilizzato, fin quando e' stato possibile, i voucher per il pagamento del lavoro accessorio?

Si', spesso	4%
Si', ma solo occasionalmente	26%
Mai	70%

I vecchi voucher sono stati sostituiti, per le sole imprese con meno di 5 dipendenti, dal contratto di prestazione occasionale. Lei lo ha usato? (solo a chi usava il voucher)

Si, senza problemi	33%
No, perché ho più di 5 dipendenti	17%
No, perché ho trovato la procedura troppo complicata	43%
No, perché non è adatto alle mie esigenze	7%

Come ha sostituito il lavoro occasionale precedentemente pagato con i voucher? (solo a chi usava il voucher)

Con contratti ad intermittenza	5%
Con contratti a tempo determinato in part time	9%
Con contratti stagionali	13%
Con altre forme contrattuali	27%
Ho eliminato la mansione precedentemente pagata con i voucher	22%
Ho diviso il lavoro accessorio fra gli altri dipendenti/ l'ho svolto io in prima persona	24%

Nel contratto di governo Lega-M5S era prevista la reintroduzione dei voucher. Lei e' favorevole alla reintroduzione dei voucher? (a tutti)

Si'	47%
No	32%
Non saprei	21%

PERCHÉ È DIFFICILE TROVARE IL PERSONALE CHE SERVE

WALTER PASSERINI

Addetti nelle attività di ristorazione (18,7%), Personale non qualificato nei servizi di pulizia (11,8%), Addetti alle vendite (14,6%), Conducenti di veicoli a motore (27,1%), Tecnici dei rapporti con i mercati (32,7%), Artigiani e operai specializzati delle costruzioni e nel mantenimento di strutture edili (14,7%), Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (13,2%), Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (8,1%), Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela (12%), Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (39,2%). Sono le dieci professioni più ricercate dalle imprese nel mese di maggio, secondo il termometro Excelsior Unioncamere. Il numero che si accompagna a ciascuna professione indica la percentuale di difficoltà di reperimento. Spiccano i montatori, riparatori e manutentori, con la percentuale più alta: 39,2%. La difficoltà si riferisce alla percentuale di aziende per le quali il reperimento di quella figura sul mercato del lavoro locale è molto o poco difficile. Ma perché è così difficile per le imprese la reperibilità delle figure che servono? Innanzitutto perché esistono mercati del lavoro locali saturi e altri con molti posti vacanti, dove serve quindi la mobilità. Mancano persone oppure quelle che ci sono non sono professionalmente attrezzate, oppure le aspettative dei candidati sono più alte di ciò che offrono le imprese. Ma la prima ragione sta in una mancanza di orientamento e di informazioni che i servizi all'impiego dovrebbero fornire su scala nazionale. —

BY NC ND ALLGUNI DIRITTI RISERVATI



Bellini insegna a diventare squadra «Porte aperte ai ragazzi disabili La solidarietà fa bene all'azienda»

Marco Bellini, presidente dell'azienda:
«Vogliamo favorire il loro inserimento
in un gruppo come quello formato
dai dipendenti di una vera impresa»

Luca Balzarotti
■ ZANICA (Bergamo)

MERCOLEDÌ mattina. All'apparenza un giorno di lavoro come tanti nello stabilimento della Bellini Spa. Anche oggi, a Zanica, alle porte di Bergamo, una cinquantina di dipendenti produce lubrificanti per macchinari industriali di origine vegetale. Nell'azienda che 10 anni fa ha mandato in pensione il petrolio e ha investito in prodotti creati con oli e materie prime biologiche, arrivano Emanuele, Enrico e Leonardo (nomi di fantasia, ndr). Per loro non è un mercoledì come tanti. L'abbigliamento è diverso da quello che indossano nel centro socio-educativo della Fondazione Papa Giovanni XXIII di Bergamo che si occupa di ragazzi con difficoltà comportamentali e gravi disfunzionalità nell'apprendimento. Oggi hanno una tuta e un kit antinfortunistico. Il gesto d'intesa con l'educatore che li accompagna fa da spartiacque: d'ora in poi lavorano con gli operai. «È un progetto che ho fortemente voluto per due motivi: favorire il loro inserimento in un gruppo come quello formato dai dipendenti di un'impresa. E, nello stesso tempo, aiutare tutti noi a capire quanto siamo fortunati quando ci troviamo davanti a chi è chiamato a vivere nelle difficoltà. Mi auguro che questa esperienza possa insegnarci a lamentarci di meno», spiega Marco Bellini, presidente dell'azienda fondata nel 1943 dal nonno per il commercio di prodotti petroliferi, convertita ai lubrificanti dal padre e passata alla linea verde con la terza generazione (Marco, Andrea e Stefano Bellini).

«PER CINQUE settimane apriamo le porte degli stabilimenti a tre ragazzi». Emanuele, Enrico e Leonardo ascoltano con attenzione. Lavorano accanto ai dipendenti e si sentono parte della squadra. Emanuele aiuta a portare le taniche. Enrico e Leonardo il pellet e le materie prime biologiche che, combinate, danno vita ai lubrificanti ecologici, capaci di migliorare le prestazioni dei macchinari industriali e la salute di chi li aziona. Le due ore previste dall'accordo sono scadute. I ragazzi si cambiano per rientrare a Bergamo, consapevoli che è solo un arrivederci alla settimana successiva. «Sono coinvolti – sottolinea Flavia Castagnoli, presidente della Fondazione Papa Giovanni XXIII –. Il lavoro dà un senso al loro uscire, i ragazzi hanno voglia di andare in azienda. Il nostro compito è capire a chi di loro si addice meglio una mansione piuttosto che un'altra». Il progetto condiviso con la Bellini «non è a senso unico – sottolinea il presidente dell'azienda –, ma uno scambio. Loro vengono da noi e i nostri dipendenti, su base volontaria, potranno prestare servizio per la fondazione uscendo due ore prima: una delle due ore che spenderanno in comunità verrà pagata dalla Bellini. Un'ora la dona il dipendente, una l'azienda». Tra le iniziative rivolte ai lavoratori, l'impresa che con la svolta bio dei lubrificanti è passata da 10 a 27 milioni di fatturato propone ai dipendenti di restituire il 50% di quanto viene rimborsato per le spese legate a benessere, cultura e tempo libero. «L'azienda paga l'abbonamento per la palestra – è l'esempio del presidente Bellini –. Se il lavoratore dà il 50% di quanto gli viene corrisposto, noi lo de-

stiniamo a un fondo *charity* per progetti di solidarietà».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Occupati e più ricchi Meglio laurearsi

Secondo il rapporto 2018 Almalaurea, a un anno dal titolo il tasso di occupazione è pari al 71,1% tra chi ha conseguito la laurea di primo livello e al 73,9% tra i magistrali biennali, mentre cinque anni fa era inferiore rispettivamente del 5,4% e del 3,8%. I livelli pre-crisi rimangono ancora lontani: fra il 2008 e il 2013, l'occupazione è calata di 17,1 punti percentuali per i laureati triennali. Bene la retribuzione mensile netta a un anno dal titolo: in media, è pari a 1.107 euro per i laureati di primo livello e 1.153 euro per i laureati magistrali



L'arte della selezione da noi è poco digitale

Le aziende italiane si stanno attrezzando con investimenti digitali negli uffici del personale

Ma sia per la scelta dei talenti che per la loro valutazione valgono molto di più le tradizionali referenze

di **Barbara Millucci**

Nell'era della Skill economy, caratterizzata dalla necessità di adattare continuamente le competenze, l'innovazione è fondamentale per affrontare la quarta rivoluzione industriale. A dimostrare l'esistenza di un legame tra il tasso d'innovazione e il modo in cui le organizzazioni sviluppano i propri talenti è uno studio Idc- Cornerstone OnDemand che ha intervistato 2 mila professionisti delle risorse umane di 14 paesi europei. Il fatto che solo il 7% delle italiane sostenga di non aver ancora avviato un percorso di trasformazione, contro il 9% del 2017, dimostra che le imprese sono all'opera per capire come le tecnologie digitali possano migliorare la loro efficienza, arricchire prodotti e servizi e introdurre nuovi modelli di business.

Gli strumenti

Come avviene con tutte le grandi trasformazioni, ci sono ancora alcune problematiche di base che le aziende italiane devono riuscire a risolvere per raggiungere con successo i propri obiettivi digitali. Innanzitutto è fondamentale «trasformare le iniziative digitali in valore di business reale, soprattutto aggiornando l'infrastruttura It e rivedendo il concetto di collaborazione» spiega Geoffroy de Lestrangé di Cornerstone OnDemand, azienda specializzata in software cloud per la formazione, quotata al Nasdaq. «Ciò che abbiamo osservato è che l'Italia è abbastanza avanti nella percezione di digitalizzazione delle risorse umane per quanto riguarda la gestione delle performance, mentre è indietro sulla digitalizzazione della selezione e della formazione». Nel reclutare personale, i nostri capi delle ri-

sorse umane rispetto ai loro colleghi in Europa usano raramente le piattaforme di reclutamento e le agenzie di selezione. Quello che conta in Italia durante un colloquio di lavoro, o per l'avanzamento della carriera, sono le referenze. La selezione interna è lo strumento principale per occupare un posto vacante (51%) e si usano LinkedIn/Facebook per pubblicizzare le posizioni aperte (41%).

«Questa dipendenza dalla selezione interna, associata a una maggiore incidenza delle referenze in Italia, rispecchia un processo ben consolidato, in cui i dipendenti sono motivati principalmente da mobilità interna, fedeltà e capacità di adattarsi alla cultura specifica di ogni azienda» aggiunge l'esperto. Questo comportamento, ricompensato con promozioni e maggiori responsabilità, che aumenta la fedeltà e il coinvolgimento, se da un parte può essere gratificante dall'altra presenta svantaggi. Porta a fossilizzarsi in una cultura che si oppone al cambiamento che è ancora il principale ostacolo all'esperienza digitale.

Quello che alle imprese italiane interessa maggiormente sono i requisiti professionali (52%). Desiderano verificare se le competenze del candidato sono in linea con i requisiti del lavoro da svolgere.

Tutto in un clic

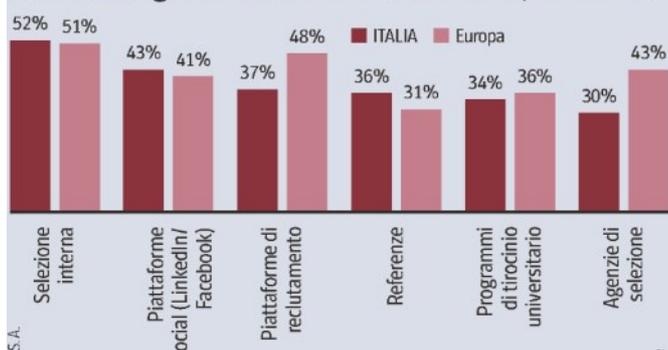
Mentre ai dipendenti nel resto d'Europa viene spesso chiesto di risolvere test e problemi per dimostrare le proprie capacità di pensiero critico e laterale, le aziende italiane sembrano attribuire a questi aspetti un'importanza inferiore. Sul fronte delle performance, invece, quello che sta accadendo negli ultimi tre anni è che la valutazione annuale ha perso popolarità in Italia, sebbene costituisca ancora

una forma di revisione molto diffusa nel paese. Nel 2018 molte aziende italiane (43%) hanno adottato cicli di valutazione strutturati e regolari con cadenza trimestrale, mentre per quanto riguarda la capacità di adattamento alla cultura aziendale siamo ancora fanalino di coda rispetto ai nostri vicini. Anche i programmi d'inserimento on boarding, molto apprezzati all'estero, sembrano esser sfruttati pochissimo dai nostri direttori del personale. «Questa scarsa attenzione all'inserimento potrebbe rispecchiare un ambiente aziendale che, diversamente dal resto dell'Europa, non cerca di integrare i nuovi assunti all'interno del team, né di metterli nelle condizioni ottimali per adottare la cultura aziendale. Ciò è sintomatico di una debolezza generale delle aziende italiane e del loro utilizzo dei moderni strumenti di apprendimento digitale per sviluppare le competenze dei dipendenti», aggiunge de Lestrangé. Per innovare davvero, gli Hr devono quindi incoraggiare il cambiamento e coordinare la gestione dei talenti in tutte le fasi del ciclo di vita del dipendente: dalla selezione all'inserimento, dalla revisione delle performance allo sviluppo. Solo questo coordinamento aiuterà le aziende a prevedere future carenze di competenze e pianificare i cambiamenti, aumentando al tempo stesso produttività e innovazione.

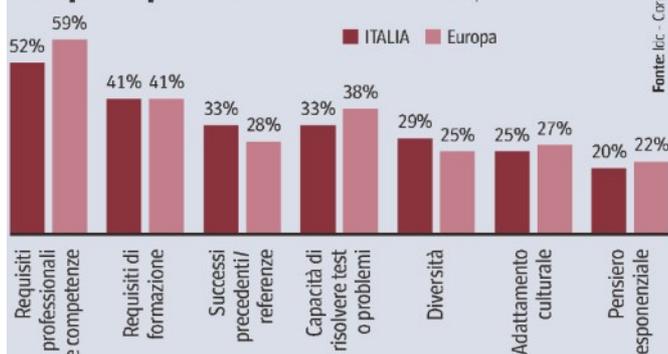
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Come si scelgono i talenti Strumenti di selezione del personale in Italia



Le capacità più ricercate Criteri di selezione del personale in Italia



Specialisti

Geoffroy de Lestrage
di Cornerstone
OnDemand, azienda
specializzata in software
cloud per la formazione,
quotata al Nasdaq

Percorsi

L'e-learning per studenti e manager

Dalla partnership tra Class Editori e l'Università Pegaso, attiva nella formazione universitaria online, nasce Class Academy. Un nuovo percorso nel panorama della formazione post laurea che propone un'offerta didattica innovativa e calibrata non solo sulle esigenze di giovani laureati ma anche dei manager e professionisti di imprese pubbliche e private che desiderano approfondire le loro conoscenze.

I master, somministrati in modalità online tramite la piattaforma interattiva dell'Università Telematica Pegaso che si avvale delle più avanzate tecnologie in campo di e-learning, sono modulati secondo il metodo del lifelong learning e finalizzati al costante aggiornamento sui temi dell'economia, finanza, management, comunicazione e innovazione. Tra i docenti dell'Academy figurano personalità della società civile, ma anche accademici delle più prestigiose università italiane e professionisti dei diversi settori, che adottano una metodologia formativa orientata alla gestione pratica dei processi e delle strategie aziendali. Particolare attenzione sarà riservata a digitale, finance, venture capital, internazionalizzazione d'impresa e supply chain.

L'Università Telematica Pegaso da oltre 12 anni fornisce formazione a distanza in modalità blended, ma anche fisica. Con oltre 70 sedi e oltre 500 poli didattici presenti in tutta Italia, l'ateneo è molto diffuso sul territorio nazionale con corsi di laurea, master di primo e secondo livello, alta formazione o perfezionamento.

Ba.Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



rapporti welfare

Formazione e reclutamento, è la digital transformation

DALLA RICERCA PRESENTATA DAL TOP EMPLOYERS INSTITUTE SOLO IL 3% DELLE SOCIETÀ STA APPLICANDO IN MANIERA SISTEMATICA E STRUTTURATA LA SVOLTA TECNOLOGICA

Milano

L'erogazione della formazione attraverso dispositivi mobili e app dedicate. L'utilizzo dei social media e della gamification per il reclutamento dei candidati. Lo sfruttamento di big data e analytics per reperire importanti informazioni in ottica business. La digital transformation è ormai una necessità per le aziende che vogliono competere con successo, anche se l'Italia resta ancora indietro rispetto all'Europa da questo punto di vista.

È quanto emerge dalla ricerca "Hr Digi-Tales: storie di trasformazione digitale" presentata dal Top Employers Institute in occasione della Top Employers Hr Conference 2018 tenutasi nei giorni scorsi a Milano. In base all'indagine (che ha coinvolto un campione di 90 aziende certificate in Italia dall'istituto e 859 in Europa) solo il 3% la sta applicando in maniera sistematica e strutturata, con un gap rispetto alle imprese europee del 10%. Tanto che peggio di noi fanno solo Grecia, Bulgaria e Romania.

I motivi? Per Massimo Begelle, deputy country manager dell'ente, ci sono in gioco diversi fattori: «Il management è ancora poco propenso a promuovere il tema dall'alto e la funzione Hr stenta a imporsi come guida del cambiamento. Va poi detto che la cultura digitale a livello paese non è così avanzata e questo non aiuta». In base alla survey, tra le aziende certificate Top Employers 2018 le priorità della funzione Hr spaziano dalla strategia sui talenti allo sviluppo della leadership, fino all'engagement dei dipendenti, ma non contemplano il tema della digitalizzazione. Scenario confermato anche da una ricerca del Politecnico di Milano presentata in occasione del convegno secondo cui lo sviluppo di cultura e competenze digitali rappresenta la principale sfida per la direzione Hr nel 2018.

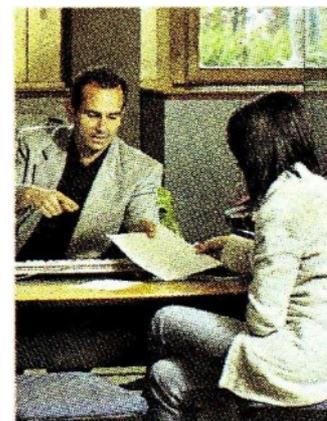
Anche se solo il 22% del campione ha avviato progetti in tal senso e solo il 35%

ha adottato una precisa people strategy. Mentre dai dati di una survey condotta da BearingPoint e Talent Garden su oltre 600 people manager di aziende che operano in Italia, il 58% sostiene che non c'è una strategia chiara in tema di digital transformation. Anche se ci sono alcuni settori che fanno eccezione. «Un esempio riguarda le fasi di recruiting e di on-boarding (ossia le politiche a sostegno dei neoassunti, ndr) dove l'utilizzo del digitale per attrarre i talenti è più frequente — sottolinea Begelle — Questo perché spesso ci si relaziona con candidati giovani che sono avvezzi alle nuove tecnologie».

In base all'indagine, in Italia il 62% del campione (a fronte del 70% in Europa) offre un portale dedicato nel quale i nuovi assunti possono trovare informazioni utili per il loro processo di on-boarding. Il nuovo trend nel recruiting è inoltre l'utilizzo della gamification per la ricerca di candidati che vengono valutati attraverso una serie di prove ispirate alle dinamiche dei videogame e dei reality. Tra i casi virtuosi citati in occasione del convegno spiccano i gruppi Heineken ed Hera. «Il primo ha messo a punto un percorso digitale per il recruiting e l'attrazione dei talenti». Mentre nel secondo si spazia da programmi formativi erogati via Intranet, fino a tutorial e a un piano di welfare digitale.

Un'applicazione delle nuove tecnologie che, conclude il deputy country manager, non andrebbe riservata solo alla fase di *talent acquisition*: «Nel momento in cui il neoassunto si rende infatti conto di non essere in un'impresa realmente digitalizzata spesso decide di cercare altre opportunità. Ecco perché il tema andrebbe integrato in tutti i processi aziendali». (s.d.p.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In Italia solo il 62% del campione offre un portale dedicato nel quale i nuovi assunti possono trovare informazioni utili



Dal 1° luglio l'azienda corregge i contributi Inps

Antonio Cannioto
Giuseppe Maccarone

Nel periodo di operatività della monetizzazione del Tfr (al massimo 38 mesi per chi ha deciso sin da subito di cogliere questa possibilità), sono rimasti sospesi sia i versamenti al Fondo di Tesoreria (per i destinatari) sia il finanziamento, tramite Tfr, della previdenza complementare. Con riferimento a quest'ultima, l'adesione del lavoratore dipendente è proseguita, senza soluzione di continuità, sulla base della posizione individuale maturata prima della monetizzazione nonché dell'eventuale contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Dal 1° luglio, dunque, in concomitanza con la fine del regime transitorio del Tfr in busta paga, le aziende in cui sono occupati lavoratori che vi hanno fatto ricorso, dovranno ricordare di rettificare i contributi dovuti all'Inps.

Dal periodo di paga "luglio 2018" infatti i datori di lavoro ritorneranno a operare in linea con le scelte effettuate, ai sensi del decreto legislativo 252/05, dagli interessati prima della cosiddetta monetizzazione.

Di conseguenza, nelle aziende di minori dimensioni (meno di 50 addetti), e con riferimento ai lavoratori che hanno optato per mantenere il Tfr al regime civilistico ex articolo 2120 del Codice civile, le quote mensilmente maturate potranno nuovamente restare in azienda. Nelle imprese più grandi, invece, dovranno essere ripresi i versamenti al Fondo di Tesoreria Inps.

In parallelo, in caso di precedente opzione (esplicita o tacita) del lavoratore verso la previdenza complementare, le aziende dovranno riproporre i trasferimenti delle quote di Tfr al fondo di destinazione, secondo la tempistica dettata dai singoli statuti.

Il "ritorno al passato" comporterà, inoltre, per i lavoratori che non lo avessero ancora fatto, di optare per l'adesione alla previdenza complementare.

Anche i datori di lavoro minori (meno di 50 addetti) dovranno prestare attenzione. Il rientro in azienda del Tfr farà, infatti, perdere loro la titolarità delle misure compensative di cui hanno beneficiato durante il peri-

odo di operatività della Quir.

Dopo l'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare nonché del Fondo di Tesoreria gestito dall'Inps, buona parte dei datori di lavoro si è dovuto spossessare del Tfr. Infatti, in generale, i dipendenti hanno la facoltà di destinarlo alla costruzione di una seconda pensione oppure di lasciarlo in azienda. In quest'ultimo caso, le imprese con almeno 50 dipendenti devono obbligatoriamente versarlo alla Tesoreria dello Stato gestita dall'Inps. In entrambe le ipotesi (trasferimento a forme pensionistiche complementari o al Fondo di Tesoreria), i datori di lavoro perdono uno strumento che, storicamente, ha costituito una sorta di autofinanziamento. Per farvi fronte, il legislatore ha previsto per le aziende l'operatività di misure compensative di tipo fiscale e contributivo.

Queste ultime si concretizzano in una riduzione, calcolata sull'imponibile previdenziale, pari allo 0,28% a cui si aggiunge un esonero dello 0,20% sul contributo dovuto al Fondo di garanzia previsto dall'articolo 2 della legge 297/82 (0,40% per i dirigenti industriali). In occasione dell'entrata in vigore della normativa sulla Quir, visto che anche i datori di lavoro minori avrebbero potuto spossessarsi del Tfr, è stata estesa loro la possibilità di avvalersi delle misure compensative. L'applicazione della facilitazione, tuttavia, varia in relazione alla modalità di erogazione della Quir. La corresponsione con risorse proprie ha consentito l'accesso sia alle misure compensative fiscali sia a quelle contributive; queste ultime, nella forma della doppia riduzione (0,20% e 0,28%).

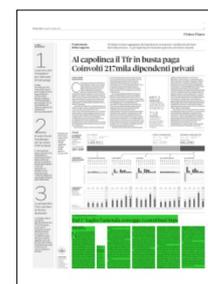
Ai datori di lavoro che, per monetizzare il Tfr, hanno chiesto il prestito bancario (a cui potevano ricorrere le aziende più piccole, non destinatarie della Tesoreria, in caso di carenza di liquidità), è stata, invece, preclusa sia la misura fiscale sia la riduzione dello 0,28%; le stesse, inoltre, sono state chiamate a versare uno specifico contributo (0,20% - codice M500) per finanziare un nuovo fondo per fornire una garanzia in caso di mancata restituzione del finanziamento ottenuto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

50

**SOGLIA DEI
DIPENDENTI**

Il Tfr viene trattenuto in azienda nelle realtà al di sotto di questo limite. Da 50 in su il flusso passa al Fondo di tesoreria Inps



Il popolo del Tfr: gli italiani restano fedeli al «tesoretto»

In busta paga. Solo 217mila dipendenti privati su 15 milioni hanno chiesto nello stipendio la quota maturata ogni mese. Stop al 30 giugno

I rendimenti. Dal 2008 a oggi i fondi pensione hanno reso almeno il 3% medio annuo contro il 2,1% del Trattamento di fine rapporto

di **Davide Colombo e Matteo Prioschi** — a pagina 3

Al capolinea il Tfr in busta paga Coinvolti 217mila dipendenti privati

Gli italiani restano aggrappati alla liquidazione nonostante i rendimenti più bassi dei fondi pensione - Il 55% degli importi maturati ogni anno si ferma in azienda

657,2

MILIONI DI EURO
L'importo complessivo liquidato da gennaio 2016 ad aprile 2018 ai lavoratori che hanno chiesto il Tfr in busta paga (Fonte: Inps)

71,5

% SUL TOTALE
L'incidenza dei fondi provenienti da Tfr sull'importo liquidato. Le altre quote derivano da fondi complementari (10,4%) e Fondo tesoreria Inps (18,1%)

Rendimenti medi annui 2008-2017:
3,3% per i fondi negoziali,
3% per quelli aperti e
2,1 per il Tfr

Davide Colombo
Matteo Prioschi

Cala il sipario sull'operazione Tfr in busta paga e il bilancio è magro. Nei tre anni di sperimentazione che si chiudono a fine giugno i dipendenti privati che hanno chiesto la liquidazione maturanda insieme con lo stipendio (la cosiddetta quota integrativa della retribuzione; Quir) sono stati al massimo poco più di 217mila, picco toccato nel mese di febbraio 2018. Un numero in sé significativo e che la dice lunga sulle difficoltà economiche che molti lavoratori hanno dovuto affrontare negli anni della crisi ma pur sempre pari all'1,3% di una platea potenziale di circa 15

milioni di dipendenti.

I dati forniti dall'Inps al Sole 24 Ore dicono anche che l'utilizzo di questa opzione, disponibile dalla primavera del 2015, ha visto un crescendo nel corso del



tempo: dalle 110mila adesioni a inizio 2016 si è arrivati a superare quota 200mila nel giugno dell'anno scorso, a fronte di un importo liquidato nel singolo mese che da 15milioni di euro è arrivato quasi a raddoppiare. Complessivamente dal 2016 ad aprile 2018 sono oltre 657 i milioni di euro che sono stati incassati immediatamente, mentre i singoli lavoratori che hanno fruito della Quir per almeno un mese tra il 2016 e il 2018 sono stati 387.524.

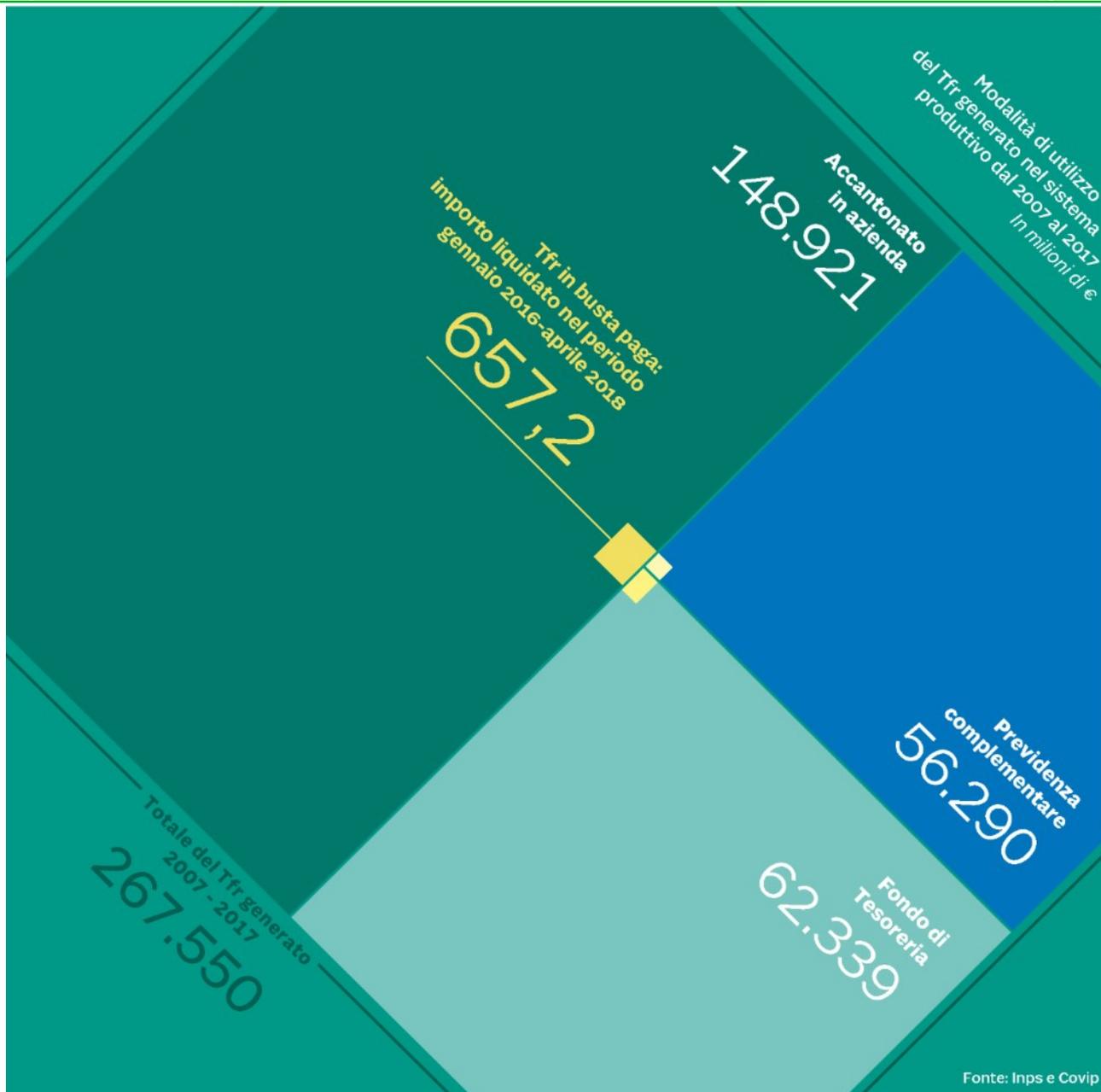
Altro dato interessante è relativo alla destinazione del Tfr maturando prima della sperimentazione: nel 71,5% dei casi i lavoratori che hanno optato per avere questa integrazione in busta avevano deciso di accantonare il Tfr in azienda, il 18,1% al fondo di tesoreria Inps (dove va il Tfr maturando di chi lavora in un'azienda con più di 50 dipendenti e decide di mantenervi la liquidazione come prevede il Codice civile) e solo il 6% lo aveva destinato alla previdenza complementare.

Diverse ragioni spiegano il fallimento di questa opzione, lanciata dal governo Renzi con la legge di Bilancio 2015 dopo il famoso bonus da 80 euro con l'intento di rafforzare il potere di acquisto dei lavoratori. La maggior parte degli osservatori disse, al debutto della Quir nel giugno 2015, che era fiscalmente poco conveniente. Il Tfr girato in busta è stato tassato con l'aliquota Irpef ordinaria (più addizionali regionali e comunali), meno favorevole rispetto all'imposta sostitutiva sulle prestazioni di previdenza complementare o la tassazione separata sul Tfr pagato dall'azienda a fine contratto. Nella Relazione Covip di quell'anno venne persino quantificata la perdita: un lavoratore tipo con un reddito da 30mila euro, optando per il Tfr in busta nel triennio '15-'18, avrebbe subito un prelievo di circa 2.100 euro, più elevato di quasi 600 euro rispetto all'ipotesi di chiedere un anticipo del Tfr lasciato in azienda e di 700 euro rispetto a un'anticipazione sul montante cumulato sul fondo pensione.

Altri hanno puntato il dito sulla scarsa informazione pubblica sulla sperimentazione: non si è detto abbastanza - è stato sostenuto - che il Tfr in busta non veniva computato come reddito complessivo ai fini del bonus da 80 euro. Un'iniziativa, quest'ultima, a carico delle finanze dello Stato con una spesa di 9 miliardi di euro all'anno. La verità è probabilmente un'altra: il Tfr in azienda rientra a pieno titolo in una delle grandi tradizioni nazionali. Dieci anni dopo la riforma gli italiani non hanno cambiato idea sull'uso della liquidazione. Su un flusso complessivo di 25,6 miliardi nel 2017, il 55% (14 miliardi) è rimasto accantonato in azienda, un quinto è stato versato ai fondi pensione e il resto girato al fondo di Tesoreria Inps. Il confronto tra questa ripartizione e quella dei beneficiari della Quir consente di dire che il Tfr in busta paga è stato chiesto in misura proporzionale più dai dipendenti delle piccole e medie aziende rispetto a quelli delle grandi e molto meno da chi lo aveva destinato alla previdenza complementare.

Una tradizione che resta solida nonostante l'evidenza dei rendimenti perduti: tra il 2008 e il 2017, un periodo di notevoli turbolenze finanziarie, il rendimento netto medio annuo composto dei fondi pensione negoziali è stato del 3,3%, quello dei fondi aperti del 3%; nei piani individuali pensionistici (Pip) si è attestato al 2,8% per le gestioni di ramo I e al 2,2% per quelle di ramo III. La rivalutazione del Tfr è stata del 2,1 per cento. Evidentemente l'avversione al rischio, anche sul lungo periodo del risparmio previdenziale, vince ancora.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fonte: Inps e Covip

**IL TEMA
IN TRE PUNTI**

1

Contro la crisi
Un'opzione
per rafforzare
la busta paga

● Dopo l'introduzione del bonus da 80 euro il governo Renzi con la legge di Bilancio 2015 ha voluto lanciare la misura "Tfr in busta paga" per il triennio '15-'18 con l'obiettivo di rafforzare il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti

2

Il nodo fiscale
Penalizzato
chi ha voluto
il Tfr in busta

● I lavoratori che hanno scelto di avere la liquidazione maturanda in busta hanno subito nel triennio un prelievo fiscale triplo rispetto a chi lo ha mantenuto in azienda o su un fondo pensione. L'aliquota applicata è stata quella ordinaria più le addizionali

3

La prospettiva
Test concluso,
si ritorna
al passato

● Da luglio, dopo il triennio di sperimentazione del Tfr in busta paga, questa quota integrativa tornerà alla destinazione precedente. Per i 217mila lavoratori che hanno aderito significa, nel 71,5% dei casi, che le future mensilità maturande torneranno ad essere conferite in azienda

Il trend

**LE MODALITÀ
DI UTILIZZO**
Flussi annuali
e totale
Dati in milioni
di euro

TOTALE 2007/2017
267.550

TFR IN AZIENDA

2007 | 2017 | VAR. FLUSSI ANNUALI
13.971 | 14.004 | +0,24%

TOTALE 2007/2017
148.921

FONDO DI TESORERIA INPS

2007 | 2017 | VAR. FLUSSI ANNUALI
5.383 | 5.786 | +7,49%

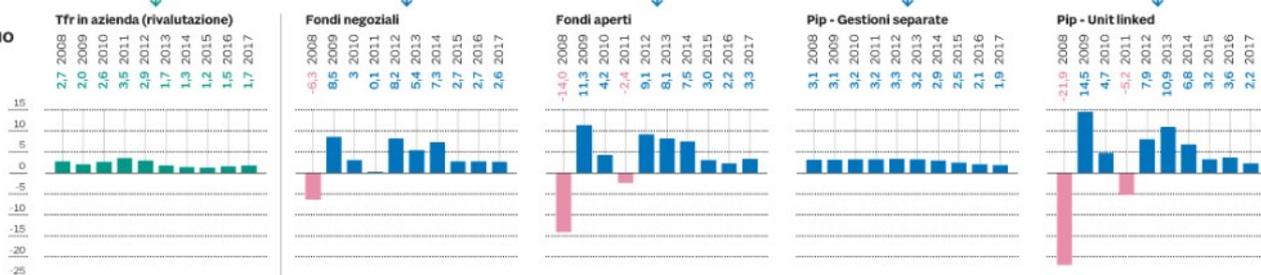
TOTALE 2007/2017
62.339

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

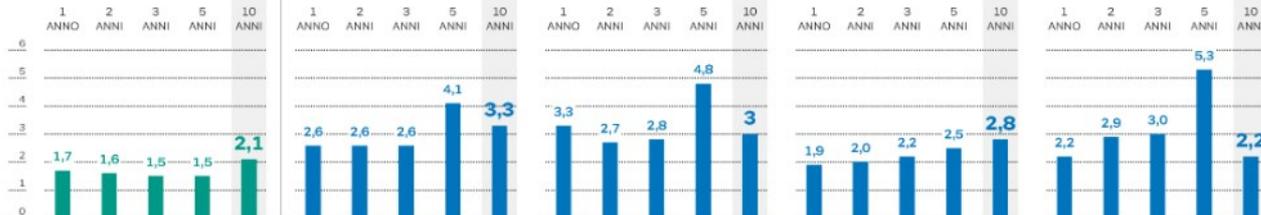
2007 | 2017 | VAR. FLUSSI ANNUALI
3.209 | 5.832 | +81,74%

TOTALE 2007/2017
56.290

**I RENDIMENTI
ANNO PER ANNO**
Dati netti in %



**I RENDIMENTI
COMPOSTI**
Dati netti
medi annui
composti in %



Fonte: Covip, Relazione per il 2017

I rendimenti sono al netto dei costi di gestione e dell'imposta sostitutiva per tutte le forme pensionistiche; anche per il Tfr la rivalutazione è al netto della sostitutiva. I rendimenti dei Pip sono stati nettizzati sulla base dell'aliquota fiscale per tempo vigente, secondo la metodologia di calcolo standard Covip

Assegno al nucleo: tetto di 3mila euro per i conguagli

ADEMPIMENTI

**Dal 1° luglio il nuovo limite
Compensazione o
rimborso per le cifre extra**

Ornella Lacqua

Il conguaglio di importi arretrati aerogati ai dipendenti per assegni al nucleo familiare sconta una novità: a partire dal mese di novembre 2017, i datori di lavoro possono conguagliare, tramite il flusso Uniemens e per ogni singolo dipendente, gli importi spettanti entro un massimo di 3mila euro, mentre prima era possibile recuperare subito l'intero ammontare (messaggio Inps 4283/2017). Il recupero richiede dunque un iter che il datore deve seguire correttamente, seguendo determinati passaggi.

Quanto agli importi, la circolare Inps 68 dell'11 maggio scorso, ha comunicato i livelli di reddito familiare per la corresponsione dell'assegno al nucleo familiare (Anf), da applicare alle diverse tipologie di nuclei nel periodo compreso tra il 1° luglio 2018 e il 30 giugno 2019.

La prestazione

L'assegno per il nucleo familiare è erogato ai lavoratori dipendenti iscritti alle casse gestite dall'Inps: l'importo è calcolato in relazione alla composizione del nucleo familiare e ai redditi da lavoro dipendente dichiarati; è corrisposto dal datore di lavoro al richiedente che ha presentato il modello ad hoc.

I redditi da indicare si riferiscono all'anno solare precedente a quello della domanda e la decorrenza va dal mese di luglio del

l'anno di richiesta fino a giugno dell'anno successivo; gli arretrati possono essere corrisposti al lavoratore entro il termine di prescrizione quinquennale.

Quindi, nel caso in cui il soggetto richiedente svolga attività lavorativa dipendente può presentare, al proprio datore di lavoro, per ogni anno a cui ha diritto, la richiesta di assegni utilizzando il modello Anf/Dip (Cod. SR16).

A sua volta, il datore di lavoro ha il compito di verificare le condizioni di spettanza, calcolare l'assegno, erogarcelo al lavoratore in busta paga e conguagliare quanto corrisposto nella denuncia mensile (Uniemens) relativa al mese di erogazione.

La gestione degli arretrati

Per quanto riguarda la gestione degli arretrati, il datore di lavoro deve tenere conto delle nuove regole che hanno effetto a partire dall'Uniemens di novembre 2017.

In sostanza, l'Inps ha introdotto un tetto di 3mila euro, per singolo lavoratore, nel rispetto del quale il datore di lavoro può richiedere il conguaglio all'Istituto, valorizzando nel flusso Uniemens, all'interno dell'elemento <CausaleRecAnf> di <AnfAcredAltre> il codice causale L036, che ha il significato di recupero assegni nucleo familiare arretrati.

L'Inps ha anche precisato che le richieste di arretrati spettanti per importi ulteriori e non conguagliabili secondo il limite, possono essere effettuate utilizzando esclusivamente flussi di regolarizzazione, con l'indicazione del codice L036 e il totale dell'importo.

Vediamo nel dettaglio i passaggi da compiere a cura del datore,

una volta ricevuta dal dipendente la domanda di assegni arretrati.

❶ In primo luogo, deve verificare la congruità della documentazione. Successivamente, il datore corrisponde in busta paga l'intero importo di quanto dovuto a titolo di Anf.

❷ Quindi, indica nel flusso Uniemens di competenza l'importo massimo di 3mila euro per arretrati, anche qualora la somma effettivamente pagata al dipendente fosse superiore. Per la parte eccedente il tetto non conguagliabile, andrà utilizzato il cassetto bidirezionale, per produrre la documentazione che comprova il credito.

❸ L'Istituto rilascerà un ticket che andrà inserito nel flusso di regolarizzazione utile a recuperare l'importo eccedente i 3mila euro: tramite questa variazione della denuncia Uniemens, con l'indicazione dell'intera somma effettivamente corrisposta, è infatti generato un credito per la differenza tra l'importo indicato in denuncia Uniemens e l'importo indicato nel flusso di regolarizzazione che potrà essere oggetto di istanza di rimborso e/o di richiesta di compensazione.

Ad esempio, se il dipendente presenta una richiesta di arretrati assegni per un totale di 4.500 euro, il datore di lavoro dovrà: inviare il flusso Uniemens corrente con 3mila euro; richiedere all'Inps il ticket, allegando tutta la documentazione degli Anf; inoltrare un flusso dello stesso mese in regolarizzazione indicando l'importo totale degli arretrati Anf erogati. Sarà così generato un Vig a credito per la differenza, di 1.500 euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



GLI STEP

1 CHE COSA FA IL LAVORATORE

1 La richiesta al datore

La domanda di assegno al nucleo familiare deve essere presentata dal lavoratore per ogni anno al quale ne abbia diritto, al datore di lavoro, se svolge attività lavorativa dipendente, usando il modello Anf/Dip (Sr16) o all'Inps, tramite canali ad hoc, per altre tipologie di lavoratori

2 GLI ANTICIPI DAL DATORE

2 Gli importi arretrati

I datori di lavoro interessati al conguaglio di importi di Anf arretrati, a partire dalle denunce con periodo di competenza novembre 2017, potranno richiedere per ogni singolo dipendente gli importi spettanti entro un tetto massimo di 3mila euro

3 IL RECUPERO

3 Conguagli oltre 3mila euro

Le richieste di arretrati spettanti per importi oltre 3mila euro, non conguagliabili, potranno essere effettuate dal datore con i flussi di regolarizzazione in Uniemens, variando la denuncia già trasmessa del lavoratore interessato e indicando l'intera somma corrisposta

4 LA REGOLARIZZAZIONE

4 Rimborso o compensazione

Prima di inoltrare il flusso di regolarizzazione, va inviata la documentazione. La variazione della denuncia produce un credito per la differenza tra l'importo indicato in Uniemens e quello indicato nel flusso di regolarizzazione: il credito può essere oggetto di istanza di rimborso e/o di compensazione