

# Rassegna del 06/08/2018

## LAVORO

06/08/2018	<b>Giorno-Carlino-Nazione Economia&amp;Lavoro</b>	Tutti i nodi del Decreto Dignità «Cinque punti per migliorarlo» - Decreto Dignità LabLaw: «Va migliorato, la flessibilità è necessaria»	...	1
06/08/2018	<b>Mattino</b>	Intervista a Giulia Bongiorno - «Assenteisti, pugno duro contro chi non controlla» - «Pa, va punito anche chi tollera i furbetti»	Mainiero Paolo	2
06/08/2018	<b>Mattino</b>	Reggia, si volta pagina «Licenziamenti giusti»	Liguori Mary	5
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Contratti a termine, la trappola delle date su proroghe e assunzioni - Contratti a tempo determinato: quattro regimi in cinque mesi	Barbieri Francesca - Melis Valentina	7
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Doppia fase transitoria per proroghe e rinnovi	Falasca Giampiero	11
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Somministrazioni a tempo: sì ai limiti, ma meno rigidi	Rota Porta Alessandro	12
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Tasse record per i soci che lavorano nelle Srl - Super prelievo del 71 per cento per i «soci lavoratori» delle Srl	Meazza Mauro - Piazza Marco	13
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	Negli appalti illeciti è il committente a versare i contributi in base al suo Ccnl	Rossi Stefano	17
06/08/2018	<b>Sole 24 Ore - Norme e Tributi</b>	Esclusa l'applicazione della maxi-sanzione per lavoro nero	...	19

## FORMAZIONE

06/08/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Formazione sociale	Grossi Filippo	20
06/08/2018	<b>Libero Quotidiano</b>	Uno studente su due rinunciarebbe alle vacanze pur di lavorare - Uno su due preferisce il lavoro alle ferie	Barbuto Azzurra_Noemi	21
06/08/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Il commento - Distretti hi-tech, il motore per la rinascita del Sud - Il sud riparta con i distretti tecnologici	Varaldo Riccardo	22
06/08/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Il paese miope che uccide l'università	Panara Marco	24

## WELFARE E PREVIDENZA

06/08/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Pensioni, congelato il taglio per gli assegni oltre i 4 mila euro	Salvia Lorenzo	25
06/08/2018	<b>Giornale</b>	Altro che stop alla Fornero: pensionati solito bancomat	De Francesco Gian_Maria	27
06/08/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Al lavoro più a lungo. Non tutti	...	29
06/08/2018	<b>Repubblica Affari&amp;Finanza</b>	Le aziende in campo più filantropi per un digitale aperto a tutti - Il welfare aziendale a maglie più larghe "Un patto imprese-Stato"	Bonafede Adriano	31

OCCUPAZIONE

Tutti i nodi del Decreto Dignità  
«Cinque punti per migliorarlo»

# Decreto Dignità LabLaw: «Va migliorato, la flessibilità è necessaria»

■ MILANO

**IL DECRETO DIGNITÀ** sconta un peccato originale: la mancanza di conoscenza e comprensione della realtà del lavoro e delle produzioni. La pensa così il giuslavorista Francesco Rotondi, co-fondatore di LabLaw, lo studio legale italiano specializzato esclusivamente in diritto del lavoro e diritto sindacale, che spiega in 5 punti da dove partire per migliorare i provvedimenti sul lavoro allo studio del governo Conti. Innanzitutto «la flessibilità del lavoro è fondamentale per gestire l'organizzazione del lavoro delle nostre aziende – spiega Rotondi -. Se il mercato è instabile, è impossibile per le aziende poter programmare assunzioni a tempo indeterminato per tutti. Una quota di lavoro a termine è imprescindibile».

**SECONDO** e terzo punto, il decreto Dignità «non crea lavoro a tempo indeterminato. Le rigidità introdotte sui contratti a termine e sul lavoro in somministrazione, che non rappresentano precarietà ma una buona flessibilità, rendono il loro utilizzo molto difficoltoso. Un colpo durissimo in particolare per la somministrazione, che impiega in un anno oltre 700mila persone e che ha un meccanismo di tutele bilaterali aggiuntive rispetto a quello previsto dai contratti nazionali applicati. La conseguenza di tali restrizioni – continua l'avvocato – non sarà mai l'aumento dei contratti a tempo indeterminato, se questo è l'obiettivo del Governo, ma l'aumento della precarietà, del lavoro straordinario, del lavoro grigio e nero e così via». Insomma, serve la distinzione tra flessibilità e precarietà: «La prima fa rima

con legalità e tutele – continua il giuslavorista –, la seconda con illegalità e sfruttamento».

**POI ROTONDI** passa alle politiche attive del lavoro. «L'occupabilità è la vera priorità della riforma del lavoro in Italia – sentenza -. Il vero ammortizzatore sociale è garantire la ricollocazione delle persone che perdono il lavoro in un arco di tempo ragionevole. Qui gli strumenti principali sono: il potenziamento dell'assegno di ricollocazione, l'orientamento al lavoro nelle scuole per promuovere il lavoro che c'è (e non solo quello dei sogni), favorire l'incontro tra domanda e offerta verso i settori in cui c'è una carenza di lavoratori disponibili».

**INFINE**, l'ultimo punto, indicato come il Jobs App. «Equiparare i lavoretti della Gig Economy al lavoro così come descritto dalla nostra Costituzione è un grave errore che porterebbe al ridimensionamento di un nuovo settore economico – chiude il giuslavorista di LabLaw -. Piuttosto, stabiliamo una serie di sacrosante tutele per questi 'lavoretti', che ho chiamato Jobs App, ma tenendo conto che qui stiamo parlando di altro rispetto al lavoro che deve garantire la dignità del lavoratore e della sua famiglia».



**CO-FONDATORE**  
Il giuslavorista  
Francesco Rotondi, uno  
dei papà dello studio LabLaw



L'intervista **Giulia Bongiorno**

# «Assenteisti, pugno duro contro chi non controlla»

► Il ministro dopo il caso dei dipendenti della Reggia di Caserta licenziati  
«Vigileremo sui dirigenti. Premi agli statali decisi da un organo esterno»

**Paolo Mainiero**

**I**l governo sarà inflessibile nella battaglia contro l'assenteismo, assicura il ministro Giulia Bongiorno dopo il caso della Reg-

gia di Caserta: «Quando l'assenteismo è cronico c'è la responsabilità dei dirigenti». E aggiunge: «Premi agli statali decisi da un organo esterno». *A pag. 5*  
**Agrippa e M. Liguori**  
*a pag. 4*

## La mossa del governo

**Q** L'intervista **Giulia Bongiorno**

# «Pa, va punito anche chi tollera i furbetti»

► Il ministro annuncia la linea dura: «Su Caserta andrò fino in fondo»  
► «Quando l'assenteismo è cronico c'è la responsabilità dei dirigenti»

**«INTRODURREMO I CONTROLLI BIOMETRICI, ATTRAVERSO L'IRIDE E L'IMPRONTA DIGITALE, PER ACCERTARE LE PRESENZE IN UFFICIO»**

**Paolo Mainiero**

Il governo non farà sconti, sarà inflessibile nella battaglia contro l'assenteismo, assicura Giulia Bongiorno, ministro della Pubblica amministrazione.

**Ministro, come commenta la vicenda di Caserta?**

«Intendo approfondire ogni profilo di quanto accaduto presso la Reggia di Caserta e chiederò gli atti al ministero competente. Su questa vicenda andrò fino in fondo. In generale, è indispensabile che nella lotta all'assenteismo si vada avanti senza se e senza ma colpendo non solo i dipendenti

**«CHI SI ASSENTA È UN TRUFFATORE, SPERO CHE I SINDACATI TUTELINO I DIPENDENTI PERBENE E NON CHI COMMITTE REATI»**

che si assentano ma anche chi avrebbe dovuto controllare e non lo ha fatto. L'assenteismo è un doppio tradimento: si tradisce la collettività e si tradiscono i dipendenti che con sacrificio, attenzione, correttezza, diligenza fanno il proprio dovere».

**Vuol dire che da parte chi dovrebbe controllare, cioè i dirigenti, c'è quantomeno una scarsa attenzione?**

«Bisogna distinguere tra l'assenteismo occasionale e quello cronico. Se l'assenteismo è cronico e dura mesi e anche anni, non è possibile che i responsabili non abbiano notato nulla. Se in alcuni

**«LA LEGGE MADIA VA MIGLIORATA, SUI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI SERVONO TEMPI PIÙ STRINGENTI»**

**«VA PREMIATO CHI SVOLGE IL PROPRIO DOVERE MA LA VALUTAZIONE VA AFFIDATA A ORGANISMI TERZI E INDIPENDENTI»**

uffici pubblici i dipendenti lavorano senza motivazione è anche perché talvolta devono lavorare per chi si assenta ingiustificatamente. Chi fa il proprio dovere spesso è costretto a farlo con un senso di frustrazione».



## **I dipendenti dovrebbero segnalare i casi di assenteismo dei loro colleghi?**

«Ricevo, ogni giorno, decine di lettere di dipendenti che mi segnalano casi di assenteismo. Molti di loro si definiscono "servitori dello Stato" e si lamentano delle condizioni in cui lavorano. Ma si tratta di segnalazioni anonime e spesso generiche per le quali è difficile ricostruire le singole vicende. È per questo che vanno messe in campo misure per responsabilizzare innanzitutto i dirigenti che in certi casi non possono non sapere ciò che accade nei loro uffici».

## **Tra le misure proposte c'è quella dei controlli biometrici. Andrà avanti?**

«L'assenteismo si colpisce sicuramente con le sanzioni. Ma credo anche nella necessità di creare deterrenti per prevenire il fenomeno. I controlli biometrici attraverso l'impronta digitale o l'iride non sono invasivi, sono compatibili con la legislazione sulla privacy e rappresentano il futuro, come già avviene in tantissimi istituti privati. E come già avviene alla Camera. Occorre tutelare chi lavora e voglio farlo nell'interesse dalla stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici, che sono persone perbene, oneste, corrette».

## **La reazione dei sindacati alla proposta di adottare i controlli biometrici non è stata positiva. Teme di dover affrontare una dura battaglia per convincerli?**

«Ho già incontrato tutte le sigle sindacali e sono stata chiara e diretta: essendo una penalista conosco il disvalore del trucco di chi timbra anche per altri colleghi che restano a casa o addirittura fanno altri lavori, è una vera truffa. Io voglio prevenire un reato e voglio proteggere chi ogni giorno va regolarmente in ufficio e deve difendersi dalla generalizzata accusa di essere un fannullone».

## **I sindacati cosa le hanno risposto?**

«Tra i presenti all'incontro non ho registrato alcuna obiezione e spero che non ce ne siano. Se il sindacato vuole davvero tutelare i lavoratori deve innanzitutto tutelare i lavoratori perbene e non i truffatori. Questo governo ha fatto della battaglia per la legalità uno dei suoi tratti distintivi e non potrà consentire e tollerare l'assenteismo cronico».

## **Da Procida a Caserta, da Udine al Termini Imerese, i casi di assenteismo riguardano tutta l'Italia. Eppure i licenziamenti sono ancora pochi.**

«Ciò che emerge è solo la punta dell'iceberg. Non sappiamo quanto il fenomeno sia ampio, vi sono tanti casi nascosti che non affiorano, che non vengono segnalati. Il fatto che i licenziamenti siano pochi significa che il fenomeno è occulto e quindi ancora più grave».

## **Ci sono limiti nella legge Madia?**

«La legge Madia è sicuramente un passo avanti ma presenta evidenti limiti. Sui provvedimenti disciplinari, per esempio, servono tempi più stringenti. Qualche correzione sarà certamente fatta e gli interventi maggiori andranno realizzati sulla prevenzione e sulla responsabilizzazione dei dirigenti. L'obiettivo è duplice: intervenire prima che il reato sia stato consumato e creare un sistema in cui il servitore dello Stato sia valorizzato. In questo senso, bisogna introdurre anche premi e progressioni di carriera per chi fa funzionare bene la struttura».

## **Il meccanismo delle premialità nella Pubblica amministrazione è molto delicato. Chi premia chi? Chi valuta?**

«Il fatto che tanti ministri, prima di me, si siano confrontati su questo tema fa capire quanto sia complicato arrivare a una soluzione ottimale. Bisogna avere il coraggio di individuare una volta per tutte soggetti terzi, esterni alla Pubblica amministrazione, che facciano valutazioni del tutto indipendenti. Ho letto i report di

alcune valutazioni: se tutti hanno ottenuto cento c'è qualcosa che non va. Il numero delle riunioni fatte può essere un obiettivo? A mio giudizio, no. Il numero di riunioni non può essere un obiettivo, è un mezzo per raggiungere un risultato. La vera sfida è quindi creare organismi veramente indipendenti che siano presenti sin dal momento della fissazione degli obiettivi. Basta con gli obiettivi fai-da-te».

## **Il ministro Di Maio, a proposito della Rai, ha detto che sarà data la caccia a parassiti e raccomandati. Ma non si corre il rischio di far passare la Pubblica amministrazione come un rifugio di fannulloni rischiando così di incrinare ancora di più il rapporto tra dipendenti pubblici e cittadino?**

«La Pubblica amministrazione non ha una bellissima fama ma far passare l'idea che tutti siano imboscati e fannulloni è offensivo per la stragrande maggioranza dei dipendenti che sono persone perbene. Le generalizzazioni sono sempre sbagliate. Tuttavia, il problema esiste e ci vorrebbe innanzitutto un cambiamento culturale profondo, cercando di attrarre i migliori attraverso selezioni sempre serie e trasparenti e suscitando il senso di appartenenza alla Pubblica amministrazione. La Pubblica amministrazione ha realtà molto eterogenee, ci sono alcune eccellenze che hanno modelli organizzativi che dobbiamo trasferire a quelle realtà che sono in affanno. La concretezza sarà la mia linea guida».

## **La digitalizzazione della Pubblica amministrazione procede a rilento. Perché?**

«La trasformazione digitale, nonostante gli annunci pieni di enfasi del passato governo, è al palo e non ha ancora prodotto gli effetti promessi. È anche vero però che la digitalizzazione richiede tempo. Non faccio promesse, non indico tempi brevi ma le assicuro che la trasformazione digitale è una delle grandi sfide di questo governo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I licenziamenti, le tappe

### FALSA ATTESTAZIONE

Prima di tutto, i due decreti estendono il concetto di "falsa attestazione" della presenza in servizio, che in base alle nuove regole si manifesta quando viene messa in atto "qualunque modalità fraudolenta" per certificare che il dipendente è in ufficio quando in realtà è altrove



#### ENTRO 48 ORE

Il primo passaggio della marcia a tappe forzate che deve portare al licenziamento dell'assenteista colto sul fatto è la sospensione, che deve essere "immediata" e non può tardare oltre le 48 ore dal fatto



#### ENTRO 15 GIORNI

Insieme alla sospensione, al dipendente va inviata la contestazione scritta con la convocazione presso l'ufficio dei procedimenti disciplinari



#### ENTRO 1 MESE

In 30 giorni il dipendente pubblico assenteista deve essere licenziato



#### ENTRO 110 GIORNI

Nei 90 giorni successivi alla denuncia, che deve intervenire come detto entro 20 giorni dal fatto, la Corte dei conti deve inviare al dipendente l'invito a dedurre, che rappresenta l'equivalente contabile di quello che nel processo penale è l'avviso di garanzia



#### ENTRO

#### 150 GIORNI

In cinque mesi (erano quattro secondo il decreto originario) deve chiudersi anche l'azione di responsabilità carico del dipendente



centimetri



GLI STATALI Il ministro della Pa, Giulia Bongiorno

# La scure del ministero Reggia, si volta pagina «Licenziamenti giusti»

Nessuno, sindacati compresi, difendono i sei dipendenti dopo la scure del Mibact  
Petriccione: non ho passato il badge, pagherò ma non rinuncio a difendermi fino alla fine

**IL DIRETTORE FELICORI  
«QUANDO SI ACCERTA  
UNA PATOLOGIA  
E LA SI COMBATTE  
È SEMPRE UNA COSA  
MOLTO POSITIVA»**

**Mary Liguori**

«Sono stato licenziato per essere andato in pausa pranzo: le sette ore e dodici minuti di assenza che mi vengono contestate sono la somma delle ore di spacco in una settimana circa. Un'assenza ritenuta "ingiustificata" al punto da cancellare trentanove anni di servizio inappuntabile alla Reggia. Non ho badgiato, per cui pagherò, ma mi difenderò con tutte le mie forze e lo farò nelle sedi opportune».

Poche frasi, decise, ma anche allusive, quelle di Benedetto Petriccione, uno dei sei dipendenti della Reggia di Caserta licenziati dal Mibact per effetto della legge Madia, perché accusato di essersi allontanato senza autorizzazione dal luogo di lavoro. Petriccione, a differenza degli altri indagati, tutti custodi, è un disegnatore tecnico. Da quando la Reggia è diventata autonoma, ha acquisito l'incarico di responsabile dei procedimenti per le concessioni di eventi a pagamento. «Eventi» come il matrimonio faraonico al centro delle polemiche qualche mese fa. Ma di questo, anche di questo, Petriccione assicura, si parlerà nelle sedi opportune.

Per ora, dentro il sito vanvitelliano, la maggior parte delle bocche resta cucita. Il direttore Mauro Felicori non commenta nel dettaglio i licenziamenti, e ripete

ciò che disse a maggio, quando si seppe dell'inchiesta. «Quando c'è una patologia e viene combattuta è sempre una cosa positiva» e aggiunge «tutti i problemi relativi alle presenze del personale saranno superati quando saranno risolte le difficoltà di applicazione della piattaforma europea Webun software che permette di controllare in maniera efficace le presenze, ma che va adeguato a una struttura complessa come la Reggia».

I licenziamenti aprono però una serie di polemiche vecchie quasi quanto la Reggia stessa. «Il sito è fuori controllo. Sia dall'interno che dall'esterno». «Non fatevi ingannare dai numeri da record delle domeniche gratis». Ecco il monito dei dipendenti, secondo i quali il germe dell'assenteismo si è incancrenito per i mancati controlli. Macchinoso è, peraltro, il sistema che segna le presenze. Gli amministrativi, circa 40, hanno un orario d'ingresso flessibile: va dalle 7 alle 9 del mattino e usano solo il badge. Per gli addetti alla vigilanza invece c'è il cartellino elettronico, poi la firma del foglio di presenza e quella sul registro della presa in consegna dell'area da sorvegliare. Tre vidimazioni in entrata e tre in uscita. Più che sufficienti, ma chi controlla che tutto sia regolare? Resta un mistero se si considera che c'è gente, anche tra le persone licenziate, che ha accumulato 200 riposi settimanali non goduti. Ciò significa che per quattro anni una ventina di dipendenti non ha usufruito del giorno di pausa settimanale, benché per contratto debba obbligatoriamente godersi. E che nessuno li ha richiamati obbligandoli

al riposo tanto, di recente, alcuni hanno anche chiesto la monetizzazione del monte accumulato. Superfluo dire che per questa ragione è in atto un braccio di ferro, l'ennesimo, tra chi dirige la Reggia e chi viene diretto.

Ciò, comunque, non innesca di certo una reazione di difesa per i licenziati. «Pagheranno per tutti, sono un capro espiatorio, ma dal punto di vista gestionale esiste un gap incolmabile», dicono alcuni dipendenti della Reggia. «Hanno sbagliato e non possono essere difesi, - aggiungono - se la sono cercata, il momento storico sotto il profilo occupazionale è drammatico o non è inaccettabile che qualcuno che ha un lavoro si comporti in questo modo. Tuttavia qualcun altro dovrebbe rispondere con loro di quanto è successo». Si torna a ragionare di controlli e di sicurezza, visto che il furto alla buvette dell'agosto 2016, innescò dell'indagine sui presunti furbetti, avvenne pochi mesi dopo che i rappresentanti dei lavoratori stilavano un documento in cui denunciavano le carenze della videosorveglianza della Reggia che a quanto pare spesso funziona a singhiozzo e non copre tutte le zone. Com'è peraltro evidente dal recentissimo furto nell'area in cui è allestita la mostra Terrae Motus, durante l'orario di apertura.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Sul Mattino



**La notizia Sei dipendenti finiti in un procedimento per assenteismo alla Reggia licenziati in tronco: il servizio pubblicato domenica.**



L'ULTIMA DOMENICA GRATIS Code ieri alla Reggia di Caserta per l'ultima giornata festiva senza pagare il biglietto d'ingresso ag. Frattari

# Contratti a termine, la trappola delle date su proroghe e assunzioni

**Attenzione al calendario.** Il decreto estivo fa scattare quattro regimi diversi in cinque mesi in base al giorno di inizio e fine rapporto

**Il periodo transitorio.** La stretta su durata e causali non si applica fino al 31 ottobre. Poi andranno a regime le nuove regole

di **Francesca Barbieri, Giampiero Falasca, Valentina Melis e Alessandro Rota Porta**

I datori di lavoro devono valutare i singoli casi, considerando la data di assunzione. La stretta su durata e causali è esclusa fino a ottobre ma solo per proroghe e rinnovi

## Contratti a tempo determinato: quattro regimi in cinque mesi

**Francesca Barbieri  
Valentina Melis**

**P**arola d'ordine: controllare bene le date. Di assunzione, scadenza e proroga. Per i contratti a tempo determinato - che riguardano oltre tre milioni di lavoratori - si possono infatti contare ben quattro sistemi di regole diversi nell'arco di cinque mesi. È l'effetto del decreto estivo (Dl 87/2018) e delle successive correzioni previste nel disegno di legge di conversione, ora all'esame del Senato per il via libera definitivo. Un intreccio di regole che porterà i datori di lavoro interessati a questa formula contrattuale a dover valutare con attenzione ogni singolo caso, considerando come punto di partenza la data di assunzione del lavoratore per non commettere errori.

**Le date spartiacque**

Le date chiave da considerare sono due:

- il 14 luglio, quando è entrato in vigore il decreto estivo, introducendo la stretta sui rapporti a termine, cioè la proroga con causale se la durata del contratto supera i 12 mesi, la durata massima dei rapporti a termine di 24 mesi (anziché 36) e l'aumento dello 0,5% dei contributi sui rinnovi contrattuali;
- il 31 ottobre, fine del periodo transitorio previsto con il Ddl di conversione. In pratica,



le nuove regole si applicano ai contratti a termine stipulati dal 14 luglio ma sono invece esclusi i rinnovi e le proroghe avvenuti entro fine ottobre, per garantire una tutela ai contratti in corso.

#### **I quattro regimi**

Queste due date segnano i confini dei diversi regimi che caratterizzano i contratti a termine fra luglio e novembre: ai contratti stipulati prima del 14 luglio si applicano le vecchie regole del Jobs act (Dlgs 81/2015): tetto di 36 mesi e niente obbligo di causale.

Poi ci sono i contratti stipulati dopo il 14 luglio ed entro la data di entrata in vigore della legge di conversione del Dl 87/2018 (presumibilmente entro il 10 agosto), che secondo i casi potrebbero cadere nel nuovo regime transitorio previsto dalla

legge di conversione.

C'è poi il binario dei contratti stipulati tra la data di entrata in vigore della legge di conversione e il 31 ottobre, che sul fronte delle proroghe e dei rinnovi seguono le vecchie regole.

Infine, dal 1° novembre, assunzioni, rinnovi e proroghe seguiranno tutti le nuove regole.

La lettura degli esempi riportati qui sotto dà un'idea della valutazione attenta che i datori dovranno fare in relazione a ciascun caso.

Il ministro del Lavoro Luigi Di Maio ha annunciato l'arrivo di una circolare ministeriale per chiarire l'applicazione del periodo transitorio. Resta il fatto che la circolare è un atto amministrativo, senza la forza di una legge. Non può incidere, cioè, su quanto decideranno i giudici nelle eventuali liti fra aziende e lavoratori legate all'applicazione delle causali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Attenzione alle date**

Cinque casi-tipo di contratti a tempo determinato che in base alle date di stipula, scadenza e proroga sono soggetti a regimi legali differenti

A cura di **Alessandro Rota Porta**



**I CASI**

**Assunzione prima del DI 87**

Un lavoratore è stato assunto per la prima volta il 1° gennaio 2018 fino al 30 giugno 2018. Il 1° luglio 2018 il rapporto è stato prorogato per 6 mesi, fino al 31 dicembre 2018. La proroga è avvenuta senza indicare le causali perché il DI 87 non era ancora in vigore



Assunzione **1 GEN** Termine **30 GIU** Proroga al **31 DIC**

**LA SOLUZIONE IN VISTA**

Sia l'assunzione, sia la proroga sono avvenuti quando era in vigore il Dlgs 81/2015 (Jobs act), prima dell'entrata in vigore del DI 87/2018. A dicembre 2018, l'eventuale ulteriore proroga dovrà invece essere sostenuta dalle causali introdotte dalla nuova normativa, poiché la durata del contratto sfiora il tetto dei 12 mesi

**Termine nel periodo transitorio**

Un lavoratore è stato assunto per la prima volta il 2 gennaio 2018, fino al 31 agosto 2018. Erano in vigore le regole del Dlgs 81/2015 (Jobs act). Alla scadenza, l'azienda vorrebbe poter fare una proroga di 6 mesi

Assunzione **2 GEN** Termine **31 AGO** Proroga al **28 FEB**

Al 31 agosto 2018 il DI 87/2018 sarà stato convertito in legge: pertanto, dovrebbe essere in vigore il regime transitorio disposto dagli emendamenti di conversione del provvedimento, con efficacia fino al 31 ottobre 2018. Il datore avrà la possibilità di fare liberamente la proroga, seguendo ancora le regole del Dlgs 81/2015

**Proroga nel periodo transitorio**

Un lavoratore è stato assunto il 1° giugno 2017, fino al 16 luglio 2018. Il contratto è stato prorogato al 31 agosto 2018 con le regole del DI 87, cioè con indicazione della causale, avendo il rapporto superato i 12 mesi. L'azienda vorrebbe fare un'altra proroga

Assunzione **1 GIU** Termine **16 LUG** Proroga al **31 AGO**

Al 31 agosto, il DI dignità sarà stato convertito in legge. In base alle regole del regime transitorio fino al 31 ottobre che il Parlamento sta introducendo in fase di conversione, il datore dovrebbe poter fare la proroga senza causale, poiché questa cadrebbe nel periodo transitorio. Il contratto è stato stipulato prima dell'entrata in vigore del DI 87

**Assunzione nel periodo transitorio**

Un lavoratore è stato assunto il 23 luglio 2018, fino al 30 settembre 2018. Il datore non ha dovuto indicare le causali poiché la durata è sotto 12 mesi e il lavoratore non è mai stato in azienda. Alla scadenza del contratto, l'azienda vorrebbe prorogarlo di 12 mesi

Assunzione **23 LUG** Termine **30 SET** Proroga di **12 MESI**

La stipula del contratto è avvenuta quando erano già in vigore le disposizioni del decreto 87/2018. In questa ipotesi, il regime transitorio fa salve eventuali proroghe e rinnovi fino al 31 ottobre prossimo. Questo contratto, il 30 settembre 2018 potrà essere prorogato di 12 mesi senza dover indicare le causali (con le regole del Dlgs 81/2015)

**Termine dopo il periodo transitorio**

Un lavoratore è stato assunto il 1 giugno 2018 fino al 30 novembre 2018. L'azienda vorrebbe capire come dovrà comportarsi in caso di proroga del contratto

Assunzione **1 GIU** Termine **30 NOV**

Il contratto è stato stipulato con le regole del Jobs act (Dlgs 81/2015) ma scadrà oltre la fine del periodo transitorio. In caso di prosecuzione del rapporto, la proroga potrà essere senza causale solo se la durata massima del rapporto rimane nei 12 mesi. Altrimenti, sarà necessario indicare le ragioni che giustificano il termine

**LE NOVITÀ  
IN TRE PUNTI****1****Jobs act****Contratti  
senza causale  
fino al 14 luglio**

- Per i contratti a tempo determinato stipulati o prorogati-rinnovati prima del 14 luglio si applicano le regole del Dlgs 81/2015: durata massima di 36 mesi, nessun obbligo di causale, numero massimo di cinque proroghe

**2****Di estivo  
«Motivi»  
obbligatori  
oltre i 12 mesi**

- I contratti a tempo determinato siglati a partire dal 14 luglio possono essere senza causale fino a 12 mesi di durata. Oltre questo limite, eventuali proroghe o rinnovi possono portare la durata massima a 24 mesi e l'indicazione della causale diventa obbligatoria

**3****Nuovo regime  
A fine ottobre  
scade la fase  
transitoria**

- Il disegno di legge di conversione del decreto estivo introduce un periodo transitorio dal 14 luglio al 31 ottobre: per i rinnovi e le proroghe dei contratti a tempo determinato che cadono in questo periodo si applicano ancora le regole del Jobs act. La piena applicazione del decreto estivo scatta dunque dal 1° novembre 2018

**La circolare.**

Il ministro del Lavoro Luigi Di Maio (nella foto) ha annunciato l'arrivo di una circolare ministeriale per chiarire l'applicazione del periodo transitorio dei contratti a termine

**IL PUNTO CRITICO**

# Doppia fase transitoria per proroghe e rinnovi

**Giampiero Falasca**

Il Dl 87/2018 contiene un errore di impostazione: l'assenza di un regime transitorio. Per questo vuoto normativo, nei giorni compresi tra il 2 luglio (quando il Consiglio dei ministri ha votato il provvedimento) e il 14 luglio (quando le nuove regole sono entrate in vigore) è scattata una corsa alle proroghe e ai rinnovi disordinata e irrazionale, per evitare la brusca interruzione di rapporti di lavoro consolidati nel tempo.

**Come funziona la transizione**

La legge di conversione rimedia all'errore, prevedendo un regime transitorio che si articola intorno a tre situazioni. La prima ipotesi riguarda i contratti che erano in corso al 14 luglio, per i quali si potrà continuare ad applicare senza modifiche il regime precedentemente in vigore, sino al 31 ottobre. Il vecchio regime continuerà ad essere applicato, fino alla stessa data, anche per proroghe e rinnovi.

La seconda ipotesi riguarda i contratti stipulati dal 14 luglio, per i quali si applicano da subito le nuove regole su durata massima, limiti quantitativi e indicazione della causale nel primo contratto di durata superiore a 12 mesi, ma è previsto un periodo limitato di sopravvivenza (fino al 31 ottobre) del vecchio regime per le proroghe e i rinnovi.

Questa regola sembra ricavarsi dalla parte della norma transitoria che assoggetta alle nuove disposizioni i contratti stipulati dopo il 14 luglio «nonché» tutte le proroghe e i rinnovi contrattuali siglati dopo il 31 ottobre, senza distinzioni sulla data di inizio del contratto. In altre parole, il regime transitorio delle proroghe e dei rinnovi non sembra riguardare solo i contratti "in corso" al 14 luglio (limitazione contenuta nel Dl 87/2018 ma scomparsa dalla legge di conversione).

Un esempio può aiutare a capire meglio: ad agosto 2018 è stipulato per la prima volta un contratto di 20 giorni. Dopo la scadenza, e nel rispetto del periodo di pausa tra un contratto a termine e l'altro, il datore di lavoro ha l'esigenza di rinnovare il rapporto entro il 31 ottobre; in questo caso, non serve indicare la causale, essendo ancora applicabile, seppure solo per le proroghe e i rinnovi, il vecchio regime. Se invece questo contratto fosse nato con una durata di 15 mesi, sarebbe stato obbligatorio indicare la causale.

Questa lettura tuttavia non è unanime e quindi in fase di prima applicazione sarà opportuna una certa cautela. La terza ipotesi riguarda i contratti stipulati dal 14 luglio che non siano interessati da proroghe e rinnovi fino al 31 ottobre: per questi rapporti, le nuove regole valgono da subito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Somministrazioni a tempo: sì ai limiti, ma meno rigidi

**Alessandro Rota Porta**

**S**punta il doppio limite di utilizzo per contratti a termine e somministrazione, però più favorevole verso quest'ultima tipologia contrattuale: è uno degli effetti derivanti dalle modifiche apportate nel percorso parlamentare di conversione del decreto estivo 87/2018.

Le nuove disposizioni affiancano al limite di contingentamento - cioè il tetto già previsto dal Jobs act per il ricorso ai rapporti a tempo determinato in una stessa azienda - una seconda soglia, autonoma e destinata a regolare il ricorso alla somministrazione a termine, pari al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti di somministrazione stessi. Nel computo della percentuale indicata, il legislatore ha incluso anche gli eventuali contratti a termine in forza presso il datore di lavoro.

Se si tratta di una novità in termini normativi, in realtà alcuni contratti collettivi già disciplinano con regole diverse il ricorso ai due tipi di contratto.

Pertanto, come avviene per il limite di utilizzo dei contratti a termine, anche la limitazione legale dei somministrati può trovare discipline diverse nella contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) e non è stata modificata la previsione già esistente che ne esclude l'applicazione per la sommi-

nistrazione a termine dei lavoratori "svantaggiati". In pratica, se un'azienda ricorre solo a lavoratori a termine, deve far riferimento al limite legale del 20% rispetto ai contratti a tempo indeterminato. Se invece si avvale soltanto della somministrazione a termine ovvero sia di lavoratori a termine, sia di somministrati (sempre a termine) allora avrà un margine più ampio, quello del 30 per cento.

Le basi di computo dei tetti sui rapporti a termine e su quelli in somministrazione sono le stesse e in caso di inizio dell'attività in corso d'anno, il computo avviene sui lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto.

In ogni caso, bisogna verificare - se presenti - i limiti e il loro funzionamento contenuti negli accordi collettivi. Nonostante la stretta, la somministrazione resta favorita rispetto al contratto a termine. Sono infatti diverse le conseguenze derivanti dallo sfioramento dei tetti di contingentamento: sul fronte dei contratti a termine, si applica una sanzione dal 20 al 50% della retribuzione dei lavoratori in sfioramento (a seconda che il numero di questi ultimi sia pari o superiore a uno), mentre l'infrazione del limite sulla somministrazione a termine fa scattare "solo" una sanzione da 250 a 1.250 euro per l'utilizzatore. In questo caso, resta ferma la possibilità per il lavoratore di chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro all'utilizzatore.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 30%

**LIMITE ALLE MISSIONI**

È il tetto per i lavoratori somministrati presso un'azienda rispetto agli occupati stabili impiegati al 1° gennaio



# Tasse record per i soci che lavorano nelle Srl

## CUNEO FISCALE

**Superprelievo al 71% tra imposte e contributi su quanto guadagnato**

**Pesano la nuova ritenuta al 26% e l'indeducibilità dei versamenti Inps**

Forse non è il record mondiale di "cuneo fiscale", ma di sicuro la richiesta di versare tra imposte e contributi il 71,28% - il 14% in più di prima - di quanto guadagnato è comunque una performance di tutto rispetto, che riesce a collocarsi più in alto del 64,8% segnalato dalla Corte dei conti come prelievo totale effettivo sulle imprese.

A candidarsi come super-contribuenti sono i "soci lavoratori" di Srl, quelli cioè che partecipano

personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza: a loro, infatti, tocca versare i contributi Inps commisurati alla personale quota di reddito della Srl (anche quando non viene distribuito).

Sono certamente molti se si considera che in Italia ci sono oltre 1,6 milioni di Srl. Il fatto è che con la legge di bilancio per il 2018 è cambiata la tassazione dei dividendi e il socio, anche "qualificato" (cioè che possiede oltre il 25% del capitale o il 20% dei diritti di voto della Srl), deve pagare una ritenuta d'imposta a titolo definitivo del 26% su quanto percepito dalla società: insomma, niente più dichiarazione dei redditi, utilizzando le aliquote Irpef. E questo, in molti casi, fa venir meno la possibilità di dedurre i contributi Inps, con l'effetto finale di super-tassazione.

**Meazza e Piazza** — a pagina 4

Chi partecipa personalmente e abitualmente all'attività aziendale paga il 14% in più: è l'effetto della nuova ritenuta incrociata con l'indeducibilità dei contributi Inps

## Super prelievo del 71 per cento per i «soci lavoratori» delle Srl

**Il cambio radicale varato dalla legge di Bilancio**

**per il 2018 interessa oltre 1,6 milioni di società**

**Coinvolto anche chi ha quote qualificate**

**(oltre il 25% del capitale o il 20% dei diritti di voto Srl)**

Pagina a cura di **Mauro Meazza** e **Marco Piazza**

Forse non è il record mondiale di "cuneo fiscale", ma di sicuro la richiesta di versare tra imposte e contributi il 71,28% di quanto guadagnato è comunque una performance di tutto rispetto, che riesce a collocarsi più in alto del 64,8% segnalato dalla Corte dei conti come prelievo totale effettivo sulle imprese. E probabilmente la percentuale è bugiarda, per difetto.

A candidarsi come super-contribuenti sono i "soci lavoratori" di Srl, quelli cioè che partecipano personalmente al lavoro aziendale con carattere di

abitualità e prevalenza: a loro, infatti, tocca versare i contributi Inps commisurati alla personale quota di reddito della Srl (anche quando non viene distribuito). Sono certamente molti se si considera che, secondo gli ultimi dati Unioncamere-Infocamere, Movimprese, in



Italia ci sono oltre 1,6 milioni di Srl. Il problema della supertassazione, che fino allo scorso anno poteva riguardare solo i soci "non qualificati" (possessori di non oltre il 25% del capitale o il 20% dei diritti di voto della Srl), dal 2018 riguarda anche i soci qualificati.

Per questi ultimi, la legge di Bilancio per il 2018, nel modificare radicalmente la tassazione dei dividendi, ha stabilito che su quanto percepito dalla società da quest'anno in poi si debba pagare una ritenuta d'imposta a titolo definitivo del 26 per cento. Di fatto, i dividendi vengono tassati con la stessa percentuale e la stessa modalità che era già prevista per chi non ha partecipazioni qualificate e, di conseguenza - dettaglio diabolico importante - non vanno più considerati e tassati in dichiarazione dei redditi, utilizzando le aliquote Irpef.

### La modifica dal 2018

Già il passaggio a questa ritenuta d'imposta (valido per i dividendi prodotti dal 2018, mentre per quel che viene distribuito con utili prodotti in precedenza opera una norma transitoria di salvaguardia) comporta un rincaro, come era stato stimato dalla relazione finanziaria alla legge di Bilancio: nel testo redatto alla Camera, prima dell'approvazione della legge, si riferiva di un maggior gettito (ovvero di un rincaro per i soci) di un miliardo e 319 milioni a partire dal 2018. Ma il vero inciampo sta nel venir meno della possibilità, in molti casi, di dedurre i contributi Inps dovuti dal socio che sono calcolati sulla quota del reddito dichiarato dalla Srl imputabile al socio. Questi contributi sono di norma deducibili dal reddito complessivo del socio, ma se questi non possiede altri redditi oltre ai dividendi, che non vanno più indicati in dichiarazione, i contributi Inps restano di fatto indeducibili. Così il cuneo arriva al 71,28% dell'utile, con un aumento di oltre il 14% sull'anno precedente. E nella stima andrebbero aggiunte altre imposte, come potrebbero essere quelle locali sull'immobile dove ha sede la società.

### Gli esempi

Un esempio può aiutare a comprendere questo "combinato disposto" di rincari, che discende appunto dai due fattori della nuova ritenuta al 26% e della sopravvenuta indeducibilità dei contributi Inps. Immaginiamo per semplicità che nel 2018 la quota di reddito della Srl, prima delle imposte, imputabile a un suo socio ammonti a 100mila euro. Su questa somma - si vedano gli esempi sopra - la Srl (che poi è sempre il suo socio, in realtà) pagherà Ires e Irap per 27.900 euro e potrà attribuire un dividendo di 72.100 euro. A questo punto il socio subirà la ritenuta del 26% e il dividendo trasferito si ridurrà a 53.354 euro (si veda il caso 2). Giova sempre tenere a mente che i soggetti sono due, Srl e socio, ma il portafoglio resta uno solo...

Non è finita, perché l'Inps richiede, sui 100mila euro di reddito della Srl riferibili al socio, i contributi alla gestione artigiani e commercianti, per più di 24mila euro. E questo contributo, poiché il dividendo non transita più in dichiarazione dei redditi, in mancanza di altri redditi, non sarà deducibile. E si arriva così a un cuneo di 71.277 euro sui 100mila di reddito effettivamente prodotto. Come si è detto, prima della legge di Bilancio, la supertassazione riguardava solo il socio non qualificato perché quello qualificato percepiva un dividendo che, concorrendo parzialmente (per il 58,14%, per il 2017) alla formazione del reddito complessivo assoggettato alle aliquote personali Irpef, consentiva la deduzione dei contributi Inps così, sostanzialmente, restando inciso di un minor importo per Irpef (si veda il caso 1). Perdendo l'una e l'altra caratteristica si ottengono un rincaro Irpef di 5.531 euro (derivante dal nuovo meccanismo di tassazione dei dividendi qualificati) e un maggiore impatto per l'indeducibilità dell'Inps per 8.926 euro. Oltre quattordici punti percentuali di differenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LE STRATEGIE DI DIFESA

# Meglio il regime di trasparenza o la Snc

L'esempio che abbiamo utilizzato sopra ipotizza, per facilità, un socio di Srl che non possiede altri redditi oltre al dividendo distribuito dalla società. Se ci sono altri imponibili (purché non soggetti anch'essi a tassazione sostitutiva o separata, come il Tfr e la quasi totalità dei redditi di natura finanziaria) si riesce, se non altro, a non disperdere la deducibilità dei contributi Inps. Insomma, per abbassare il *tax rate* bisogna alzare l'imponibile, con buona pace della progressività.

Si è detto che il requisito della partecipazione del socio al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza è quello che fa scattare per lui l'obbligo di iscriversi alla "gestione commercianti". È ormai consolidato in giurisprudenza che questo requisito non va accertato comparativamente a tutti gli altri fattori produttivi (naturali, materiali e personali) impiegati in azienda, ma solo in relazione al lavoro dello stesso socio all'interno dell'azienda, al netto - e questo è importante - dell'attività esercitata in

quanto amministratore. Infatti il socio che svolge unicamente le funzioni di amministratore va iscritto alla gestione separata: la deducibilità dei contributi è così assicurata dall'incasso dei compensi d'amministrazione che concorrono a formare il suo reddito imponibile.

Altrimenti, si può optare per la tassazione per trasparenza fiscale, consentita alle Srl a ristretta base societaria, cioè con volume d'affari non oltre 5.164.569 euro e costituita da non oltre 10 persone fisiche (20, se cooperative); oppure trasformare la Srl in società di persone. In questo modo il cuneo scenderebbe, nell'esempio, a 52.022 euro perché la società non pagherebbe l'Ires; il reddito della società sarebbe attribuito per trasparenza ai soci e sconterebbero la tassazione ordinaria su una base imponibile ridotta dei contributi alla gestione commercianti (si veda il caso 3). Ma, strategie difensive a parte, il "vulnus" fiscale di base resta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Confronto tra vecchio e nuovo regime**

Prelievo applicato ai soci di Srl prima e dopo la finanziaria per il 2018

**CASO 1**

Vecchio regime socio qualificato di Srl

**SRL - Ires + Irap**

<b>A</b> Utile ante imposte		<b>100.000</b>
<b>B</b> Ires + Irap a carico società	27,9% di <b>A</b>	27.900
<b>C</b> Utile netto	<b>A - B</b>	72.100

**SOCIO - Irpef**

<b>D</b> Dividendo erogato	<b>C</b>	<b>72.100</b>
<b>E</b> Dividendo imponibile	<b>D x 58,14%</b>	41.919
<b>F</b> Oneri deducibili Inps*		24.631
<b>G</b> Reddito complessivo imponibile	<b>E - F</b>	<b>17.288</b>
<b>H</b> Irpef a carico del socio		4.068
<b>I</b> Addizionali a carico del socio		221
<b>L</b> Inps a carico socio	<b>F</b>	24.631
<b>M</b> Reddito Netto	<b>C - H - I - L</b>	<b>43.180</b>

**SOCIETÀ + SOCIO**

<b>N</b> Totale imposte e contributi	<b>B + H + I + L</b>	<b>56.820</b>
<b>O</b> Aliquota complessiva teorica	<b>N / A</b>	<b>56,82%</b>

**CASO 2**

Nuovo regime socio di Srl

**SRL - Ires + Irap**

<b>A</b> Utile ante imposte		<b>100.000</b>
<b>B</b> Ires + Irap a carico società	27,9% di <b>A</b>	27.900
<b>C</b> Utile netto	<b>A - B</b>	72.100

**SOCIO - Irpef**

<b>D</b> Dividendo lordo	<b>C</b>	<b>72.100</b>
<b>E</b> Ritenuta d'imposta	26,0% di <b>D</b>	18.746
<b>F</b> Dividendo erogato	<b>D - E</b>	53.354
<b>G</b> Reddito complessivo imponibile		<b>0</b>
<b>H</b> Irpef a carico del socio		0
<b>I</b> Addizionali a carico del socio		0
<b>L</b> Inps a carico socio		24.631
<b>M</b> Reddito Netto	<b>F - L</b>	<b>28.723</b>

**SOCIETÀ + SOCIO**

<b>N</b> Totale imposte e contributi	<b>B + E + L</b>	<b>71.277</b>
<b>O</b> Aliquota complessiva teorica	<b>N / A</b>	<b>71,28%</b>

\* deduzione teorica in quanto tale deduzione avviene per cassa

**CASO 3**

Società di persone o Srl trasparente

**SRL**

Il reddito delle società è tassato per trasparenza solo in capo ai soci

**SOCIO - Irpef**

<b>A</b> Reddito lordo della società		<b>100.000</b>
<b>B</b> Oneri deducibili Inps*		24.631
<b>C</b> Reddito complessivo imponibile	<b>A - B</b>	<b>75.369</b>
<b>D</b> Irpef a carico del socio		25.579
<b>E</b> Addizionali a carico del socio		1.812
<b>F</b> Reddito Netto	<b>A - B - D - E</b>	<b>47.978</b>

**SOCIETÀ + SOCIO**

<b>G</b> Totale imposte e contributi	<b>D + E + B</b>	<b>52.022</b>
<b>H</b> Aliquota complessiva teorica	<b>G / A</b>	<b>52,02%</b>

## Il censimento

Distribuzione del Srl al 30 giugno 2018

■ TOTALE SRL  
■ DI CUI A SOCIO UNICO



Fonte: Unioncamere-InfoCamere, Movimprese

## IL TEMA IN DUE PUNTI

### La novità

Dal 2018  
tutti tassati  
al 26 per cento

● Sono soggetti a ritenuta d'imposta del 26%, nei confronti dei soci persone fisiche, i dividendi:

- ① relativi a partecipazioni non qualificate
- ② relativi a partecipazioni qualificate distribuiti a partire dal 1° gennaio 2018 e formati con utili prodotti dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.

## La salvaguardia

Utili pregressi  
con impatto  
graduale

● I dividendi distribuiti dal 1° gennaio 2018 in relazione a partecipazioni qualificate concorrono a formare il reddito imponibile soggetto a Irpef e addizionali:

- ① per il 40% se sono formati con utili prodotti fino all'esercizio in corso al 31 dicembre 2007;
- ② per il 49,72% se sono formati con utili prodotti a partire dall'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2007 e sino all'esercizio in corso al 31 dicembre 2016;
- ③ per il 58,14% se sono formati con utili prodotti a partire dall'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2016 e sino all'esercizio in corso al 31 dicembre 2017.

# Negli appalti illeciti è il committente a versare i contributi in base al suo Ccnl

## CONTROLLI

**Il recupero non è vincolato all'azione in giudizio dei lavoratori coinvolti**

**L'imponibile è calcolato considerando il periodo di esecuzione dell'appalto**

Pagina a cura di  
**Stefano Rossi**

In un appalto non genuino le retribuzione e i contributi non regolarmente versati ai lavoratori devono essere pagati dal committente. È la conseguenza del chiarimento arrivato dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la circolare 10/2018 dell'11 luglio scorso (si veda Il Sole 24 Ore del 12 luglio).

Per assicurare l'uniformità del comportamento di tutti gli organi di vigilanza, l'Ispettorato ha fornito indicazioni operative per i casi in cui, in un appalto illecito, siano riscontrate inadempienze retributive e contributive nei confronti dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto stesso.

La circolare arriva a chiarire come debbano essere calcolate la retribuzione e i contributi dovuti, dopo un confronto con l'Inps e con l'Inail.

### L'orientamento nel territorio

L'Ispettorato interregionale di Milano, dietro richiesta di parere da parte dell'Ispettorato di Bergamo, aveva affermato che nella prassi si assiste a un recupero contributivo nei confronti dell'utilizzatore-appaltatore che ha concretamente fruito della prestazione lavorativa, in base al principio giurisprudenziale dell'autonomia della pretesa contributiva. Questo comportamento, aveva precisato la nota 3200 del 23 marzo scorso dello stesso

Ispettorato interregionale, non trova tuttavia copertura nella lettera della norma, poiché il lavoratore deve prima agire in giudizio per chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con lo pseudo-committente.

### Il parere dell'Inl

L'Ispettorato, insieme all'Inps e all'Inail, ha espresso un orientamento diverso rispetto alle osservazioni della sua articolazione territoriale.

Sul fronte retributivo, l'Ispettorato precisa che, a differenza di quanto sancito dalla precedente disciplina del 1960, nelle ipotesi di appalto illecito, la circostanza che il lavoratore sia considerato dipendente dell'effettivo utilizzatore della prestazione non è «automatica» ma è subordinata al «fatto costitutivo dell'instaurazione del rapporto di lavoro su domanda del lavoratore». Ne consegue - si legge nella nota - che in assenza dell'azione giudiziaria da parte del lavoratore, il personale ispettivo potrà emettere la diffida accertativa per i crediti retributivi solo nei confronti dello pseudo-appaltatore (in relazione alle retribuzioni non versate sulla base del Ccnl applicato), lasciando indenne il committente.

Sul piano contributivo, invece, il recupero delle somme non versate non può ritenersi condizionato dalla scelta del lavoratore di rivolgersi al giudice per ottenere il rapporto di lavoro con l'appaltante-committente. Non è necessario, cioè, che ci sia il riconoscimento della effettiva esistenza del rapporto di lavoro.

In ambito previdenziale, sostiene l'Ispettorato, vale il principio giurisprudenziale secondo cui «l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo».

Il personale ispettivo, quindi, determinerà l'imponibile contributivo dovuto per il periodo di esecuzione dell'appalto, con riguardo al

Ccnl applicabile dal committente, «fatta salva l'incidenza soddisfacente dei pagamenti effettuati dallo pseudo-appaltatore».

La lettura offerta dalla circolare è peraltro in linea con il principio espresso dalla sentenza 254/2018 della Corte costituzionale, già oggetto di approfondimento da parte dell'Ispettorato con la circolare 6/2018. Le indicazioni dell'Ispettorato si applicano alla intera filiera degli appalti e anche nei casi di affidamento dell'esecuzione dell'appalto da parte del consorzio a società consorziate.

Il recupero contributivo dovrebbe essere esteso anche al distacco e alla codatorialità, anche nell'ambito di contratti di rete. Infatti, lo stesso Ispettorato nazionale con la circolare 7/2018 aveva esteso la responsabilità solidale prevista dall'articolo 29, comma 2, del Dlgs 276/2003 a tutti i co-datori, a far data dalla messa «a fattor comune» dei lavoratori interessati, superando, di fatto, le indicazioni offerte con la circolare 35/2013.

Il principio trova, del resto, conferma con quanto stabilito dai giudici costituzionali per cui è necessario «evitare che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale».

Assumono, poi, rilevanza, anche le omissioni contributive che derivano dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa nel settore secondo l'articolo 1, comma 1, del Dl 338/1989. La circolare 10/2018 conclude che, se il recupero non va a buon fine nei confronti dell'utilizzatore-committente, l'ammontare dei contributi può essere richiesto allo pseudo-appaltatore, che non può ritenersi del tutto estraneo alle vicende accertate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## LE CONSEGUENZE

# 1

### IL COMMITTENTE VERSA I CONTRIBUTI

In caso di appalto non genuino, gli ispettori potranno recuperare i contributi dallo pseudo-committente, poiché il rapporto previdenziale tra datore ed ente previdenziale trova la propria

fonte nella legge e prescinde dalla stipula di un atto negoziale, è indifferente alle sue vicende processuali ed è del tutto sottratto alla disponibilità delle parti. Il Ccnl da considerare per determinare l'imponibile sarà quello del committente

# 2

### SENZA RICORSO, LA PAGA VIENE DALL'APPALTATORE

Nel caso dell'appalto illecito la costituzione del rapporto di lavoro con il committente dipende dal ricorso giudiziale del lavoratore ex articolo 414 del Codice di procedura civile. Quindi,

senza la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore - fuori dall'ipotesi di imputazione automatica ex articolo 38, comma 1, del Dlgs 81/2015 - la diffida accertativa potrà essere adottata solo nei confronti dello pseudo-appaltatore

# 3

### SANZIONE A COMMITTENTE E APPALTATORE

Il Dlgs 8/2016 ha depenalizzato le ipotesi di appalto privo dei requisiti previsti dall'articolo 29, comma 1, del Dlgs 276/2003. La sanzione amministrativa da applicare è di 50 euro per ogni

lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, applicabile sia allo pseudo-appaltatore, sia al committente-utilizzatore. La sanzione non potrà essere inferiore a 5mila euro, né superiore a 50mila. Si può applicare la diffida

# 4

### NON SCATTA LA SANZIONE PER LAVORO NERO

L'effettivo utilizzatore può essere considerato il datore di lavoro del personale impiegato nell'appalto. Tutti gli atti compiuti dall'appaltatore per la

costituzione o la gestione del rapporto si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente usato la prestazione. Pertanto, è esclusa l'applicazione delle sanzioni per lavoro "nero"

## LA CONFERMA

# Esclusa l'applicazione della maxi-sanzione per lavoro nero

**Il rapporto è tracciabile anche se non è costituito con il reale utilizzatore**

L'Ispettorato nazionale del lavoro conferma con la circolare 10/2018 l'esclusione delle sanzioni per lavoro nero nei casi di appalto illecito. Già con l'interpello 27/2014 la direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Lavoro aveva risposto all'istanza di Confimi Impresa per conoscere il parere sulla corretta interpretazione degli articoli 27, comma 2 e 30, comma 4-bis, del Dlgs 276/2003, relativi alla somministrazione irregolare e al distacco illecito. L'istante chiedeva al ministero se in questi casi possa essere riscontrata la fattispecie del lavoro "nero", con l'applicazione della maxisanzione.

Il ragionamento del Ministero, in quel caso riguardava la somministrazione irregolare e il distacco illecito. Tuttavia, l'interpello può essere esteso anche all'appalto illecito poiché l'articolo 29, comma 3-bis, del Dlgs 276/2003 rinvia all'articolo 27, comma 2 (nuovo articolo 38, comma 3, del Dlgs 81/2015). La conferma arriva proprio dalla recente circolare 10/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Nell'interpello, la direzione sostiene che la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore non è sempre "automatica" ma può dipendere dall'iniziativa del lavoratore di ricorrere al giudice quando la somministrazione di lavoro sia avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dagli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a) e b), c) e d). Una tale previsione è contenuta, del resto, anche nell'articolo 30, comma 4-bis, del Dlgs 276/2003 per il distacco illecito e nell'articolo 29, comma 3-bis, del

Dlgs 276/2003 per l'appalto illecito.

Il Ministero ricordava anche che, secondo l'articolo 27, comma 2 «tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione». Quindi – si legge nell'interpello – l'applicabilità di tale disposizione esclude "in radice" la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro "nero" e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, a prescindere dall'iniziativa giudiziale del lavoratore.

In entrambi i casi si tratta di fattispecie del tutto distinte e peculiari, perché presuppongono che l'utilizzazione dei lavoratori sia avvenuta in forza di un accordo tra somministratore-distaccante e utilizzatore. Questo elemento, peraltro verificabile per l'esistenza di adempimenti retributivi e contributivi in capo al somministratore-distaccante, determina una peculiarità della fattispecie che non a caso trova una specifica disciplina sanzionatoria nell'ordinamento. In definitiva, il ragionamento proposto è incentrato sulla "tracciabilità" dell'esistenza del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti retributivi e contributivi e sulla opportunità di non assimilare le fattispecie del lavoro "nero" con quelle della somministrazione irregolare e del distacco illecito.

Anche nel caso dell'appalto illecito, esiste una tracciabilità del rapporto di lavoro e degli adempimenti retributivi e contributivi, benché facciano capo a un datore di lavoro che non è l'utilizzatore effettivo delle prestazioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*L'iniziativa di Fondazione Cottino e Politecnico di Torino*

# Formazione sociale

## *Un campus per l'impact education*

Pagina a cura  
di **FILIPPO GROSSI**

**D**iventa realtà il primo campus dedicato all'impact education, che vuole innovare il modello della formazione. L'obiettivo è generare cultura "impact" attraverso un nuovo modello formativo, per l'importanza della sostenibilità sociale, non solo ambientale ed economica, integrandola in tutti i modelli di business, per un futuro più sostenibile. La Fondazione Giovanni e Annamaria Cottino, oggi impegnata a sostenere e promuovere una cultura d'impresa dal chiaro impatto sociale, abbracciando educazione e innovazione in modo coerente e connesso, ha individuato nel Politecnico di Torino il partner ideale per realizzare questo progetto: una visione comune per un'iniziativa ambiziosa, il primo in Italia in questo settore. Una fondazione privata e una delle migliori università tecniche in Europa e nel mondo, fianco a fianco per creare un luogo unico, ibrido, interconnesso ed esperienziale. Sviluppare il talento, generare conoscenza, cultura e leadership attraverso attività di formazione e sperimentazioni innovative. Un percorso unico, altamente distintivo pensato per studenti, manager, organizzazioni

private e istituzioni. Sede del campus sarà un'area dedicata del Politecnico di Torino, all'interno della Città della Politecnica, in attesa della costruzione del nuovo Learning Center. Il Cottino Impact Campus mira a costruire un nuovo modello di riferimento nel settore education ed executive education, in modo verticale, esperienziale e trasformativo con un obiettivo di ampio respiro. In tal senso, la Fondazione Cottino ha individuato in SocialFare-Centro per l'Innovazione Sociale, nato dall'impegno della Congregazione dei Giuseppini del Murialdo, un partner strategico e verticale per l'articolazione e l'erogazione dell'offerta impact culture. Per Don Danilo Magni, Presidente SocialFare e referente Congregazione Giuseppini del Murialdo, «nel Cottino Impact Campus potremo valorizzare i prototipi educativi e formativi di inclusione e sviluppo di impresa sociale che abbiamo positivamente sperimentato in questi anni e inventarne di nuovi». E ha aggiunto. «Lavorare con la Fondazione Cottino su un tema sfidante e di visione come quello della creazione di impact culture ci rende felici e consapevoli che una tale ambizione si potrà costruire solo con un ampio coinvolgimento di attori nazionali e internazionali».



Ma quali bamboccioni: solo il 23% trascorrerà le ferie al mare

## Uno studente su due rinunciava alle vacanze pur di lavorare

*Non tutti i giovani sono fannulloni*

### Uno su due preferisce il lavoro alle ferie

di **AZZURRA NOEMI BARBUTO**

Li descrivono sovente quali "bamboccioni", aggrappati alle sottane di mamma, in attesa di mettere in tasca - senza fare un bel niente se non ballocarsi dalla mattina alla sera - il reddito di cittadinanza, promesso dal Movimento 5 stelle. Eppure ben 51 studenti italiani su 100 rinuncerebbero volentieri alle vacanze

estive pur di lavorare e non si lascerebbero tentare neanche da un viaggio extralusso verso mete esotiche, qualora sull'altro piatto della bilancia ci fosse uno straccio di occupazione.

Dopo un anno trascorso chini sui libri come novelli Leopardi, alle prese con un esame e l'altro, oltre la metà dei ragazzi preferirebbe sgobbare persino nel bollente mese di agosto, mettendo da parte così qualche soldo, piuttosto che raggiungere le spiagge in cerca di un po' di refrigerio oltre che di divertimento. Purtroppo, siccome il lavoro manca, i nostri lidi continueranno ad essere gremiti e il proposito di guadagnare qualcosa per molti di questi giovani virtuosi diventerà un sogno da coltivare tra un tuffo in mare e l'altro, magari progettando di lasciare per sempre l'Italia.

#### PER LA FORMAZIONE

Tuttavia, nonostante gli impedimenti di un'economia inceppata, i ragazzi italiani si sono rimboccati le maniche al fine di rendere la stagione calda un'occasione se non per "diventare ricchi" almeno per completare la propria formazione. Solo il 23 per cento degli studenti avverte l'esigenza di andare al mare. Le settimane passate sotto l'ombrellone hanno stufato, insomma. Trascorreranno questo mese ad oziare solo due giovani su 10. "Poverini!", ci verrebbe da pensare. Gli altri, invece, hanno pianificato vacanze intelligenti, fatte di weekend lampo, nel corso dei quali ricaricare le batterie e riposare, e di settimane di

agenda piena, in cui dedicarsi a corsi di formazione, possibilmente a basso costo o fai da te (22%), o alla ricerca di lavoretti con cui arrotondare e contribuire al pagamento delle rette universitarie per non pesare totalmente sulla famiglia (18%).

È quanto emerge da uno studio del Sanpellegrino Campus, condotto su circa 3.500 tra laureati e studenti con metodologia WOA (Web Opinion Analysis) attraverso un monitoraggio online sui principali social network, forum, community, con l'obiettivo di scoprire bisogni ed aspettative per la bella stagione.

#### IL TEMPO, BENE PREZIOSO

Poche cose annoiano tanto quanto girarsi i pollici stesi sulla sabbia o arenarsi sul bagnasciuga come un cetaceo. Dopo due o tre giorni di questa vita si corre il rischio di sprofondare nell'apatia. Dunque, tanto meglio tenersi attivi. I ventenni italiani hanno compreso che il tempo è un bene prezioso, che merita quindi di essere speso con la testa: rilassarsi fa bene, ma non troppo. E, quando si tratta di darsi da fare, i nostri ragazzi non si rivelano neanche troppo schizzinosi. Il loro segno distintivo è la versatilità. Le mansioni ricoperte in questa estate 2018 vanno dall'assistenza alla clientela (23%) al ruolo di tuttofare in cucina (21%), dal sostegno a bambini o anziani (18%) all'aiuto nelle faccende domestiche (11%), fino alla classica attività di hostess/promoter (14%).

Dunque, questa stagione è corta per quell'esercito di neolaureati e universitari smaniosi di fare irruzione non nei villaggi turistici, bensì nel mondo del lavoro, acquisendo autonomia e libertà.

In fondo, per poltrire in vacanza ci sarà tempo. Adesso è meglio sfacchinare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Distretti hi-tech, il motore per la rinascita del Sud

(IL COMMENTO)

## Il sud riparta con i distretti tecnologici

Riccardo Varaldo \*

**I**l Mezzogiorno vive una fase di riscatto dalla grande crisi da cui è stato segnato in profondità, ma stenta più del Centro-Nord nell'effettivo recupero dei livelli produttivi e occupazionali precedenti. Ci sono alcuni segnali confortanti ma, sotto la superficie di una ripresa ciclica, permangono intatte le debolezze di fondo e non c'è crescita strutturale. Il Pil del Sud non supera il 90% di quello che era nel 2007, mentre il Pil del Nord è salito al 96%. Viste le debolezze strutturali dell'industria è arduo immaginare che l'economia meridionale possa a tempi brevi recuperare il ritardo registrato nell'uscita dalla crisi. Più che sperare nella possibilità di "tornare a crescere" occorre piuttosto pensare ad "iniziare a crescere".

Ciò che serve al Mezzogiorno è una nuova visione di modello di sviluppo, in una logica di forte discontinuità e di cambiamento, per poter attivare un ciclo di ripresa economica lungo e strutturale. Non ci può essere crescita economica durevole senza la creazione di nuovi posti di lavoro stabili, anche per il capitale umano più qualificato, frenando l'emigrazione di laureati che da tempo penalizza il Sud.

**È** una svolta per la quale l'intervento pubblico risulta essenziale nel realizzare infrastrutture sociali di qualità ma anche per rimediare a fallimenti del mercato nell'assicurare l'innovazione, con il pronto trasferimento al mercato dei risultati della ricerca avanzata nonché il decollo e lo *scaling-up* di settori industriali innovativi, di per sé ad alto rischio, che richiedono consistenti investimenti di capitali pazienti, dai ritorni incerti a lungo termine. Difficile immaginare un futuro industriale, socio-economico e occupazionale diverso per il Mezzogiorno senza tale sentiero di cambiamento e sviluppo. Le nuove opportunità di inserimento e posizionamento nello scenario scientifico-tecnologico a differenza del passato non sono necessa-

riamente precluse alle realtà territoriali che non stanno sulla frontiera o che sono in ritardo, come ben insegnano i casi della Corea del Sud, della Cina e dell'India.

### Attrarre investimenti

È possibile valorizzando e ampliando la rete dei centri di ricerca e di alta formazione di *standing* internazionale, capaci di alimentare dal basso nuove energie imprenditoriali e di attrarre investimenti e imprese di rango dall'esterno che mettano a frutto e trasferiscano sul mercato i risultati della ricerca creando posti di lavoro qualificati per laureati e PhD. Per il nuovo disegno di industrializzazione è baricentrico il ruolo delle grandi imprese che investono in ricerca, ma a condizione che sappiano diventare, con opportuni interventi di incentivazione e sostegno, driver di un nuovo modello di sviluppo locale, sostenuto da un tessuto complementare e sinergico di startup e Pmi innovative, funzionale alle loro politiche di *open innovation*. Ci sono fondate ragioni che questo possa accadere anche nel Mezzogiorno se si opera con metodo per incentivare e sostenere la generazione di tech-startup di possibile interesse industriale, simboli di un nuovo capitalismo imprenditoriale alla Schumpeter dove contano le doti individuali dei fondatori in fatto di nuove idee e di capacità di farle fruttare sul mercato, avvalendosi di competenze specialistiche.

Il Mezzogiorno si trova in una fase di pre-sviluppo, per quanto attiene la presenza di contesti aggregativi di imprese innovative. Tuttavia, se è vero che gli ecosistemi dell'innovazione conoscono vari stadi di sviluppo, l'imaturità di quelli meridionali (per lo più giovani) costituisce un fenomeno naturale e quasi scontato, piuttosto che un elemento negativo. Esistono in Italia 22 poli tecnologici, di cui 4 nel Mezzogiorno (aeronautico di Napoli; aeronautico pugliese; farmaceutico di Napoli; Ict di Catania). Nel 2017 le loro esportazioni hanno toccato un massimo storico, superando 30 miliardi, in crescita del 13,2% sull'anno precedente, evidenziando un trend migliore di quelli dei distretti tradizionali (+5,3%), dimostrando, come scrive l'ufficio studi di Intesa, il ruolo che la specializzazione in produzioni ad elevato contenuto tecnolo-

gico può avere come driver di crescita per l'economia del nostro Paese. Nel 2017 le esportazioni dei poli tecnologici si sono posizionate su livelli superiori a quelli pre-crisi (2008) del 58%, una crescita più che doppia di quella osservata nel manifatturiero italiano (+22,6%).

Questi dati confermano che il Mezzogiorno conta già sulla presenza di poli tecnologici in campi strategici e che per il rilancio e lo sviluppo della sua industria occorre puntare su settori produttivi *tech-based*, con più elevate capacità di crescita e fortemente export-oriented.

### Circuiti virtuosi

Si possono innescare circuiti virtuosi di apprendimento autocumulativo e di propagazione, per continuità, di altri nuclei imprenditoriali, con effetti positivi anche sulla dinamica di attrazione di investimenti. Si tratta del nuovo fronte di un tipo di industrializzazione evoluta, in cui il Mezzogiorno può mettere a frutto il valore dei suoi migliori centri di ricerca e la disponibilità di risorse umane qualificate da affiancare a investimenti continui di addestramento e riqualificazione della forza lavoro, facendo leva sul vantaggio competitivo che può vantare in fatto di rapporto costo/produttività nell'impiego di manodopera ad alta qualificazione, ma anche in termini di qualità e costo della vita.

Su queste basi si possono sviluppare nuove logiche collaborative tra industria e università a cui il Mezzogiorno deve guardare per poter rianodare le maglie di un nuovo, più avanzato modello di sviluppo. L'università meridionale deve far leva sui suoi poli di eccellenza per definire e realizzare in modi virtuosi la cosiddetta terza missione e potersi accreditare come punto privilegiato di riferimento per un nuovo modello di sviluppo. Deve dotarsi di un'evoluzione politica del trasferimento tecnolo-



gico per creare valore e procurarsi mezzi con lo sfruttamento delle nuove tecnologie *early stage*, frutti della ricerca avanzata.

**Costi perduti**

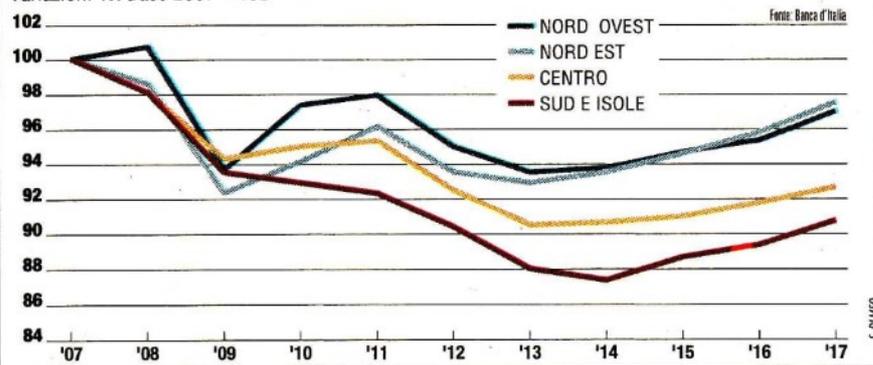
Non è da vedere come una pura suggestione l'idea dell'università come una sorta di "knowledge e competence factory" con cui contribuire all'innovazione e formare giovani talenti con le competenze e lo spirito per aspirare ad esprimersi, con coraggio e passione, quali fondatori di spin-off technology driven. Il Mezzogiorno soffre di un esodo negativo consistente (- 22,8 per 1.000 laureati), rispetto alle altre aree geografiche, alla ricerca di migliori prospettive occupazionali. L'insieme di flussi emigratori di laureati ha comportato dal 2002 al 2015 un costo di formazione andata persa che è stato stimato pari a 30 miliardi. È una emigrazione dovuta alla strutturale carenza di opportunità di lavoro che riguardando le persone più qualificate, più ambiziose e con una maggiore capacità di iniziativa. Comporta l'impoverimento culturale e mette a rischio il futuro del Mezzogiorno. A questa situazione di disagio è necessario porre rimedio se si vuole evitare il rischio di condannare il Sud al declino irreversibile. E questo considerando che nella società della conoscenza, la valorizzazione del capitale umano è uno degli assi portanti della crescita dell'economia e dell'occupazione qualificata, anche a livello dei Paesi ritardatari. Il Mezzogiorno non può mantenere un divario economico, aggravato da un divario di impiego di capitale umano, altrimenti rischia di vedere compromesse in via definitiva le sue possibilità di riscatto per il futuro.

\* *Ex rettore della Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna, membro del della Fondazione R&I*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**IL RECUPERO DEL PIL**

Variazioni %. Base 2007 = 100



1



2

I ministri del Mezzogiorno degli ultimi due governi: **Claudio De Vincenti** (1) e l'attuale **Barbara Lezzi** (2)

**IL LIBRO**

**IL PAESE  
MIOPE  
CHE UCCIDE  
L'UNIVERSITÀ**

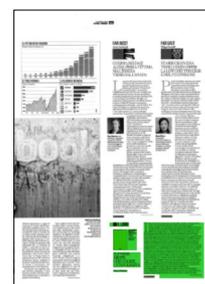
**Marco Panara**

**I** fattori che determinano la crescita civile, sociale, economica di un paese o di un territorio possono essere i più vari, ma uno è indispensabile e incontestabile: l'istruzione. Più è diffuso ed elevato il grado di istruzione dei cittadini più gli altri fattori potranno avere effetti e lo sviluppo fiorire. L'Italia di questo terzo millennio è uno dei pochi paesi al mondo che non sembra condividere tutto ciò. Forse l'unico che ha deciso di disinvestire dal settore chiave per la qualità del suo futuro. Dal 2008, prima ancora che la crisi dispiegasse i suoi effetti, è stata avviata una serie di interventi che hanno avuto sull'istruzione superiore l'effetto incredibile di ridurre il perimetro senza aumentarne la qualità. L'Italia aveva già dieci anni fa la percentuale di laureati più bassa tra i paesi industrializzati e si è impegnata notevolmente per ridurla ancora. La spesa pubblica per l'università si è ridotta in questi dieci anni di circa un quinto in termini reali, altrettanto è diminuito il numero degli iscritti e dei docenti. La spesa complessiva per l'istruzione superiore è stata negli ultimi anni l'1% del pil contro l'1,6 della media Ocse, il finanziamento pubblico è stato nel 2015 pari a 7 miliardi contro i 28,7 della Germania e i 23,5 della Francia. Anche la Spagna, che ha un terzo di popolazione in meno ha fatto meglio: 7,5 miliardi. Invece di investire di più in questi anni di crisi, come hanno fatto tutti (letteralmente tutti), abbiamo tagliato, e in proporzione in misura maggiore rispetto agli altri settori della pubblica amministrazione. Non solo, abbiamo tagliato di più nel Mezzogiorno, dove la diffusione e il livello dell'istruzione superiore sono più indietro. Se un paese vuole compromettere il suo futuro fa così, l'Italia lo ha fatto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LA LAUREA  
NEGATA**  
Gianfranco  
Viesti  
Laterza  
pagine 150  
euro 12



# Pensioni, congelato il taglio per gli assegni oltre i 4 mila euro

Il ddl annunciato a giugno da Di Maio non si è ancora visto. I paletti di Tria

**ROMA** Il primo annuncio era arrivato il 23 giugno: «Vogliamo finalmente abolire le pensioni d'oro che per legge avranno un tetto di 4/5 mila euro», aveva detto il vicepremier Luigi Di Maio, aggiungendo che «quest'estate, per i nababbi a carico dello Stato, sarà diversa». Aveva rilanciato a inizio luglio, dicendo che il disegno di legge era ormai pronto e di «puntare all'ok prima dell'estate». Poi ne aveva parlato più volte nei giorni del taglio per i vitalizi dei deputati, come «prossimo passo» da fare prima possibile. Siamo ormai vicini a Ferragosto, a ridosso della pausa per i lavori parlamentari, ma dell'intervento per tagliare le pensioni più alte si sono perse le tracce.

È vero che la proposta viene citata nel contratto di governo tra Movimento 5 Stelle e Lega, dove in realtà si indica una soglia più alta, 5 mila euro. È un fatto che in queste settimane il Parlamento è stato impegnato sul decreto Dignità e poi sul Milleproroghe, che andando convertiti in legge entro 60 giorni, hanno per forza una corsia preferenziale. Ma sulle pensioni, almeno per il momento, il governo ha alzato il piede dall'acceleratore. E il rallentamento ha una spiegazione politica. Anzi,

due.

La prima è che il ministro dell'Economia, Giovanni Tria, ha suggerito ai due partiti di governo, Lega e Movimento 5 Stelle, di non farsi concorrenza a suon di annunci sul terreno economico. Non sempre è stato ascoltato, come dimostra lo scontro in atto sulle grandi opere. Ma sulla previdenza il punto si farà con la legge di Bilancio da presentare dopo l'estate: tirare la coperta adesso finirebbe solo per fare confusione. Della manovra, in realtà, si sta già discutendo. Anche se dopo il primo incontro di venerdì scorso il ministro dell'Economia ha citato la flat tax, in quota Lega, e il reddito di cittadinanza, in quota 5 Stelle, da avviare per gradi e compatibilmente con gli equilibri di bilancio. Le pensioni non sono state citate, né per l'intervento sugli assegni sopra i 4 mila euro né per la cosiddetta quota 100, cioè la possibilità di lasciare il lavoro quando a far 100 è la somma tra età anagrafica e anni di contributi versati. Questo non vuol dire che il capitolo pensioni resterà fuori dalla manovra: anche qui si tratterà di avviare un percorso, ma formalizzare adesso la proposta di uno dei due alleati complicherebbe un equilibrio già difficile.

Il secondo motivo del rallentamento è ancora più politico. L'intervento sulle pensioni sopra i 4 mila euro è una proposta del Movimento 5 Stelle. Alla Lega non è mai piaciuta. Alberto Brambilla, consulente del Carroccio in tema previdenziale e possibile successore di Tito Boeri all'Inps quando a febbraio scadrà il suo mandato, lo ha criticato duramente parlando di «clima da Rivoluzione francese». E ha lanciato una proposta alternativa, in realtà già praticata in passato: quella di un contributo di solidarietà temporaneo a carico delle pensioni più alte. Per questo anche la Lega, che ha già dovuto digerire la stretta sui contratti a termine voluta da Di Maio e criticata da buona parte del proprio elettorato, ha chiesto agli alleati di aspettare la legge di Bilancio.

L'idea alla quale hanno lavorato i tecnici di Di Maio prevede il ricalcolo con il sistema contributivo solo della quota dell'assegno che supera i 4 mila euro netti. Secondo i calcoli della Fondazione Tabula, le persone coinvolte sarebbero circa 100 mila con un taglio medio tra il 10 e il 12%. Il risparmio netto, fino a 600 milioni di euro, sarebbe destinato alle pensioni più basse.

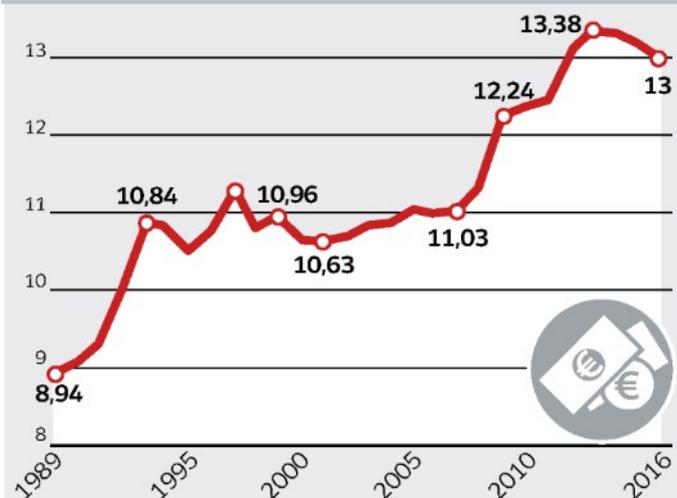
**Lorenzo Salvia**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# La previdenza

**Spesa per pensioni in rapporto al Pil**



**Classi di importo mensile**

Fino a	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
501,89 euro	501,90 a 1.003,78	1.003,78 a 1.505,67	1.505,68 a 2.007,56	2.007,57 a 2.509,45	2.509,46 a 3.011,34	3.011,35 a 3.513,23	3.513,24 a 4.015,12	4.015,13 a 4.517,01	4.517,02 a 5.018,9	5.018,9 in poi

Fonte: Centro studi itinerari previdenziali

Corriere della Sera

**Il ministro**



● Luigi Di Maio, vicepremier e ministro del Lavoro e dello Sviluppo economico,

ha annunciato a giugno di voler abolire le pensioni d'oro e porre un tetto di 4/5 mila euro

# Altro che stop alla Fornero: pensionati solito bancomat

*Salvini ripete spesso che la riforma sarà «smontata pezzo per pezzo». Ma l'esecutivo studia tagli ai vitalizi*

## IL CASO

di **Gian Maria De Francesco**  
Roma

### SI PENSA ALLA SFORBICIATA

**Ricalcolo contributivo per tutti gli assegni da 3mila euro lordi in su**

**A**nche se quotidianamente nelle sue numerose dichiarazioni pubbliche il vicepremier Matteo Salvini ripete che la riforma Fornero delle pensioni sarà «smontata pezzo per pezzo», agli atti ancora c'è poco o nulla. Più che dare una nuova chance a coloro che vorrebbero ritirarsi dal lavoro, il governo gialloverde sembra piuttosto voler togliere qualcosa, anzi più di qualcosa, a chi invece è già in pensione.

Come detto, sul fronte della concretezza non si è visto ancora nulla. Forse prima della Nota di aggiornamento del Def non si saprà nulla. L'unica ipotesi di lavoro, emersa nel corso del vertice di venerdì scorso a Palazzo Chigi, riguarda «quota 100», ossia la possibilità di pensionarsi al raggiungimento di una somma 100 tra età anagrafica e contributiva con una soglia minima che dovrebbe essere fissata a 64 anni

di età. Se l'Ape social dovesse restare intatto, tale innovazione non sarà penalizzante, altrimenti coloro che svolgono mansioni gravose, dovranno aspettare qualche mese in più prima di abbandonare la propria occupazione.

Poiché un simile disegno costa almeno 5 miliardi di euro a meno di non introdurre penalizzazioni o ricalcoli contributivi che farebbero scendere il costo della misura (e l'importo degli assegni), è difficile pensare che sia economicamente sostenibile a fronte di un rallentamento della crescita economica con conseguente peggioramento dello scenario macroeconomico. Il discorso su «quota 41», cioè il pensionamento automatico con il raggiungimento di 41 anni di contribuzione previdenziale, al momento parrebbe accantonato, almeno fino al 2019.

Sulla *pars destruens*, invece, l'esecutivo pare molto più avanti. Nei giorni scorsi in Parlamento circolavano vari *rumor* sulla possibilità di un ricalcolo contributivo per tutti gli assegni dai 3mila euro lordi in su (360mila assegni circa) per finanziare tanto la riforma della Fornero quanto l'incremento delle pensioni minime. A questo proposito, qualche giorno fa il vicepremier

pentastellato Luigi Di Maio aveva messo sotto tiro i «privilegi» dei sindacalisti che in alcuni casi, avvantaggiandosi delle ultime retribuzioni particolarmente «gonfiate», sono riusciti a godere di assegni più che sostanziosi.

Le riforme costano, l'economia arranca e per iniziare a mantenere qualche promessa bisognerà imporre sacrifici che, talvolta, potrebbero essere sproporzionati. Ma è anche il paradosso congenito di questo governo «ircocervo» che nella componente grillina cerca un egualitarismo che vede in chi ha di più un parassita da colpire e il «produttivismo» leghista che deve quotidianamente mediare con un alleato «scomodo» per non dover ammettere di aver commesso un errore madornale nell'accoppiarsi contro natura con i Cinque stelle.

Insomma, parole, formule vuote, ma nella realtà dei fatti la questione-pensioni è rimasta totalmente inevasa, in un limbo senza che siano stata intrapresa una direzione ben precisa. Un'ulteriore prova? Il termine «pensioni» non compariva nel comunicato sul vertice emesso dal Tesoro venerdì. Le speranze di molti potrebbero, perciò, essere tragicamente deluse.

## Riforma montiana

### Calcolo sui versamenti

La cosiddetta riforma Fornero ha accelerato il passaggio dal sistema retributivo, che prevede il calcolo della pensione basato sugli ultimi stipendi percepiti, al sistema contributivo, con il quale l'assegno viene calcolato in base ai versamenti effettuati dal lavoratore

### Aumenti contributivi

La pensione di anzianità (legata al numero di anni di lavoro) è abolita a favore della pensione anticipata: le donne devono aver lavorato 41 anni e 3 mesi e gli uomini 42 anni e 3 mesi. La norma introduce aumenti dei versamenti contributivi e tagli alle rivalutazioni degli assegni più alti

### Boom degli esodati

È stata aumentata l'età della pensione di vecchiaia (in base all'età), arrivata per le donne a 66 anni e 3 mesi con 20 anni di contribuzione. Tema caldissimo è stato quello degli esodati che, nel cambio di regime pensionistico, sono rimasti senza più stipendio e ancora senza pensione



## 100

Quota 100 permetterebbe la pensione quando la somma di età e anni di contributi è pari a 100

## 41

Quota 41 permetterebbe di andare in pensione con 41 anni di contributi, indipendentemente dall'età



Dalle maestre d'asilo agli operai agricoli: l'aumento di cinque mesi non si applicherà

# Al lavoro più a lungo. Non tutti

**L**e maestre d'asilo, grazie sulla «speranza di vita», potranno andare prima in pensione. Idem facchini, spazzini e operai agricoli. A tali categorie di lavoratori (e alle altre appartenenti ai cosiddetti «lavori gravosi»), infatti, non si applica il programmato aumento di cinque mesi del requisito d'età per la pensione (vecchiaia e/o anzianità), decorrente dal prossimo 1° gennaio 2019. A stabilirlo è la legge Bilancio 2018 che ha modificato il criterio di calcolo della speranza di vita e attuato dal dm 18/4/2018.

**Si allontana il traguardo (età) della pensione.** Le variabili che condizionano l'accesso alla pensione (c anche la misura) sono principalmente due: l'età anagrafica e i contributi versati all'Inps. Un tempo l'età anagrafica veniva fissata per legge ed era immutabile, se non attraverso una nuova legge. Oggi, invece, vige un particolare criterio che, automaticamente, cioè senza necessità di una specifica legge, produce aumenti al requisito d'età per l'accesso a tutte le pensioni: è la c.d. «speranza di vita». Questa altro non è che un modo per indicare un indice statistico, calcolato dall'Istat, che misura la probabilità di vita: se la vita si allunga, automaticamente si elevano anche tutti i requisiti anagrafici (l'età) per la pensione. In tal modo (senza prendersi cura del bilancio familiare del pensionato), si mantiene in equilibrio il bilancio previdenziale, il quale alla voce uscite per le pensioni contrappone quella dell'entrata dei contributi dei lavoratori (che quanto più restano al lavoro, tanto più aumentano le entrate in contributi). Gli attuali requisiti anagrafici di pensionamento (età) sono in vigore dal 1° gennaio 2016, quando hanno subito l'innalzamento di quattro mesi; il precedente e primo adeguamento c'è stato a gennaio 2013. Il prossimo adeguamento, il terzo, ci sarà dall'anno 2019 e sarà di ben cinque mesi; d'allora in avanti gli aumenti saranno biennali.

**Gli esclusi dalla «speranza di vita».** Qui, però, è intervenuta la legge di Bilancio 2018, introducendo alcune deroghe. Infatti, ha previsto l'esclusione

dall'incremento della speranza di vita, come detto di 5 mesi e decorrente dal 1° gennaio 2019, nelle seguenti situazioni:

- lavoratori dipendenti che svolgano da almeno 7 anni, nell'ambito dei 10 anni precedenti il pensionamento, le professioni di cui all'allegato B alla legge Bilancio 2018 (si veda tabella) e che siano in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni;

- lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. «usuranti», ex art. 1 del dlgs n. 67/2011), a condizione che le stesse attività usuranti siano svolte al momento dell'accesso al pensionamento e siano state svolte per una certa durata nel corso della carriera lavorativa e i lavoratori siano in possesso di anzianità contributiva non inferiore a 30 anni;

- lavoratori «precoci» (sono tali i lavoratori, dipendenti o autonomi, con almeno 1 anno di contribuzione per periodi di lavoro effettivo svolti prima del compimento del 19° anno di età);

- soggetti che godano, al momento del pensionamento, dell'Ape sociale.

**I «graziati».** La legge Bilancio 2018 aveva demandato a un decreto interministeriale, da emanarsi entro il 31 gennaio 2018, la definizione delle modalità attuative delle nuove norme, con particolare riguardo alle ulteriori specificazioni delle professioni di cui al predetto allegato B e anche alle procedure di presentazione della domanda di accesso al beneficio e di verifica della sussistenza dei requisiti da parte dell'Inps. Tutto ciò è avvenuto con i seguenti provvedimenti:

- dm 5 febbraio 2018 pubblicato in G.U. n. 47/2018, recante «specificazione delle professioni di cui all'allegato B della legge 27 dicembre 2017, n. 205»;

- dm 18 aprile 2018 pubblicato in G.U. n. 134/2018, recante «definizione delle procedure di presentazione della domanda di pensione, ai fini dell'applicazione del beneficio di cui all'art. 1, commi 147 e 148, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e di verifica della sussistenza dei requisiti da parte dell'ente previdenziale».

Il primo provvedimento ha dettagliato le «professioni

gravose» e precisato la classificazione ai fini Istat (si veda tabella). Il secondo provvedimento ha fissato le regole per la presentazione delle domande di beneficio all'Inps (sarà l'Inps adesso a dettare le istruzioni operative). La domanda consentirà di avere il riconoscimento dell'esonero dall'incremento di cinque mesi dell'età per andare in pensione dal prossimo anno. In base al dm, la domanda di pensione deve essere presentata all'Inps, in modalità esclusivamente telematica, attraverso apposito modello predisposto dall'istituto, unitamente alla dichiarazione del datore di lavoro attestante i periodi di svolgimento delle professioni resi alle proprie dipendenze, il contratto collettivo applicato, il livello di inquadramento attribuito, le mansioni svolte, nonché il relativo codice professionale Istat se previsto.

**Due regole per calcolare le pensioni.** Sono due le regole di calcolo delle pensioni: la retributiva e quella contributiva.

**La regola retributiva.** Secondo tale regola, la pensione è rapportata alla media delle retribuzioni (o redditi per i lavoratori autonomi) degli ultimi anni lavorativi. Si basa su tre elementi:

1. l'anzianità contributiva, data dal totale degli anni di contributi versati e accreditati fino a un massimo di 40 anni che il lavoratore può far valere al momento del pensionamento, siano essi obbligatori, volontari, figurativi, riscattati o ricongiunti;

2. la retribuzione/reddito pensionabile, pari alla media delle retribuzioni o redditi percepiti negli ultimi anni di attività lavorativa, opportunamente rivalutate sulla base degli indici Istat fissati ogni anno;

3. l'aliquota di rendimento, pari al 2% per ogni annuo di retribuzione/reddito percepiti fino al limite di 46.60 euro annui per le pensioni aventi decorrenza nell'anno 2018 (il valore è aggiornato ogni anno) per poi decrescere per fasce di importo superiore.

Ciò vuol dire che se la retribuzione pensionabile non supera tale limite (46.630 euro), con 35 anni di anzianità con-



tributiva la pensione è pari al 70% della retribuzione, e con 40 anni di anzianità contributiva è pari all'80%. Se la retribuzione supera il limite di 46.630 euro, l'importo della pensione risulterà composto di due quote:

1) quota A = determinata sulla base dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1992 e sulla media delle retribuzioni degli ultimi 5 anni, o meglio, delle 260 settimane di contribuzione immediatamente precedenti la data di pensionamento per i lavoratori dipendenti, e dei 10 anni (520 settimane di contribuzione) immediatamente precedenti la data di pensionamento per i lavoratori autonomi;

2) quota B = determinata sulla base dell'anzianità contributiva maturata dal 1° gennaio 1993 e fino al 31 dicembre 2011 (dopo vale la regola contributiva!) alla data di decorrenza della pensione e sulla media delle retribuzioni/redditi degli ultimi dieci anni per i lavoratori dipendenti e degli ultimi 15 anni per gli autonomi.

A ciascuna quota si applicano aliquote di rendimento diverse e determinate in base alle classi di retribuzione come indicato in tabella.

*La regola contributiva.* La regola contributiva funziona come un libretto di risparmio: il lavoratore accantona ogni anno parte dei propri guadagni (se è un lavoratore dipendente accantona, con il concorso dell'azienda, il 33% dello stipendio; se è un lavoratore autonomo accantona il 25% circa del proprio reddito; se è un collaboratore accantona il 33% del proprio compenso) poi, all'atto del pensionamento, al montante contributivo (= somma di tutti i contributi versati) si applica un coefficiente, cosiddetto di trasformazione, che converte i contributi in pensione.

## Le professioni gravose

- Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- Conciatori di pelli e di pellicce
- Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
- Conduttori di mezzi pesanti e camion
- Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- Professioni sanitarie infermieristiche (come definite dal dm 739/1994)
- Professioni sanitarie ostetriche (come definite dal dm 740/1994)
- Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
- Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
- Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca
- Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative
- Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del decreto legislativo n. 67 del 2011
- Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne

## La regola retributiva di calcolo della pensione\*

Classi di retribuzione	Quota A di pensione (fino al 31/12/1992)	Quota B di pensione (dall'1/1/93 al 31/12/11)
Fino a 46.630,00	2,00%	2,00%
Da 46.630,01 a 62.017,90	1,50%	1,60%
Da 62.017,91 a 77.405,80	1,25%	1,35%
Da 77.405,81 a 88.597,00	1,00%	1,10%
Oltre 88.597,00	1,00%	0,90%

\* Per le pensioni aventi decorrenza nell'anno 2018 (Inps, circolare n. 186/2017)

professioni  
& lavoro

**Le aziende  
in campo  
più filantropi  
per un digitale  
aperto a tutti**

Adriano Bonafede  
a pagina 19

# Il welfare aziendale a maglie più larghe “Un patto imprese-Stato”

MASSIMO MILLETTI, DI SALMON & PARTNERS, LANCIA UNA PROPOSTA: AUMENTARE L'INCLUSIONE SOCIALE PER NON LASCIARE NESSUNO INDIETRO IN UNA FASE DI TRASFORMAZIONE DIGITALE. E L'INDUSTRIA DEVE RISCOPRIRE LA FILANTROPIA PER FAR CRESCERE IL PAESE

Adriano Bonafede

**Roma**  
«Con il welfare aziendale si è andati molto avanti, anche per la normativa fiscale favorevole. Ma sarebbe ora che le imprese pensassero anche a espandere il welfare fuori dalla loro azienda, nella società. Qualcuno lo ha già capito e si sta dando da fare». Massimo Milletti, presidente di Eric Salmon & Partners, uno dei più conosciuti “cacciatori di teste”, mostra interesse verso una tematica sociale. E il motivo è molto chiaro: «In Italia c'è un divario che si allarga sempre di più fra chi ha un lavoro ed è quindi in qualche modo tutelato e chi non ce l'ha. Chi lavora viene “inquadra-

to” dalla sua azienda e può frequentare corsi di formazione che lo tengono aggiornato. L'azienda è un'istituzione».

E chi invece resta fuori da tutto questo? «È molto meno fortunato, e non soltanto perché non ha un'occupazione ma anche perché a poco a poco perde la capacità di affrontare il lavoro con metodo. Ecco perché è necessario che le imprese - laddove lo Stato non arrivi o sia carente - dimostrino interesse a sviluppare un sorta di filantropia sociale». Bisogna cioè fare in modo che chi è indietro non rimanga ancora più indietro.

Ma le imprese, in questi anni, si sono spinte molto avanti nel welfare aziendale: tutela della salute, asili nido, pacchi dono, corsi di lingua, palestre, ecc. «Sì - dice Milletti - Ma è ora di riconsiderare tutto questo. Si pensi al divario che si sta allargando: chi è dentro un'azienda ha tanti *fringe benefits*, chi è ne fuori vede tutto questo e non ha neppure un lavoro. Insomma, è giusto pensare a ridurre questo divario, in modo intelligente». Ma come? «Bisogna sostenere il concetto di filantropia *corporate*. A tal proposito sono in atto varie iniziative meritevoli, oggetto di un'indagine realizzata nel 2017 da Dynamo Academy, fonda-

zione creata da Paul Newman, e da Sda Bocconi Sustainability Lab che hanno analizzato un campione di 52 aziende italiane, delle quali il 38% quotate, con un fatturato aggregato di €130 milioni e 334 mila dipendenti. Ebbene, emerge che le spese per iniziative di tipo filantropico sono in costante crescita e rappresentano il 2,2% degli utili ante-imposte».

La filantropia sociale non è una questione da piccole e medie imprese: sono infatti soprattutto grandi aziende, da Generali a Leonardo, da Ubi Banca a Ferrero alle Ferrovie dello Stato a Snam. Ma dove vanno a finire questi soldi? «Per il 30 per cento in cultura e attività ricreativa, mentre il 15 per cento finisce in assistenza sociale e protezione civile. Negli Stati Uniti, su un campione paragonabile, l'attenzione è più spostata su assistenza sociale e sanitaria, che è il principale settore d'intervento, forse anche perché non esiste un sistema sanitario nazionale come in Europa e non tutti hanno accesso alle cure».

Quel che serve, secondo Milletti, è uno spostamento verso i settori che possono produrre una maggiore inclusione sociale: «Formazione, orientamento al lavoro, riqualifica-



zione professionale sono temi che devono essere affrontati perché presentano un'urgenza enorme. La focalizzazione deve esser fatta soprattutto sui giovani, ma c'è spazio e necessità anche di interventi su chi perde l'occupazione».

C'è un risvolto di solito poco considerato: per le imprese non è soltanto una questione di filantropia ma anche uno strumento per attirare giovani preparati. Perché? «Perché tra i Millennials - spiega Milletti - c'è una quota di almeno il 50 per cento, sempre secondo la stessa indagine, che considera importante, per la scelta dell'azienda, che questa abbia un impegno sociale. Così si tratta anche di attirare più talenti nell'impresa, un risvolto non secondario».

Convincere sempre più imprese a mettere in atto - anche in collaborazione con enti pubblici ovviamente - forme di welfare sociale può produrre effetti rilevanti e ridurre il divario sempre più profondo che divide chi è in qualche modo garantito da chi lo è ben poco. E i settori d'intervento sono infiniti: «Un mio pallino - dice il presidente di Eric Salmon - è intervenire anche per dare una prospettiva a molti migranti. Ad esempio perché non impiegare i migranti per ripopolare interi paesi del Sud ormai abbandonati? Con dei progetti di riqualificazione questi paesi possono rinascere a nuova vita. Mentre i migranti potrebbero essere orientati a diventare agricoltori, pastori, artigiani, e forse si potrebbero utilizzare a questo scopo anche i fondi europei».

Una strada nuova, non ancora percorsa da alcuno fino a questo momento. «Penso che aziende come Enel, Tim, Snam, Italgas e tutte quelle che realizzano infrastrutture potrebbero essere interessate a questi progetti. E il ritorno d'immagine, per loro, potrebbe essere molto rilevante, ripagandole degli investimenti economici».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### L'INTERVENTO DEL WELFARE SOCIALE IN ITALIA

Ripartizione per settore, in %

CULTURA, SPORT, RICREAZIONE	28,19
ASSIST. SOCIALE E PROT. CIVILE	14,49
EMERGENZA E CATASTROFI	11,32
SANITÀ	10,29
SVIL. ECON. E COESIONE SOC.	7,35
RICERCA	5,33
ISTRUZIONE (superiore)	4,48
ISTRUZIONE (primaria/second.)	4,31
COOPERAZIONE INTERNAZ.	2,38
FILANTROPIA E VOLONTARIATO	0,73
TUTELA DELL'AMBIENTE	0,71
TUTELA DEI DIRITTI	0,68
RELIGIONE	0,03
ALTRO	9,72

S. DI MEO

### L'INTERVENTO DEL WELFARE SOCIALE NEL MONDO

Ripartizione per settore, in %

SANITÀ	26,5
CULTURA, SPORT, RICREAZIONE	20,4
ASSIST. SOCIALE E PROT. CIVILE	10,3
TUTELA DEI DIRITTI	7,3
SVIL. ECON. E COESIONE SOC.	5,9
COOPERAZIONE INTERNAZ.	5,5
ISTRUZIONE (primaria/second.)	4,8
EMERGENZA E CATASTROFI	1,3
RICERCA	1,2
FILANTROPIA E VOLONTARIATO	0,9
RELIGIONE	0,9
ENVIRONMENT	0,6
ISTRUZIONE (superiore)	0,2
ALTRO	14,5

S. DI MEO

### [ LE AZIENDE ]



**Ubi Banca.** L'istituto di credito è fra le grandi imprese che aderiscono ai programmi di welfare sociale



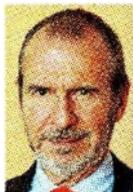
**Generali.** Il gruppo assicurativo con sede a Trieste fa parte del campione di 52 aziende selezionato da Dynamo e Sda



**Snam.** È fra i gruppi che credono molto nella filantropia sociale e hanno numerosi progetti di questo tipo



**Ferrovie dello Stato.** Nella media del campione il 2,2 per cento degli utili ante imposte viene devoluto alla società



1



2



3

**Massimo Milletti (1),** presidente di Eric Salmon & Partners, autore della proposta di allargare il welfare sociale; **Philippe Donnet (2),** ad di Generali e **Victor Massiah (3),** ad di Ubi Banca