

Articoli Selezionati

SCENARIO

01/02/17	Avvenire	20	«Rating sociale e Welfare aziendale»	Guerrieri Alessia	1
01/02/17	Sole 24 Ore - Focus	5	Scattano le ferie matrimoniali	Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe	2
03/02/17	Sole 24 Ore	16	In Intesa contratto misto ai promotori - Intesa, prove di contratto ibrido	Casadei Cristina	3
04/02/17	Milano Finanza	58	E' l'ora degli uffici 4.0	Cerne Tancredi	4
05/02/17	Giornale	16	Resta invalido, la Cassazione: È colpa del vaccino Ha diritto al risarcimento»	Angeli Francesca	7
06/02/17	Repubblica Affari&Finanza	28	Sul welfare dei professionisti è battaglia in Parlamento	Barone Catia	8
06/02/17	Corriere Imprese Trentino Alto Adige Sud Tirolo	2	Welfare, ci pensa l'azienda - Asili, palestre e vacanze Il welfare aziendale per conciliare vita e lavoro	Damaggio Erika - Pagliuca Silvia	11
07/02/17	Gazzetta del Mezzogiorno	6	Medici di base «disagiati» indennità solo nel Foggiano - Medici di base «disagiati» Sì, ma solo nel Foggiano	Scagliarini Massimiliano	17

DAL WEB

02/02/17	LAMETINO.IT	1	Lamezia, presentata "Mutua MBA – Società di Mutuo Soccorso" per tutelare diritto alla salute	...	19
----------	-------------	---	--	-----	----

«Rating sociale e Welfare aziendale»

La proposta

I pilastri secondo l'Ucid, che ha festeggiato i suoi settant'anni, per una nuova strategia per il bene comune

ALESSIA GUERRIERI

ROMA

Rating sociale, welfare aziendale sussidiario. Due pilastri con cui durante la quarta rivoluzione industriale si può delineare una nuova strategia d'impresa per il bene comune (Sibc); un nuovo metodo di essere azienda che va oltre l'analisi sul profilo economico-finanziario e la competitività per arrivare alla responsabilità sociale dell'impresa basata sul rischio sociale. È questo il cuore del quarto rapporto Ucid (Unione cristiana imprenditori dirigenti) *La coscienza imprenditoriale nella costruzione del bene comune. Abitare l'impresa e la professione con sguardo di fede*, presentato ieri a Roma in occasione del 70esimo anniversario dalla nascita dell'associazione per cui è stato realizzato anche un annullo filatelico. Il ragionamento parte dalla consapevolezza che il capitalismo è «una grande macchina per la produzione di ricchezza», ma può essere anche «fonte di insostenibili disegualianze tra i popoli minacciando la giustizia e la pace».

La sfida degli imprenditori perciò è andare oltre, visto che casi concreti hanno dimostrato come le imprese che perseguono il bene comune producono benefici tangibili sia per i soggetti coinvolti nell'attività (gli *stakeholder*) che per le stesse imprese, accrescendone la competitività. Da qui il modello Grsi (grado di rischiosità sociale d'impresa), ideato dall'Ucid insieme all'Associazione strategie di impresa per il bene comune (Sibc), con cui si valuta il rischio sociale, ovvero è la spiegazione del segretario generale Ucid, Giovanni Scanagatta – «la probabilità che l'impresa possa trovarsi in situazioni di conflitto con i

gruppi sociali con cui deve interagire». Il senso del rapporto, perciò, «è favorire l'incontro tra la cultura laica d'impresa e i valori della dottrina sociale della Chiesa». L'Ucid non rappresenta «interessi, ma valori», ci tiene a precisare il presidente Giancarlo Abete, ricordando che «l'etica non deve essere separata dall'economia e dal mercato, altrimenti viene distrutta la dignità dell'uomo».

Abitare l'impresa con lo sguardo della fede «non è solo possibile, ma doveroso». All'esortazione dell'assistente ecclesiastico Ucid, cardinale Salvatore De Giorgi, durante la tavola rotonda si affianca, nell'omelia, «l'invito alla preghiera» e il fatto che «tutti siamo chiamati a esprimere nella vita la santità che abbiamo ricevuto in dono nel Battesimo» anche nel mondo dell'impresa, «un luogo non secondario di santificazione laicale». Il verbo che accompagna il rapporto è abitare, ma «non si abita l'impresa – ricorda nel corso della moderazione dell'incontro il direttore di *Avvenire* Marco Tarquinio – se non si è capaci di costruire la città dell'uomo» con al centro il lavoro. Oggi, però, accanto al «rischio della marginalizzazione del lavoro, come ipotizzava Marx, si sta realizzando lo scarto».

Con il modello Grsi, invece, le imprese perseguendo il bene comune «hanno effetti positivi per loro e per gli *stakeholder* – ricorda l'economista Cesare Imbriani – così la dottrina sociale della Chiesa diventa crocevia tra mercato, impresa e società», disegnando un «nuovo patto sociale». In questo contesto, gli fa eco lo storico dell'economia Antonio Magliulo, «l'imprenditore diventa un costruttore di bene comune, facendo dell'impresa una casa comune, un custode» produttore non di più denaro ma di più felicità. Una lettura che piace al sociologo Giuseppe De Rita, che aggiunge come «l'Ucid è da sempre una rappresentanza di identità prima che di interessi, dell'identità dell'imprenditore cristiano». Sulla stessa lunghezza d'onda l'imprenditore Francesco Merloni, per cui «nell'associazione non c'è corsa agli interessi, ma spirito di collaborazione su ideali comuni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ieri a Roma il 70° anniversario Ucid



Dir. Resp.: Roberto Napolitano

Lavoro. L'impatto

Scattano le ferie matrimoniali

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

■ Con tre decreti, in corso di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale, viene data attuazione alla legge 76/2016 che autorizza due persone dello stesso sesso, maggiorenni, a unirsi con obbligo di assistenza morale e materiale nonché di convivenza. La nuova norma riconosce a tali soggetti i medesimi diritti previsti per le coppie eterosessuali.

L'introduzione del nuovo istituto determina riflessi anche in ambito lavorativo a cui gli addetti all'ufficio del personale dovranno adeguarsi. Adattamento obbligato per le ferie matrimoniali. In entrambe le tipologie, sia in quella indennizzata dall'Inps, sia nell'altra generalmente prevista dai contratti nazionali di lavoro, viene, infatti, usata la parola «matrimonio» che, sulla base della nuova legge, si deve intendere anche «unione civile».

In ambito previdenziale, si annota la reversibilità della pensione e la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare. Ricevendo il certificato attestante l'avvio dell'unione, si deve prevedere il riconoscimento della detrazione fiscale per il coniuge.

Analogamente, via libera alla fruizione dei 3 giorni di permesso, a favore di chi assiste il coniuge con handicap in situazione di gravità (articolo 33, comma 3, legge 104/92). Concedibile anche il permesso di 3 giorni per gravi motivi familiari riconosciuti in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (articolo 4 legge 53/2000). In materia di trattamento di fine rapporto, va ricordato il nascente obbligo di pagamento del trattamento e delle altre indennità correlate al decesso del lavoratore, in favore della parte dell'unione civile.

Sempre sullo stesso tema va poi ricordata l'obbligatorietà (ex articolo 12 bis legge 898/70) di corrispondere all'ex coniuge divorziato e non risposato, titolare di assegno divorzile, il 40% del trattamento di fine rapporto riferito agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio. Per espressa previsione normativa, la disposizione viene considerata compatibile e, dunque, l'obbligo si estende anche agli uniti civilmente, la cui relazione è stata dichiarata sciolta (con obbligo di mantenimento).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Roberto Napolitano

Lavoro

CREDITO

In Intesa contratto misto ai promotori

Casadei ▶ pagina 16

Credito. Siglato il Protocollo per lo sviluppo sostenibile: più welfare, mille pensionamenti e 150 assunzioni

Intesa, prove di contratto ibrido

I promotori possono essere per metà dipendenti e per metà autonomi

L'OBIETTIVO

Lodesani: il gruppo si conferma motore di sviluppo economico ed occupazionale del Paese. I sindacati hanno avuto il coraggio di innovare

Cristina Casadei

■ Non tutte le banche scelgono la via della chiusura delle filiali e degli esuberi. C'è chi, come Intesa Sanpaolo, ha fatto della parola tagli ed esuberi un vero tabù, che non vuol vedersi scritto negli accordi sindacali. Ieri il gruppo ha siglato con i sindacati un "Protocollo per lo sviluppo sostenibile" che va in controtendenza rispetto al settore. Già perché se è vero che l'accordo prevede scivoli soft per chi può andare in pensione di vecchiaia o anticipata e compensa le uscite con nuove assunzioni, migliora la conciliazione vita lavoro e strizza l'occhio al benessere dei lavoratori, è anche vero che avvia una prima sperimentazione nel credito di un contratto misto per i promotori finanziari. E porta dentro i lavoratori nelle filiali. Non più quindi nelle direzioni centrali, per lo più concentrate al nord, non più solo nella compliance, non più solo nell'it.

Ma veniamo al protocollo. È un documento di 16 pagine che si compone di molte parti. Il suo nucleo centrale sta però nelle politiche attive per l'occupazione. Vi si spiega che al raggiungimento di 750 uscite volontarie di chi ha i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata verranno assunti 100 bancari. Se si arriva a mille uscite scattano ulteriori 50 assunzioni. Quanto ai pensionamenti volontari, è prevista un'incentivazione economica all'uscita pari al 75% della retribuzione annual lorda per i lavoratori che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2018 e la possibilità di chiedere il part time.

Ma vi si spiega anche - e questa è la novità - con riferimento alla platea dei 400 promotori finanziari e dei nuovi assunti per la rete di Banca dei Territori ed Intesa Sanpaolo

Casa, che la banca propone un contratto ibrido: per metà da dipendente, per metà da lavoratore autonomo. Secondo il testo del protocollo «si prevede la possibilità di costituzione... di un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale che ha natura di rapporto base e di un parallelo, contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo, che rimangono indipendenti». Con molti vantaggi per i lavoratori autonomi che portano a casa, per metà contratto, le tutele dei lavoratori dipendenti, dalla previdenza alla sanità complementare alla maternità. «Con il Protocollo - interpreta il chief operating officer del Gruppo, Eliano Omar Lodesani - si riconferma il ruolo di Intesa Sanpaolo quale motore di sviluppo economico ed occupazionale del Paese, che attiverà meccanismi di "staffetta generazionale" all'interno del Gruppo attraverso nuove assunzioni/nuove professionalità che andranno in parte a compensare le cessazioni volontarie per pensionamento. Tutto questo è stato possibile grazie alle organizzazioni sindacali, che anche in questa occasione hanno dimostrato il coraggio di innovare».

Per i sindacati l'accordo è stata l'occasione per fare un salto verso l'alto nelle relazioni industriali e per conquistare tutele per una platea di lavoratori che adesso arrivano sotto la loro ala. Per Tiberio Carrello della Fibi «per la prima volta si garantisce stabilità contrattuale, rappresentanza e welfare ai promotori finanziari. Siamo inoltre riusciti a ottenere 150 nuove assunzioni e a confermare l'impianto della volontarietà dei pensionamenti». Maurizio Zoè della Fisac Cgil parla di «accordo positivo perché crea assunzioni e tutele nella rete mentre la tendenza del settore è quella di chiudere le filiali. Con questo accordo si assume, si danno diritti alle partite Iva che al termine della sperimentazione potranno scegliere di trasformare il loro contratto in un full time a tempo indeterminato». Mauro

Incoltoli della First Cisl osserva l'importanza «di tenere insieme le tutele e le sicurezze del posto fisso abbinate a un ulteriore salario variabile legato alle masse gestite. Altrettanto importanti sono le previsioni per gli over 60». Giuseppe Bilanzuoli della Uilca, conclude che l'accordo «parla di sviluppo e non di esuberi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

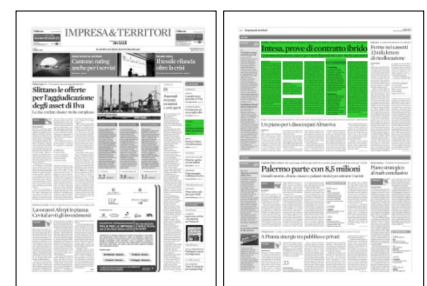
I PUNTI

Il contratto ibrido

■ L'accordo consente di sperimentare il cosiddetto "lavoro misto", una innovativa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, che coniuga in capo alla stessa persona da parte dello stesso datore di lavoro un rapporto di lavoro subordinato part time a tempo indeterminato con un parallelo, contestuale e distinto contratto di lavoro autonomo di consulente finanziario per l'offerta fuori sede

Work life balance

■ Allo smart working ed al ricco pacchetto di welfare esistente si aggiungono misure che favoriscono la flessibilità dell'orario di lavoro, la solidarietà tra colleghi attraverso iniziative di counseling e di volontariato e la mobilità sostenibile. Attenzione ai lavoratori affetti da gravi patologie e a chi è più vicino alla pensione



Coworking In crescita la domanda e l'offerta di spazi di lavoro flessibili e condivisi. Ecco dove sono e quanto rendono

È L'ORA DEGLI UFFICI 4.0

di **Tancredi Cerne**

Erano 8.700 nel mondo alla fine del 2015. Sono saliti a 11.300 in appena dodici mesi e arriveranno a 13.800 entro il prossimo dicembre. Si tratta degli spazi destinati al nuovo modo di lavorare, i coworking spaces, che non sono altro che uffici condivisi. Dotati di tutti gli strumenti e servizi consentono a chiunque di lavorare per qualche ora, come qualche giorno o anche per periodi più lunghi. Il tutto senza dover sostenere i costi di affitto di un intero ufficio. La formula è molto semplice e ha preso piede in fretta anche in Italia dove nel 2016 il numero di uffici condivisi ha superato quota 300 unità secondo i dati forniti da myCowo, una delle principali società attive nel nuovo business della gestione gli spazi di lavoro. Di questi, 190 risultano concentrati nelle città del Nord, 55 in quelle del Centro e 40 nel Sud Italia.

Ma quali sono le caratteristiche degli spazi in coworking e quali i prezzi richiesti per l'affitto? La formula è molto semplice. Nella maggior parte dei casi si tratta di uffici di grandi metrature completamente ristrutturati con materiali fonoassorbenti, in grado di accogliere numeri importanti di freelance, startupper, lavoratori a partita Iva o semplicemente persone in cerca di una postazione temporanea di lavoro dotata di ogni comfort dove svolgere la propria attività, anche lontani dal proprio ufficio tradizionale.

I servizi base offerti dalle società attive in questo nuovo business in genere comprendono la predisposizione di internet veloce, armadietti,

conciierge, videosorveglianza, accesso garantito sette giorni su sette, 24 ore su 24. Ma anche aree relax e coffee break e, all'occorrenza, la possibilità di utilizzare sale riunioni attrezzate per video conferenze, oltre naturalmente ai più tradizionali servizi di pulizia giornaliera degli spazi, riscaldamento e condizionamento. A questi, vanno ad aggiungersi una serie di servizi a la carte come l'assistenza informatica, il centralino, la gestione della corrispondenza, catering, data centre, servizi segretariali e parcheggio custodito.

Quanto ai canoni di locazione, per una postazione singola giornaliera il costo medio di affitto si aggira intorno a 25 euro che salgono a 263 euro nel caso in cui si dovesse opzionare lo spazio di lavoro per un intero mese. Grazie a questi numeri il business ha già catalizzato l'attenzione di molte società, nazionali e internazionali, interessate a sfruttare una domanda di spazi in coworking che in Italia risulta oggi in forte crescita. Secondo le rilevazioni di Casa.it, infatti, la richiesta di postazioni di lavoro temporaneo ha segnato un'impennata sostanziale nel corso del 2016 crescendo a Milano al ritmo del 15,4% a fronte di un aumento dell'offerta di poco superiore al 10%.

Questo trend ha interessato non soltanto il capoluogo lombardo, centro nevralgico della finanza e dell'economia nazionale, ma si è esteso a raggiera a tutte le principali città tricolore. La domanda di uffici temporanei negli ultimi do-

dici mesi è salita a Roma del 12,6%, dell' 11,5% a Bologna, del 10,8% a Torino e del 10% a Firenze. E con il crescere della domanda, anche i prezzi hanno continuato a correre tanto da arrivare a toccare i 350 euro al mese per una scrivania nel centro di Milano. Per non parlare di Roma dove la scarsità dell'offerta insieme ai costi proibitivi degli spazi del centro storico hanno spinto il costo di affitto una postazione di coworking addirittura a 400 euro al mese.

Più contenuti i valori nelle altre città. A Torino si va da un minimo di 130 a un massimo di 250 euro al mese, a Bologna la forchetta si muove tra 140 e 320 mentre a Napoli si scende addirittura a 120-220 euro per 30 giorni di affitto.

Ma quali sono i ritorni per i proprietari oppure investitori in spazi del genere? «Fare delle considerazioni sulla redditività di un investimento in un immobile da destinare a questo genere di attività è molto difficile», spiegano dal centro studi di Casa.it. «Le variabili in gioco sono davvero troppe per poter azzardare dei numeri credibili. Innanzitutto il costo di acquisto o di locazione degli immobili al momento



presenta livelli di variabilità molto significativi. A questo si devono aggiungere le spese per la ristrutturazione e l'arredamento, che possono differire considerevolmente da ufficio a ufficio. Senza dimenticare i costi per il personale, quelli legati alle attrezzature presenti negli spazi e soprattutto il tasso di sfritto delle singole postazioni».

Nonostante tutto questo si tratta di un business certamente molto profittevole, sia perché consente di riutilizzare spazi diversamente non sfruttabili sia a giudicare dall'interesse degli investitori per questo genere di attività. Basta pensare a quanto successo con il Copernico Milano Centrale, uno dei primi spazi di coworking attivi in città. A pochi mesi di distanza

dall'inaugurazione, la società ha annunciato la creazione di una holding destinata a sostenere la crescita di nuove strutture attraverso un finanziamento da 10 milioni di euro. «Quello che proponiamo è un nuovo stile di vita, una risposta ai cambiamenti in atto», afferma Pietro Martani, ideatore di Copernico e amministratore delegato di Windows on Europe. «La nostra piattaforma risponde alle nuove esigenze del lavoro ovvero flessibilità, scalabilità, accessibilità, benessere. Copernico incarna un modo evoluto e moderno di concepire il lavoratore e le sue esigenze di consumo correlato al lavoro ossia training, tecnologia, attenzione alla promozione di interazione e sinergie tra gli utenti grazie a strumenti di

comunicazione condivisi, tra cui una social media platform, e figure professionali dedicate allo sviluppo delle relazioni». Ma al di là dei grandi investitori, sono sempre di più i piccoli imprenditori o professionisti che hanno iniziato a guardare con interesse a questo genere di approccio al lavoro. Per dividere le spese generali dell'ufficio. E per confrontarsi con figure professionali complementari capaci di stimolare la crescita della propria attività. In questi casi, i prezzi richiesti risultano ben inferiori a quelli dei centri coworking più strutturati attestandosi tra i 170 e i 200 euro al mese a Milano, per salire a 190-220 a Roma. Ma con un livello di servizi e di assistenza sicuramente di livello inferiore. (riproduzione riservata)

I PREZZI DEGLI SPAZI IN COWORKING

Dati in euro al giorno

		CENTRO	SEMICENTRO	PERIFERIA	Minimo	Massimo
MILANO	Postazione singola	55	35	25	170	350
	Ufficio privato	120	90	80		
	Ufficio da 3	220	180	150		
	Sala riunioni	250	200	130		
TORINO	Postazione singola	25	20	15	130	250
	Ufficio privato	45	35	30		
	Ufficio da 3	75	60	55		
	Sala riunioni	110	90	70		
BOLOGNA	Postazione singola	50	40	25	140	320
	Ufficio privato	80	60	40		
	Ufficio da 3	120	100	65		
	Sala riunioni	150	130	80		
FIRENZE	Postazione singola	45	35	25	150	370
	Ufficio privato	110	70	65		
	Ufficio da 3	170	120	105		
	Sala riunioni	220	150	90		
ROMA	Postazione singola	50	30	20	150	400
	Ufficio privato	90	70	60		
	Ufficio da 3	180	140	130		
	Sala riunioni	220	160	140		
NAPOLI	Postazione singola	30	25	15	120	220
	Ufficio privato	60	50	45		
	Ufficio da 3	100	90	80		
	Sala riunioni	120	100	90		

Fonte: elaborazioni Centro Studi Casa.it - Gennaio 2017

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

TUTTI I NUMERI DEL COWORKING

VARIAZIONE % ANNUA DI DOMANDA
E OFFERTA DI SPAZI

Città	Domanda	Offerta
◆ MILANO	15,4	10,5
◆ TORINO	10,8	12,3
◆ BOLOGNA	11,5	11,2
◆ FIRENZE	9,8	10,4
◆ ROMA	12,6	11,8
◆ NAPOLI	7,7	4,9

REGIONI COL MAGGIOR
NUMERO DI SPAZI

Regione	Numero spazi
◆ LOMBARDIA	92
◆ PIEMONTE	24
◆ EMILIA	35
◆ TOSCANA	25
◆ LAZIO	28
◆ CAMPANIA	12

Fonte: elaborazioni Centro Studi Casa.it - Gennaio 2017

GRAFICA MF-MILANO FINANZA

Dir. Resp.: Alessandro Sallusti

LA SENTENZA

Resta invalido, la Cassazione: «È colpa del vaccino Ha diritto al risarcimento»

Francesca Angeli

Roma Reso invalido da un vaccino ha diritto ad un pieno risarcimento da parte ministero della Salute. Così ha deciso la Corte di Cassazione che ha chiuso una vicenda che si trascina da 35 anni con una sentenza che non mancherà di suscitare polemiche e che potrebbe anche aprire a nuove richieste di indennizzo. Proprio sui vaccini e le eventuali conseguenze si consuma infatti da anni una battaglia tra il mondo scientifico istituzionale, che garantisce l'assoluta sicurezza dei vaccini ritenendoli un irrinunciabile presidio per la salute pubblica, contrapposto ad associazioni di consumatori affiancate anche da singoli medici che sostengono invece una relazione tra le vaccinazioni e alcune patologie. Relazione, va detto, mai scientificamente provata con studi specifici. Un bimbo di Vittorio Veneto che oggi ha 37 anni si sottopose alla vaccinazione obbligatoria nel 1981. Dopo la prima dose manifestò subito febbre e altri sintomi ma comunque successivamente fu sottoposto anche a tutti i richiami. Il vaccino messo sotto accusa in particolare sarebbe quello anti-

polio. Il piccolo comunque peggiorò col tempo fino ad avere una diagnosi di encefalopatia epilettica con grave ritardo psicomotorio. Una condizione di invalidità totale nella quale si trova ancora oggi. I genitori convinti della relazione con il vaccino hanno iniziato la loro battaglia legale portando il caso davanti al Tribunale di Treviso. I giudici chiesero una consulenza tecnica che confermò il nesso di causalità tra le vaccinazioni subite e le patologie che erano insorte in seguito. Nel lungo cammino attraverso i vari gradi di giudizio la famiglia si è sempre vista riconoscere il diritto al risarcimento prima dal Tribunale di Treviso, poi dalla Corte di Appello di Venezia ed infine dalla Cassazione che ancora una volta ha respinto il ricorso del ministero. Oltretutto l'ultimo ricorso del governo non riguardava il merito della vicenda ma chiedeva di respingere le richieste della famiglia perché la domanda era stata presentata oltre i termini di legge. La Cassazione però ha rigettato il ricorso stabilendo che non vi era decadenza del termine. Per il Codancons questa sentenza «apre ora la strada a migliaia di cause risarcitorie contro il ministero della Salute»



Sul welfare dei professionisti è battaglia in Parlamento

PER LE CASSE PREVIDENZIALI PRIVATE IL DISEGNO DI LEGGE IN DISCUSSIONE ALLA CAMERA RAPPRESENTA UN PRIMO PASSO IN AVANTI, MA NON È ABBASTANZA. E SCATTA IL GIOCO DELLE LOBBY
Catia Barone

Milano

La battaglia sul welfare dei professionisti non si chiude con il Jobs act degli autonomi. Per le casse previdenziali private il testo in discussione alla Camera rappresenta un primo passo in avanti, ma non è abbastanza.

Il disegno di legge interessa 5,5 milioni di lavoratori autonomi (un terzo sono liberi professionisti iscritti alle casse Adepp, l'associazione degli Enti di previdenza privati), ma lo stanziamento previsto non è sufficiente a garantire una rete di tutela adeguata: «Non si può fare a meno di notare che per il 2017 il Jobs act degli autonomi ha una dote di 50 milioni di euro da dividere su una platea di milioni di lavoratori» dice Alberto Oliveti, presidente di Adepp. «Noi rappresentiamo circa un terzo di questa platea potenziale e ogni anno spendiamo in assistenza una cifra pari a dieci volte tanto l'intera dotazione prevista dal disegno di legge - sottolinea Oliveti - i dati in nostro possesso mostrano che se avessimo un trattamento fiscale analogo a quello che c'è nel resto d'Europa potremmo dare il doppio delle prestazioni assistenziali».

Adepp ha presentato una piattaforma per chiedere diversi adattamenti normativi specifici al Jobs act del lavoro autonomo, tra cui l'eliminazione o la riduzione della doppia tassazione. Oggi l'imposizione fiscale sui rendimenti è del 26 per cento, e le pensioni sono tassate due volte:

quando i contributi versati vengono investiti e durante dell'erogazione della prestazione. «Le società che agiscono sul mercato finanziario a livello speculativo hanno la stessa imposizione fiscale di un ente di previdenza - sottolinea Walter Anedda presidente della Cassa di previdenza dei dottori commercialisti - e già questo la dice lunga, visto che non andiamo a ripartire quote di utili ai nostri iscritti, ma paghiamo le loro pensioni, oltretutto per una attività delegata dallo Stato». «Il vero problema è che su questo aspetto - continua Anedda - l'interlocuzione politica è tale per cui ci viene riferito "avete ragione, ma la situazione finanziaria dello stato non ci permette di ridurre il trattamento fiscale agli enti di previdenza". Il paradosso è in meno di cinque anni la tassazione è più che raddoppiata».

Le casse puntano il dito anche sulla tassazione degli assegni assistenziali. Il presidente della Cnpadcc spiega tutto con due esempi: un commercialista si ammala gravemente e si assenta dallo studio per più di 3 mesi. In questo caso riceve un contributo che fiscalmente si considera sostitutivo di una parte del reddito e viene tassato. Allo stesso tempo un altro commercialista perde lo studio e la casa per il terremoto. La Cassa può intervenire riconoscendogli un contributo solidaristico che va a colmare il danno, ma sulla carta non sostituisce il reddito e quindi non è soggetto a tassazione. «Il problema - spiega Anedda - è che l'intervento della Cassa non è di tipo assicurativo bensì solidaristico e la fiscalità dovrebbe tenerne conto. In pratica, entrambi i casi rappresentano degli interventi di tipo assistenziale eppure hanno trattamenti diversi». L'ideale, secondo il presidente della Cassa sarebbe ottenere almeno una riduzione della

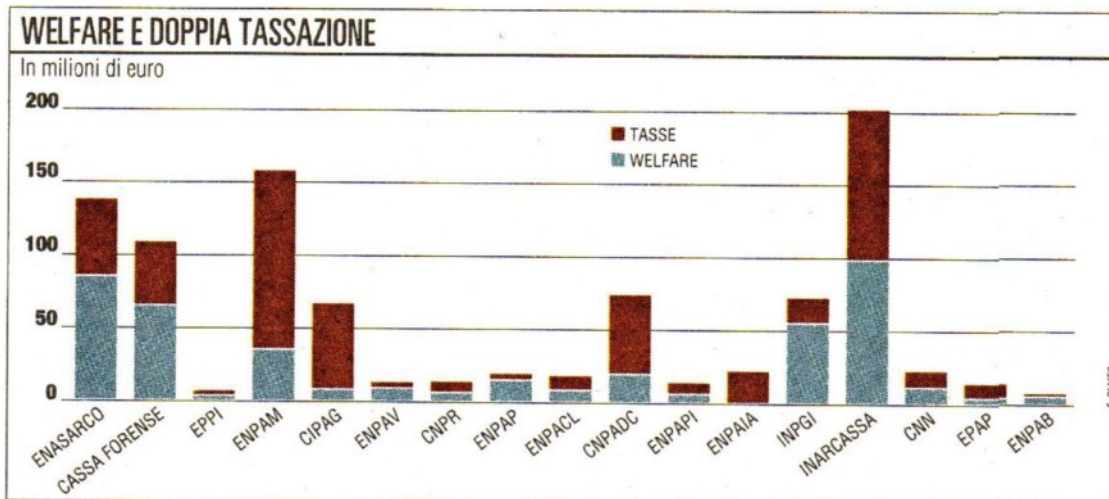
tassazione per tutti quei contributi che di fatto sono di tipo solidaristico, anche se configurabili come sostitutivi del reddito.

Ma la lista delle modifiche proposte da Adepp è lunga: i redditi prodotti dal professionista che ha una Stp vanno considerati redditi da lavoro autonomo con i relativi contributi da versare; è necessario dedurre le quote di ammortamento oltre che del leasing (attualmente le norme incentivano solo forme di affitto) così come un maggiore sostegno alla genitorialità e così via.

Dulcis in fundo, torna anche la richiesta di più autonomia e competenze delle casse come sottolinea Giuseppe Santoro, presidente di Inarcassa: «Siamo investitori di lungo periodo e non vogliamo vivere di regole contingenti. Siamo un soggetto privato e la nostra autonomia decisionale è il più importante presidio della bontà delle nostre politiche. Siamo un ente che produce welfare, che amministra e assicura la previdenza e l'assistenza dei nostri associati. La garanzia di questa funzione e degli strumenti che la difendono non può essere subordinata a scelte incompatibili con le nostre finalità. I nostri progetti vanno costruiti su regole certe, su investimenti di breve e lungo periodo con adeguati criteri di rischio e rendimento. Spero che questo sia un anno di scelte coraggiose anche per il Governo compiute per sostenere l'autonomia delle casse di previdenza e il loro welfare, con la riduzione della doppia tassazione, l'eliminazione delle norme sulla spending review e, perché no, con l'integrazione al ministero del lavoro di un innovativo sottosegretario alle professioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





[IL CASO]

Il rebus dei giovani a basso reddito e con partita Iva



Fausto Amadasi,
 presidente
 di CIPAG

Tra gli adattamenti normativi specifici al Jobs act del lavoro autonomo richiesti da Adepp c'è anche la questione dei Neet: è necessario includere in questa categoria i giovani professionisti con reddito basso in possesso di una partita Iva, proprio per dargli la possibilità di accedere a una serie di misure e incentivi come Garanzia giovani. In realtà su questo si sono attivati, in tempi non sospetti, anche i geometri come spiega Fausto Amadasi il presidente di CIPAG: «Come geometri stiamo lavorando da quasi un anno per consentire agli oltre 15.000 giovani in possesso dell'abilitazione alla libera professione di usufruire delle agevolazioni previste per l'inserimento nel mondo del lavoro. La possibilità anche per i giovani geometri di accedere ai programmi previsti per Garanzia Giovani ci consentirà di proseguire nello sforzo che la categoria sta compiendo per avere il ricambio generazionale indispensabile ad affrontare le sfide future di una professione in continua evoluzione e che deve tenersi costantemente al passo con le nuove tecnologie. Facilitare l'accesso ai benefici previsti per i Neet anche ai giovani che hanno un reddito basso nei primi anni di attività rappresenterebbe un ulteriore spinta per contrastare il fenomeno della "mortalità" delle partite Iva nei primi anni di attività che, pur contenuto (il 67% dei geometri che inizia la professione dopo 10 anni è ancora in attività), potrebbe trovare nelle forme di agevolazioni previste da Garanzia Giovani le motivazioni per superare le difficoltà contingenti e continuare nella professione». (c.ba.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

II PUNTI IN DISCUSSIONE I

Ecco i temi su cui le casse professionali stanno discutendo con il governo:

FISCO E ASSISTENZA

Gli assegni assistenziali dovrebbero essere esenti dalle imposte. In alternativa si potrebbe prevedere un'imposta sostitutiva del reddito del 10% come previsto per il welfare aziendale ai dipendenti. Attualmente la maggior parte dei sussidi fanno reddito. Il paradosso è che un aiuto economico dato a un professionista in stato di bisogno gli aumenta il reddito imponibile facendogli venire meno il diritto a molte agevolazioni.

SPENDING REVIEW

La Corte costituzionale le ha dichiarate illegittime. Le risorse fin qui accantonate dalle Casse potrebbero essere destinate al welfare sussidiario per i liberi professionisti.

PIÙ AIUTI PER GLI ISCRITTI

Meno tasse sugli enti, più aiuti economici per gli iscritti. Riducendo o togliendo il carico fiscale sui rendimenti degli investimenti si possono raddoppiare le risorse per l'assistenza. Oggi l'imposizione fiscale sui rendimenti è del 26%, con il paradosso che le pensioni vengono tassate due volte: nel momento in cui i contributi versati vengono investiti e nel momento dell'erogazione della prestazione.

SPESE PER LA FORMAZIONE

Per l'aggiornamento professionale, permettere la deducibilità anche dei costi connessi (es: spese di soggiorno per partecipare a un corso) e non solo delle spese di formazione in senso stretto (es: l'iscrizione al corso). Il ddl introduce la deducibilità delle spese per convegni per formazione fino a 10mila euro all'anno ma con forti restrizioni.

SPESE ALBERGO

Nessuna differenza in termini fiscali tra quelle fatturate direttamente dal cliente e quelle pagate dal professionista. Le spese per albergo, alimenti e bevande non fanno comunque parte del compenso del professionista. Attualmente, quando vanno in trasferta, i lavoratori dipendenti vengono rimborsati a piè di lista senza l'applicazione di tasse. I professionisti invece possono dedurre le spese solo in alcuni casi.

IMMOBILI

Deducibilità delle quote di ammortamento oltre che del leasing. Attualmente le norme incentivano forme di affitto invece di acquisto degli immobili strumentali.

SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

I redditi prodotti dal professionista vanno considerati redditi da lavoro autonomo. Su questi le società sono tenute a versare i contributi previdenziali.

CONTRIBUTO INTEGRATIVO

Il sistema di versamento va semplificato evitando la doppia imposizione. Il contributo inoltre va in parte destinato direttamente a favore del libero professionista per: maternità, sanità integrativa, sostegno alla professione.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Contributi volontari, indennità minima più ricca, pari tutele per libere professioniste e lavoratrici part time.

SANITÀ INTEGRATIVA

Le casse dovrebbero essere incluse nei soggetti che possono costituire fondi sanitari integrativi con disciplina fiscale vantaggiosa.

NEET

I giovani professionisti con reddito basso vanno inclusi nella categoria dei Neet per cui sono previste una serie di misure e incentivi come Garanzia giovani.

AUTONOMIA E COMPETENZE

Più autonomia e competenze più ampie alle Casse in previdenza complementare e sanità integrativa.



Il presidente dell'Adepp, l'associazione delle casse di previdenza dei professionisti, **Alberto Oliveti** (1); **Walter Anedda** (2), presidente della Cassa dei commercialisti; il presidente di Inarcassa, **Giuseppe Santoro** (3) e il presidente della Cassa del Notariato, **Mario Mistretta** (4)

Welfare, ci pensa l'azienda

Asili, bonus cultura, case per le vacanze, perfino la lavanderia. Le grandi imprese in regione primeggiano per lungimiranza nel favorire l'equilibrio tra lavoro e vita familiare. Viaggio nelle esperienze più innovative; tutti i servizi territoriali raccolti in due siti web. Ma c'è ancora molto da fare, soprattutto tra i piccoli: dagli incentivi statali risultati altalenanti

alle pagine 2 e 3 Damaggio, Pagliuca

Asili, palestre e vacanze Il welfare aziendale per conciliare vita e lavoro

Massaggi shiatsu in ufficio (Thun), case in Puglia (Salewa): i grandi indicano la via, ma i piccoli arrancano. Contratti registrati: Trento (61) primeggia su Bolzano (9). Buonerba (Cisl): pesa la dimensione delle Pmi. Sindacati e categorie della regione lanciano il portale: a giugno parte l'Alto Adige. Tutti i servizi in due siti

È

considerata l'unica via (o quantomeno una delle strade più efficaci) per redistribuire reddito e dare ai lavoratori servizi tangibili. Dire welfare aziendale, infatti, significa offrire a madri lavoratrici asili, soluzioni di *smartworking* (telelavoro), favorire la conciliazione e lenire il gap tra uomini e donne. Ma significa, anche, amplificare il benessere collettivo. Ne sanno qualcosa le grandi realtà produttive della regione. Da Oberalp-Salewa che, tra le altre cose, offre una casa vacanze in Puglia, a Thun che punta sul benessere psicofisico, con massaggi shiatsu e alimentazione sana. Zobe, poi, consente a 250 collaboratori di convertire il premio produttività in assistenza domiciliare (per anziani, ad esempio). A spingere la contaminazione di buone pratiche è anche la mano pubblica. Da quest'anno, così come previsto nella legge di bilancio 2017, convertire i premi di produttività in welfare comporterà una detassazione completa. Di strada da fare ce n'è ancora molta. Su 15.271 contratti di welfare aziendale, registrati dal ministero del lavoro in tutto il Paese, 238 sono stati sottoscritti in provincia di Trento e 33 in provincia di Bolzano. Per quale ragione? Le piccole e piccolissime imprese, os-

sia la stragrande maggioranza, faticano a strutturare servizi. Viceversa, le grandi aziende offrono benefit a proprie spese, così come spiega l'ad di Pompadour, Alexander Schick. La lavanderia aziendale, non rientrando nelle maglie dei servizi previsti dalla normativa, è esclusa dalla detassazione. Risultato: per evitare di offrire un servizio paradossalmente oneroso, l'azienda ha deciso di aumentare lo stipendio a tutti.

Premi detassati, le novità

Prima di tutto una precisazione del contesto. Nel 2017 raddoppia l'importo del bonus di produttività, ovvero i premi per i quali è prevista la tassazione con aliquota agevolata e la detassazione totale per le misure di welfare aziendale. Le novità introdotte con la Legge di Bilancio 2017 prevedono infatti significative agevolazioni per i lavoratori e l'estensione della platea di beneficiari dei premi legati alla produttività aziendale. In particolare, i premi di produttività prevedono il raddoppio dell'importo dei bonus detassati: da 2.000 a 4.000 euro, con l'ap-



plicazione di una tassazione sostitutiva al 10% e l'esenzione completa dell'applicazione di aliquote per le misure indirizzate al welfare aziendale. Di cosa parliamo? Asili nido, borse di studio per i figli, assistenza agli anziani, bonus spesa e molte altre agevolazioni.

Il portale intercategoriale

Produttività e benessere si incontrano con un clic. Le province di Trento e Bolzano si preparano a lanciare due portali nuovi di zecca dedicati al welfare aziendale, l'ultima frontiera in fatto di lavoro e retribuzione. I primi a fare un passo avanti in tal senso sono stati gli altoatesini: «Lo scorso 23 dicembre abbiamo firmato un accordo con quasi tutte le associazioni datoriali per creare un portale che possa rendere più diffuso e strutturato l'utilizzo di premi di produzione e prestazioni di welfare. Un sistema pensato per le piccole e piccolissime imprese e a chiara valenza territoriale», spiega il segretario generale Cisl Alto Adige, Michele Buonerba.

In pratica: tutte le aziende altoatesine che offrono servizi di welfare aziendale potranno confluire sulla piattaforma che sarà operativa da giugno. Ogni lavoratore potrà accedere al sito scegliendo, in base al plafond che gli è stato messo a disposizione dall'azienda, quale servizio utilizzare. «È un passo importante, un esempio di welfare generativo che sviluppa esternalità positive sul territorio e incrocia pubblico e privato» assicura Buonerba. La chiave, infatti, sta proprio nella creazione di un provider di servizi locale. Cosa al momento unica in Italia.

«Incrementare i servizi»

«Di solito le aziende che vogliono offrire prestazioni di welfare si rivolgono a provider esterni, ma averne uno locale consente di concentrarsi di più sulle esigenze reali delle persone, offrendo risposte integrative rispetto a ciò che già è garantito dal pubblico» riflette il segretario della Cgil trentina, Franco Ianeselli. Anche Trento, infatti, il 10 febbraio, con la guida di Confindustria, presenterà il proprio progetto di welfare aziendale territoriale. «Un portale sul modello altoatesino in cui saranno coinvolte 10 imprese per un totale di 3.000 dipendenti, con l'obiettivo di incentivare il ricorso a piani di welfare evoluti» chiarisce Roberto Busato, direttore di Confindustria Trento. «Tutti i servizi saranno proposti da realtà territoriali, per questo stiamo lavorando anche con le cooperative sociali della provincia. Si produrrà, dunque, un effetto *win-win* sia per le aziende che per i lavoratori, grazie anche alle normative presenti» continua Busato.

Più contratti a Trento

In Trentino, infatti, l'ultima finanziaria provinciale ha riconosciuto alle imprese la possibilità di dedurre dall'Irap un importo pari a tre volte gli incrementi salariali erogati ai dipendenti come premi di produttività e/o prestazioni di welfare aziendale. Incentivo che fa gola a molti e che offre nuova linfa a chi invece già da tempo mette in campo simili strumenti. Secondo quanto dichiarato dal ministero del Lavoro, infatti, su 15.271 contratti aziendali e territoriali che in tutta Italia prevedono l'attuazione di misure di welfare aziendale, 238 sono

stati sottoscritti in provincia di Trento e 33 in provincia di Bolzano (al 13 gennaio 2017). «Sono pochi, lo sappiamo. Dipende soprattutto dal fatto che le imprese piccole hanno più difficoltà a offrire simili servizi. Per questo, lavoreremo molto sulla comunicazione e sulla formazione, tanto dei datori di lavoro quanto dei dipendenti» ammette Buonerba. Mentre per Busato, 238 contratti sono un buon punto di partenza: «Testimoniano l'impegno con cui da anni cerchiamo di stimolare le aziende a essere più attente su questo tema, dando noi per primi il buon esempio».

Campus estivo per i figli

Ma c'è anche chi queste tematiche le mastica da tempo e che con il nuovo portale conta di fare un ulteriore salto di qualità: «Abbiamo il 60% di occupazione femminile e un'età media sui 35 anni, quindi è forte l'esigenza di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro. Per questo, l'estate scorsa abbiamo promosso un campus estivo per i figli dei dipendenti che ha riscosso un buon successo. Inoltre, abbiamo attivato uno sportello psicologico e il bonus cultura di 250 euro, grazie al quale ogni dipendente può fruire di proposte culturali: dall'abbonamento a cinema e teatro, alle squadre di basket e volley, all'acquisto di libri» fa sapere Lina Folgheraiter, responsabile delle risorse umane della casa editrice Erickson. E assicura: «Il progetto di Confindustria darà continuità al nostro percorso e siamo convinti che il confronto con altre realtà del territorio impegnate su questi temi potrà dar vita a sinergie positive».

Assistenza anziani

Sinergie auspicate anche dal colosso Zobe che con il responsabile delle risorse umane di gruppo, Emanuele Marchi, chiarisce: «Con il portale unico potremo integrare e rafforzare le singole esperienze creando vantaggi per i lavoratori e per le aziende. Dopotutto il welfare aziendale è un nuovo modo di approcciarsi alla retribuzione, una vera e propria rivoluzione». Nel loro caso, saranno 250 i dipendenti che potranno scegliere se convertire il premio di produzione in prestazioni di welfare, tra accordi con la Gdo trentina, rimborsi per assistenza anziani o spese mediche. «Dipendenti che ci impegneremo a educare su questo tema — precisa il responsabile delle risorse umane della sede trentina di Zobe, Diego Casagrande — perché questa è sicuramente la direzione giusta. Diciamo sempre che il welfare aziendale italiano è troppo conservatore nella proposta di servizi, adesso abbiamo l'occasione per fare di più».

Il bucato in azienda

Da Trento a Bolzano. Con 64 dipendenti, di cui 42 donne (ovvero il 66%), Pompadour ha elaborato nel tempo un modello di responsabilità sociale aziendale che ha già ricevuto diversi riconoscimenti: nel 2012 il titolo per «Miglior posto di lavoro in Alto Adige», assegnato in base al metodo «Best place to work», nel 2016 l'Audit famiglia e lavoro. L'azienda — 38 milioni di fatturato nel 2016, in crescita del 17% — è legata alla casa madre Teekanne e dal 1964 è stanziata a Bolzano, unica sede per il mercato italiano. Alexander Schick, amministratore de-

legato, nel tempo ha implementato la formula del welfare aziendale «perché — dice — alla fine un contesto lavorativo positivo rende l'azienda più competitiva, fidelizza i lavoratori e i bassissimi tassi di assenze lo dimostrano». Le lavoratrici e i lavoratori di via Negrelli, a Bolzano, possono recuperare gli straordinari, il part time è sia verticale sia orizzontale in base alle esigenze, in più per due giorni al mese è possibile lavorare da casa per motivi familiari (dalla malattia dei figli all'accudimento di un genitore anziano).

Normativa stretta

Due mesi fa l'ultima idea: «Per ridurre il carico di lavoro delle donne abbiamo pensato a un servizio utile: una lavanderia — spiega Schick — L'obiettivo è offrire un risparmio di tempo». *Time saving*, per l'appunto. Ogni dipendente dispone di un *forfait* che tiene conto del numero di componenti del nucleo familiare: il budget è di oltre 400 euro a persona all'anno che ad esempio, per una famiglia di 4 persone, si traduce in un risparmio in termini economici di circa 1.600 euro all'anno. Risparmio medio di tempo: circa 4/5 ore. Malgrado la ricaduta sociale dell'idea, pensata per ridurre i carichi domestici e migliorare la conciliazione, non ci sono vantaggi fiscali. «Prima di attivare il servizio — spiega l'amministratore delegato — abbiamo fatto un interpello all'Agenzia delle Entrate per capire se il nostro servizio è da considerare welfare aziendale o meno». Un modo, s'intende, per verificare se la detassazione era applicabile o meno. La risposta è stata chiara: no. Ma Pompadour non s'è fermata. «Abbiamo dato un aumento a tutti per compensare i maggiori contributi sociali e la maggiore tassazione a carico del dipendente e continueremo a pagare gli oneri sociali a carico dell'azienda». Il valore del servizio, circa 40.000 euro all'anno, arriva a 60.000 euro tra Inps e Irpef. Le maglie strette della normativa, in altri termini, spesso non favoriscono soluzioni realmente conciliative.

Alimentazione e movimento

A pochi passi da Pompadour, a Bolzano, troviamo un'altra azienda che del benessere aziendale ha fatto un vero e proprio manifesto. Parliamo di Thun. «La parola famiglia non potrebbe essere più calzante per Thun e non solo perché si tratta di un'azienda di famiglia da tre generazioni, ma anche perché da sempre è gestita come una grande famiglia, in cui non contano solo i numeri e i bilanci, in cui si presta attenzione al benessere e alla salute di tutti» spiega l'amministratore Paolo Denti nell'incipit del documento di responsabilità sociale. Il progetto «Life Quality» è una delle proposte più articolate. In collaborazione con Franz Mühlbauer, scienziato sportivo e trainer sanitario, sono state progettate numerose attività che traggono ispirazione dal concetto dei «5 Pilastri della salute». Dal 2015 tutti i collaboratori possono usufruire della palestra interna durante l'orario di lavoro. Il programma «Angel Fit» comprende un metodo di allenamento con 70

esercizi che sviluppano le capacità senso motorie, stabilizzano le articolazioni, riallineano il corpo e operano un lavoro di tonificazione sui muscoli. Dal movimento al rilassamento: ogni dipendente ha 18 ore a disposizione per accedere all'area relax. I lavoratori, inoltre, possono usufruire di uno spazio *ad hoc* per un trattamento shiatsu durante l'orario di lavoro. La conciliazione, poi, è un vero pilastro in casa Thun (il 25% dei dipendenti sono genitori, per 151 bambini in tutto). Oltre al nido interaziendale, attraverso una convenzione con la coop Tagesmutter, è recentemente partito un progetto pilota chiamato *smartworking* di telelavoro che, attualmente, coinvolge 40 persone.

Maternità estesa a 12 mesi

Da un settore all'altro. Il gruppo Oberalp-Salewa, guidato da Heiner Oberrauch, oltre a favorire l'identificazione dei propri collaboratori con i marchi di proprietà attraverso grandi sconti, concede l'accesso gratuito alla palestra di roccia «Salewa Cube», accesso gratuito alla sala fitness dei Salewa Headquarters. Ancora: vengono messe a disposizione dei collaboratori una casa per le vacanze al mare e due in montagna (Gargano, in Puglia, e Renon). Ed ecco le politiche innovative per le donne: «Aumentiamo la retribuzione durante i sei mesi di maternità facoltativa prevista dalla legge al 50% dell'ultimo stipendio lordo prima della maternità (per legge è prevista una retribuzione del 30% dello stipendio lordo da parte dell'Inps)», spiega l'azienda. Le madri possono inoltre prolungare la loro permanenza a casa dopo la nascita fino al dodicesimo mese del bambino. «Durante questo periodo di aspettativa aggiuntiva l'azienda sostiene le collaboratrici con un contributo pari a 50% dell'ultimo stipendio lordo. Inoltre questi mesi di aspettativa aggiuntiva valgono per il Tfr». Se non bastasse, i figli (0-3 anni) dei collaboratori hanno la possibilità di usufruire il servizio di assistenza all'infanzia aziendale, ovvero la Kitas Salewa-Oberalp gestita dalla Cooperativa Sociale Tagesmütter.

Biblioteca e frutta in ufficio

Tra le prime aziende altoatesine a ricevere, nel 2015, l'Audit famiglia e lavoro c'è anche Dr. Schär. Dei circa 400 collaboratori circa una quarantina lavora in part-time e più di una decina in telelavoro. Ancora: nel nuovo edificio di Postal troveranno posto una biblioteca, una mensa interna ed un asilo aziendale. Nell'elenco delle *best practice* non poteva mancare Leitner, colosso degli impianti a fune. Alla voce «famiglia&lavoro» il gruppo prevede assistenza estiva dei bambini dei collaboratori, telelavoro, part time per la madre sino all'età di 13 anni del figlio, part time pre-pensionamento. Per promuovere anche un regime di vita sano vengono offerti corsi come karate e yoga e in ufficio è sempre disponibile frutta fresca, rigorosamente di stagione.

Marika Damaggio
Silvia Pagliuca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Incentivi

Nel Bilancio 2017 è stato previsto il raddoppio dei premi detassati: da 2.000 a 4.000 euro esenti se convertiti in prestazioni di welfare

Le cifre**15.271****Accordi in Italia**

Dei contratti di welfare aziendale, registrati dal ministero, 61 sono stati sottoscritti in provincia di Trento e 9 in provincia di Bolzano

4.000**Euro**

è il bonus dei premi di produttività soggetti a detassazione, raddoppiato nella Legge di bilancio 2017 del governo

250**Dipendenti**

del gruppo Zobeles quest'anno convertiranno il premio di produttività in servizi: tra questi assistenza domiciliare

12**Mesi**

dalla nascita del figlio è il periodo di maternità concesso da Oberalp, che aumenta del 50% la retribuzione durante il congedo

I numeri

Regione	Aziendale	Territoriale	Totale
PIEMONTE	1.531 933	116 73	1.647 1.006
VALLE D'AOSTA	27 17	5 3	32 20
LOMBARDIA	4.716 2.863	567 396	5.283 3.259
BOLZANO	33 63	3 1	36 24
TRENTO	238 131	361 144	599 275
VENETO	1.951 1.109	691 325	2.642 1.434
FRIULI	463 241	63 14	526 245
LIGURIA	347 211	75 55	422 266
EMILIA ROMAGNA	2.216 1.490	847 801	3.063 2.291
TOSCANA	1.056 684	231 189	1.287 873
UMBRIA	206 126	9 4	215 130
MARCHE	291 174	48 16	339 190
LAZIO	1.002 559	195 146	1.197 705
ABRUZZO	234 137	16 4	250 141
MOLISE	37 23	4 1	41 24
CAMPANIA	332 199	40 30	372 229
PUGLIA	176 97	43 12	219 109
BASILICATA	73 40	35 17	108 57
CALABRIA	56 42	18 7	74 49
SICILIA	155 73	57 18	212 91
SARDEGNA	131 78	21 3	152 81
TOTALE	15.271 9.250	3.445 2.249	18.716 11.499

■ Totale
 ■ di cui 2015

Fonte: Ministero del lavoro

centimetri



Bimbi in azienda
I figli dei dipendenti di Thun spa, in visita nello stabilimento di via Luigi Galvani, a Bolzano: in tutto i piccoli sono 151



Premio alla cultura La libreria Erickson offre bonus lettura ai suoi dipendenti



Time saving Il servizio lavanderia lanciato da Pompadour

SANITÀ L'ACCORDO FA DISCUTERE: OLTRE UN MILIONE IL COSTO COMPLESSIVO

Medici di base «disagiati» indennità solo nel Foggiano

Bonus di 400 euro al mese a S. G. Rotondo
La Regione Puglia spinge per l'eliminazione

SCAGLIARINI A PAGINA 6 >>>

Medici di base «disagiati» Sì, ma solo nel Foggiano

Oltre 1 milione di euro di indennità a 160 dottori. La Regione: va eliminata

IL PARADOSSO DI S. GIOVANNI ROTONDO

Nella città del miglior ospedale pugliese 400 euro al mese ai 24 medici di famiglia: sono 800 euro a Candela, 1.000 euro a Faeto

MASSIMILIANO SCAGLIARINI

● **BARI.** A San Giovanni Rotondo, dove c'è il miglior ospedale della Puglia (dati Agenas), i 24 medici di famiglia percepiscono una indennità di disagio pari a 400 euro al mese. A Vieste per gli 11 medici di medicina generale l'indennità è di 600 euro al mese. E che dire di Candela, dotata di accesso all'autostrada, dove il «disagio» dei due medici di famiglia è valutato in 800 euro al mese? In totale fanno poco più di 1,1 milioni di euro l'anno, distribuiti tra i 160 medici che operano tra Gargano e Subappennino e che percepiscono una quota extra fino a 1.000 euro al mese: dovrebbe compensare la difficoltà di lavorare in un piccolo paese, con pochi abitanti, lontano da un pronto soccorso e dunque con la necessità di supplire a ogni evenienza. Una situazione che, chissà perché, viene riconosciuta solo a Foggia e non nel resto della Puglia.

La Regione sta infatti provando a mettere mano al problema, ma non sarà né semplice né rapido. Ad aprile 2015 il direttore generale della Asl di Foggia, Vito Piazzolla, aveva (invano) tentato di ridiscutere tutto congelando i pagamenti. Si scatenò un putiferio. Ed è finita che a marzo scorso, dopo la firma di un nuovo accordo in Cpr (la commissione regionale che si occupa di medici di famiglia), le indennità sono state sforbicate per

circa 400mila euro l'anno, ma la Asl è stata costretta a pagare i 12 mesi arretrati.

La questione nasce dall'accordo integrativo regionale del 2007, che prevedeva una indennità di disagio specifica solo per Gargano e Subappennino. Una voce che nel corso degli anni è stata variamente declinata. Ma l'impressione è che però si monetizzi ai medici il disagio dei cittadini. Il medico di Faeto, 638 anime, deve occuparsi anche dei 166 abitanti di Celle S. Vito, e per questo riceve 1.000 euro al mese. Stesso discorso per quello di Volturara che copre anche Motta Montecorvino, e per Panni, Alberona, Carlantino, Monteleone, S. Marco Lacatola, Roseto Valfortore e Castelluccio Valmaggiore, molti dei quali non arrivano a 1.000 abitanti.

Intendiamoci: sul Gargano ci sono una decina di Comuni a più di un'ora di macchina dal pronto soccorso. E lì il medico di famiglia deve supplire a tutto. Ma è già più difficile comprendere - per dire - la logica dietro gli 800 euro al mese per gli unici medici di Sant'Agata, di Castelnuovo Monterotaro e di Casalnovo, che sono massimalisti (hanno cioè raggiunto il tetto massimo di 1.500 assistiti) e dunque percepiscono lo stesso stipendio del medico di base che opera nel centro di Bari, ma con spese mensili sicuramente più alte. E ancora, è piuttosto arduo interpretare in cosa consista il disagio dei medici di San Giovanni Rotondo, ma anche di Monte S. Angelo,



San Marco in Lamis e Sannicandro Garganico, che ha 15mila abitanti, 14 medici di base, una statale e due ospedali nel raggio di 30 km. E infatti a protestare contro l'accordo sono soprattutto i 3.200 medici delle altre province: applicando lo stesso criterio, l'indennità spetterebbe anche a mezzo Salento oltre che all'entroterra tarantino.

«Bisogna rivedere il concetto stesso di zona disagiata - riconosce Antonio Chiodo, segretario regionale dello Snam - : proporrò l'istituzione di una commissione tecnica che valuti i parametri assistenziali: non solo la presenza o meno di strade, ma soprattutto quella di poli logistico-assistenziali. Anche perché non è detto che la situazione di 10 anni fa sia rimasta la stessa di oggi». Chi ha provato a mettere le mani in questa storia, però, finora è rimasto scottato. «Sull'indennità - racconta il dg foggiano Piazzolla - ho istituito una commissione di inchiesta appena mi sono insediato». È saltato fuori che l'accordo sottoscritto dal predecessore di Piazzolla non era mai stato ratificato in sede regionale, eppure veniva applicato sulla base di una sorta di silenzio-assenso. Così ne è stato proposto uno nuovo. «È stato fatto un tentativo di riduzione e razionalizzazione, perché prima l'indennità veniva concessa a pioggia», spiega il dg. Ma più di questo non si può fare, proprio perché è un diritto sancito da un accordo integrativo. In quello stesso accordo, per dire, esiste pure l'indennità di zona disagiatissima che si applica solo alle Tremiti: prevede la triplicazione di tutti i compensi che spettano ai medici del territorio. Il risultato è che gli addetti al 118 delle Tremiti guadagnano più del loro direttore generale.



Sei qui: Home > Attualità > Attualità > Lamezia, presentata "[Mutua MBA](#) - Società di Mutuo Soccorso" per tutelare diritto alla salute

Lamezia, presentata "[Mutua MBA](#) - Società di Mutuo Soccorso" per tutelare diritto alla salute

Giovedì, 02 Febbraio 2017 08:58

Tweet



Lamezia Terme – È stata presentata per la prima volta in Calabria "[Mutua MBA](#) - Società di Mutuo Soccorso", da un gruppo di esperti del settore, con l'obiettivo di estendere su tutto il territorio nazionale la tutela del diritto alla salute. Si tratta della più grande mutua italiana del Settore Retail e si pone come supplemento alle carenze del Servizio Sanitario Nazionale. Nel tempo, la MBA ha fornito una immagine precisa nel panorama sanitario con offerte vantaggiose per gli utenti. A oggi costituisce il 'secondo pilastro' nel campo della sanità. Come recita l'articolo 32 della costituzione italiana "La salute è un diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività", dunque la società di mutuo soccorso ha l'obiettivo di riportare tale diritto al centro della vita della persona, garantendone le condizioni per il suo esercizio. "È importante ricordare che la società opera senza scopo di lucro – afferma il dottor Roberto Andreoli, sceso da Bologna per l'occasione con l'auspicio di fare rete in altre regioni quali la Calabria". È presente in tutta Italia grazie ai suoi soci mutualistici, attraverso i quali la MBA rappresenta l'innovazione, il dinamismo e la qualità". Una mutualità che vuol dire reciproco supporto. "Come diceva Oscar Wilde – prosegue Andreoli – la salute è un dovere, oltre a essere un diritto della vita. I cittadini contribuiscono nel nostro paese alla spesa sanitaria totale con 34,5 miliardi di euro". È la lunghezza delle liste d'attesa, l'ulteriore importante dato da prendere in considerazione e sul quale la società di mutuo soccorso cerca di fornire uno sguardo di tutela. "La crescita del ricorso al privato è ascrivibile a una ragione fondamentale che prevale su tutto il resto, ed è il 72, 6% di liste d'attesa" – commenta ancora Andreoli con in mano i dati Censis 2016.

Si parla inoltre di assicurazione. "In un momento in cui la popolazione diventa sempre più matura - prosegue Andreoli - non sempre il mondo assicurativo tutela il cliente per una vita intera, così un 70enne si trova a non avere più una copertura sanitaria". Nella MBA è il socio a decidere di rinnovare l'assicurazione, e qui entra in ballo il concetto di assicurazione per una 'vita intera', senza possibilità alcuna di delega. "L'81% dei dati Censis esprime favorevole il fatto di valutare una 'copertura sanitaria'. Si parla più specificatamente di 'Sanità integrativa'. In Francia 30 milioni di cittadini sono iscritti alla Mutua, mentre in Olanda e in Germania la Mutua è ormai da tempo pilastro privato obbligatorio. "In Italia abbiamo inoltre strutturato un modello commerciale - commenta ancora Andreoli - con oltre 2000 promotori mutualistici, laddove la mutua è l'alter ego della polizza". Le Mutue hanno una connotazione giuridica precisa (Lg 3818 15 aprile

Ultime notizie



Gran Galà dello Sport CSEN, Martina Di Cello fra le premiate nelle eccellenze sportive calabresi



Bloccato il provvedimento per l'abbattimento dei lupi, Oliverio ringrazia Bonaccini



Regione: riunione tecnica al Dipartimento "Infrastrutture" con la Sorical



Lamezia, il 4 e 5 febbraio Trofeo 'New Hollywood Dance' al Teatro Otto Ciclisti



Lamezia, presentata "[Mutua MBA](#) - Società di Mutuo Soccorso" per tutelare diritto alla salute



'Ndrangheta: fondi Ue, coinvolto anche consigliere comunale Pasquino Ruberto



Denuncia il figlio pusher, 26 arresti nel cosentino



'Ndrangheta, "comitato d'affari" per gestire fondi Ue: indagati politici, imprenditori e amministratori della Regione Calabria - VIDEO



Lamezia: omicidio Giovanni Gualtieri, Pm riformula richieste di condanna



Lamezia, inaugurata 46esima Fieragricola in piazza Botticelli - VIDEO



Ucciso imprenditore cosentino scomparso in Costa Rica

1886). Si tratta di una tutela che di recente tende a marcare aspetti più sensibili e complessi della società (Disabilità, coppie di fatto ecc.) da qui si evince la capacità propositiva di chi ha flessibilità. "La partecipazione è allargata a tutti, chiunque può diventare socio di Mutua". Sono oltre 350.000 gli assistiti, in continua crescita, oltre 170 le combinazioni assistenziali possibili, convenzioni con oltre 3000 strutture sanitarie e medici dentisti e con più di 300 cooperative sociali.

V.D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lamezia, Una: il 4 febbraio proiezione di "Al giorno d'oggi il lavoro te lo devi inventare" e "Drive"



Cocaina e marijuana in casa, arrestato 29enne di Chiaravalle



Lamezia, Coordinamento 19 Marzo: "Fare chiarezza su caso meningite e pensare a ripristino reparti soppressi ospedale"



Vigor Lamezia, torna in panchina Antonio Gatto



Lamezia, operazione Dioniso: il market della droga chiudeva alle "sette e mezza"

Grh S.R.L. - P.Iva 02650550797 - Tutti I Diritti Sono Riservati