

Articoli Selezionati

MBA

20/02/17	Italia Oggi Sette	54	Professionisti in crescita - Osborne Clarke con Health Italia nella quotazione all'Aim	...	1
----------	-------------------	----	--	-----	---

SCENARIO

16/02/17	Sole 24 Ore	14	Accordo per l'industria mineraria	C.Cas.	2
16/02/17	Sole 24 Ore	14	Riparte il negoziato per il rinnovo dei 420mila tessili	Casadei Cristina	3
16/02/17	Corriere della Sera	33	La Lente - Jobs act: i fondi dimenticati e la conciliazione famiglia-lavoro	Querzé Rita	4
16/02/17	Sole 24 Ore - Come si legge il Sole 24 Ore	45	Sanità e trasporti le spese più calde	Trovati Gianni	5
18/02/17	Sole 24 Ore	7	Welfare, super bonus al Colorificio San Marco	Ganz Barbara	9
20/02/17	Corriere della Sera Economia	35	Osservatorio Studi legali - Welfare Premi e tasse, un'occasione da cogliere	BA.MILL.	10
20/02/17	Italia Oggi Sette	43	Dipendenti a distanza ma con ufficio sempre al seguito - Al pc in salute - Dipendenti in modo autonomo	Iadarola Sabrina	11
20/02/17	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	9	Intervista a Gregorio Fogliani - Dai buoni pasto al welfare aziendale Qui! Group cresce e cambia pelle «Ci prepariamo all'ingresso in Borsa»	Perego Achille	14
21/02/17	Italia Oggi	37	Welfare indispensabile	Di Renzo Manola	17

PROFESSIONISTI IN CRESCITA

Osborne Clarke con Health Italia nella quotazione all'Aim

Osborne Clarke ha assistito Health Italia nel processo di quotazione all'Aim che si è chiuso il 9 febbraio. Osborne Clarke ha agito con un team composto dai partner Federico Banti, **Umberto Piattelli**, e dagli associate Stefano Panzini e Francesco Berardi.



Contratti/2. Firma tra Assomineraria-Confindustria e sindacati: cento euro di aumento e forte valorizzazione del welfare

Accordo per l'industria mineraria

■ Aumento di 100 euro e una serie di misure per garantire il welfare e il benessere dei lavoratori. Ieri Assomineraria-Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale che interessa oltre 3.000 dipendenti dell'industria mineraria. Il nuovo contratto, previa approvazione dei lavoratori, sarà valido dal 1° aprile 2016 al 31 marzo 2019.

Nel dettaglio l'aumento di 100 euro sui minimi tabellari (riferito al V livello) verrà suddiviso in due tranches: 50 euro, dal 1° aprile 2017 e altri 50 euro dal 1° aprile 2018. Il montante complessivo di questo rinnovo ammonta a 1863 euro per il livello di riferimento e comprende 200 euro per il 2017 e ulteriori 200 euro per il 2018 la cui destinazione sarà definita al secondo livello: saranno quindi le imprese a scegliere se metterli sulla produttività o sul welfare. Chi non fa contrattazione di secondo livello, regolerà queste cifre in busta paga.

Fonti di Assomineraria spiegano che questo è un contratto orientato al welfare, intendendo come welfare il benessere sociale e quello che lo stato non riesce più a garantire. Su questo capitolo le parti hanno istituito una Commissione che dovrà, entro la vigenza contrattuale, definire le condizioni con le quali i lavoratori del settore confluiranno dal welfare del contratto chimi-

co a quello di energia e petrolio. «L'operazione è importante – sostengono i sindacati – perché migliora le condizioni economiche dei lavoratori del settore e risponde efficacemente al recupero del tasso inflattivo che si presume verrà registrato nel corso della vigenza contrattuale». L'attuale impianto classificatorio è stato confermato ma con l'aggiunta di ulteriori profili professionali, che verranno successivamente definiti da una apposita Commissione. Inoltre, secondo una normativa predefinita sono stati aboliti gli scatti di anzianità. Le parti hanno condiviso il recepimento per intero del Jobs act.

Nei diritti è stato riscritto il capitolo sulle pari opportunità, sulla tutela degli uomini e delle donne sul posto di lavoro, prevedendo, fra l'altro, il congedo matrimoniale per le unioni civili e norme migliorative per la maternità e la paternità. Sulle azioni sociali le parti hanno innovato la parte riguardante la legge 104, la normativa sulle adozioni e gli affidamenti, ed è stata recepita la legge sui malati di Hiv, la 135/90. Sono state definite norme sul volontariato, sulla violenza di genere e sulla possibilità dei lavoratori di cedere ferie e permessi. Nelle relazioni industriali sono state inserite le norme temporanee e modificative, importanti nei casi di riconversioni e ristrutturazioni aziendali.

C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contratti / 1. Incontro Smi e sindacati

Riparte il negoziato per il rinnovo dei 420mila tessili

L'APPROCCIO

Le parti stanno lavorando per valorizzare la sanità integrativa e la previdenza complementare a cui risultano iscritti ancora pochi lavoratori

Cristina Casadei

■ Con due scioperi alle spalle e quasi un anno di negoziati, i tessili provano a far ripartire il negoziato. Sistema moda Italia e i sindacati (Filctem, Femca e Uiltec) hanno fissato per martedì (21 febbraio) a Milano un incontro a delegazioni plenarie che segna la ripartenza delle trattative per il rinnovo del contratto del settore tessile abbigliamento. L'incontro in plenaria fa supporre che ci si stia avvicinando a una soluzione per i 420mila addetti dipendenti di 40mila aziende del settore che hanno il contratto scaduto dal 31 marzo del 2016.

Questo rinnovo, per ora, come si legge nella nota diffusa ieri sera da Smi, ha portato a una fase di conflitto durata da novembre 2016 a gennaio 2017 in cui sono stati proclamati due scioperi di settore per complessive 16 ore. Un bilancio pesante per un settore dove non si scioperava da vent'anni. Al di là della negoziazione, dei modelli e degli aumenti ex post ed ex ante, il peso maggiore dei conflitti va attribuito alla lunga coda della crisi sui conti delle imprese. Non di tutte, certamente, ma il contratto deve fare sintesi tra tutte le realtà ed essere uno strumento per affrontare la ripresa, garantendo a tutte so-

stenibilità.

Dopo il lavoro delle diplomazie sindacali e datoriali delle settimane post sciopero a Pitti Uomo, ieri Smi ha convocato le imprese per una verifica interna. A tarda sera ne è uscita la nota sull'incontro con i sindacati che appare come il messaggio che sul fronte datoriale ci sia una posizione che potrebbe essere condivisibile con i sindacati. Certamente è stata condivisa all'interno di Smi dove sussistono comunque molte differenze tra le aziende che sono a monte e a valle della lunga filiera tessile. L'impatto della crisi se può dirsi superato per i grandi marchi, è invece ancora evidente oggi per le piccole imprese.

L'approccio su cui le parti hanno lavorato nelle ultime settimane tiene conto dei mutamenti sociali e di un'epoca in cui il welfare pubblico si restringe sempre di più. Di qui la scelta di ragionare in maniera più circoscritta di capitoli come la sanità integrativa, che, con risorse contenute grazie agli sgravi fiscali previsti dalla legge può dare grandi benefici ai lavoratori e la previdenza complementare, con il fondo Previmoda che ha ancora adesioni troppo basse da parte dei lavoratori. Con un approccio innovativo e inclusivo, ma anche con un impatto notevole sui conti delle imprese. Ex post o ex ante gli aumenti dovranno insomma essere compatibili con il costo complessivo del contratto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La Lente

di **Rita Querzé**

Jobs act: i fondi dimenticati e la conciliazione famiglia-lavoro

Non solo politiche attive. C'è un pezzo di Jobs act di cui nessuno parla ma che molto potrebbe cambiare (in meglio) il quotidiano degli italiani. Si tratta del decreto legislativo numero 80 del 2015. All'articolo 25 veniva introdotto in via sperimentale per il triennio 2016, 2017 e 2018 un fondo per incentivare gli accordi tra sindacati e aziende in materia di conciliazione famiglia-lavoro. In tutto si parla di un centinaio di milioni di euro. Il problema è che i fondi destinati alla spesa nell'anno appena trascorso non sono mai stati utilizzati. E ora rischiano di andare persi. O, meglio, di essere destinati ad altri capitoli di spesa. A meno che il governo non metta nero su bianco il loro recupero nel 2017 e 2018. Basta poco, si dirà. In realtà non è così semplice. Ammesso che questa decisione venga presa (siamo sulla strada giusta, sindacato confederale e ministero del Lavoro ne hanno già parlato) l'articolo 25 in questione rende necessario un decreto del ministro del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia, per stabilire le modalità di utilizzo delle risorse. In più la legge impone la presenza di una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal presidente del Consiglio o dai ministri delegati per la Famiglia, l'Economia e il Lavoro. La prima riunione c'è già stata. Ma senza il decreto interministeriale di questo passo potrebbe passare inutilmente anche tutto il 2017.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Capitolo

6

Sanità e trasporti le spese più calde

di **Gianni Trovati**

*Per le Regioni
un ventaglio ampio
di competenze,
dai «rapporti
internazionali»
al «governo
del territorio»,
e bilanci concentrati
su servizio sanitario
e trasporti pubblici*

Un ventaglio di competenze molto ampio, che spazia dai «rapporti internazionali» al «governo del territorio», e bilanci che si concentrano quasi esclusivamente sulla gestione degli oltre 110 miliardi di euro all'anno assorbiti dal servizio sanitario.

È tutta nel rapporto fra queste due grandezze la contraddizione di fondo che caratterizza l'assetto istituzionale delle Regioni. La sanità assorbe intorno all'80% dei bilanci regionali, sostenuta dal Fondo sanitario nazionale e dal gettito dell'Irap, e quindi concentra su di sé gran parte dell'azione amministrativa degli enti territoriali.

La geografia del servizio sanita-



TRA LE RIGHE
DEL SOLE

Le risorse
a disposizione

La sanità assorbe
intorno all'80% dei
bilanci regionali,
sostenuta dal Fondo
sanitario nazionale e
dal gettito dell'Irap

BILANCI IN BILICO

I governatori. Fari puntati sugli effetti della spending review sui bilanci locali - La richiesta di stabilizzazione del Fondo nazionale trasporti

Sanità, cautela delle Regioni sui 2 miliardi in più

ROMA

Bene i 2 miliardi in più alla sanità, se saranno confermati. Ma attenzione agli effetti della spending review per i bilanci locali. È un grappolo di richieste che crescono, e altrettanti faripuntati, tra rilancio degli investimenti, stabilizzazione del Fondo nazionale trasporti, partecipazione al recupero dell'evasione fiscale, anche la disapplicazione delle azioni di rivalutazione alle amministrazioni regionali da una sentenza della Corte Ue del 2014 sulla gestione dei rifiuti. Le Regioni non si esprimono ancora, e come potrebbero senza un testo ufficiale che anche loro affermano di non conoscere, sulla legge di Bilancio 2017. «Aspettiamo i numeri, quelli ve-

ris, hanno dichiarato all'unisono i sei governatori che si riuniranno ancora giovedì prossimo per esprimersi (forse) più compiutamente sulla manovra che il Governo sta ancora confezionando. Che ci fosse incertezza è molto più chiaro tra i governatori, ieri era chiaramente palpabile. Ma una cosa, intanto, Stefano Bonaccini, presidente Pd dell'Emilia Romagna e rappresentante dei go-

VERNATORI

«Il vero problema è sul bilancio non sanitario, sui tagli previsti dal piano pluriennale di finanza pubblica»

vernatori, ha voluto sottolinearla. «Per la sanità mi pare di poter dire che non ci credeva quasi più nessuno che veissero confermati i due miliardi in più, come avevamo stabilito nell'accordo del Patto per la salute. Potremo attuare politiche indispensabili, come quelle dei farmaci. Un aumento, quello dei fondi per la salute, apprezzato anche da Giovanni Toti (FdI), presidente della Liguria: «Una buona notizia, se sarà confermata, anche se si tratta di risorse vincolate a una serie di spese sanitarie».

Fin qui i giudizi fin da ora positivi, anche se con tutta la cautela del caso. Perché adesso aspettiamo di vedere i numeri e le carte che arriveranno in Parlamento, quelle definitive», precisa Bonaccini.

Sempreché già contengano le richieste che arriveranno da Bruxelles. «Per il momento - aggiunge Toti - abbiamo valutato soltanto delle slide perché il testo non esiste. La valutazione vera si farà quando vedremo nero su bianco i numeri e come sono stati scritti».

Che non tutto possa filare liscio, è che la legge di bilancio possa nascondere sorprese sgradevoli, sembra che questi governatori lo mettano in conto. E per questo ieri hanno già messo le mani avanti. Perché è anche tra gli aspetti «extra sanitari» della manovra per il 2017 che potrebbero spuntare nuovi tagli. Come le limitature, e magari qualcosa in più, che potrebbero arrivare dalla spending review per le amministrazioni ter-

ritoriali. «Nessuno vuole togliersi dalla responsabilità di contribuire alla spending review», precisa ancora Bonaccini - ma dobbiamo evitare che il combinato disposto tra qualche taglio reale e l'impossibilità di spendere risorse per la spesa corrente o per gli investimenti, porti a un fermo nei bilanci problematico». Spiega ancora Toti: «Il vero problema è sul bilancio non sanitario, sui tagli previsti dal piano pluriennale di finanza pubblica. Su questo aspetto la situazione è piuttosto preoccupante e ci riserviamo di approfondire nelle prossime ore con il governo. Aumenti e veramente difficile chiudere i bilanci».

R. Tu.

© PIRELLA GÖTTSCHE LOWE

rio, le decisioni sull'organizzazione delle strutture, sui piccoli ospedali da chiudere e sui poli da spingere, l'articolazione delle attività extra-ospedaliere territoriali sono quindi la cifra operativa delle politiche regionali. E sulla qualità del servizio sanitario nei diversi territori si dovrebbero concentrare le valutazioni degli elettori.

Proprio questa centralità delle politiche della salute nel portafoglio delle competenze regionali spiega anche la ragione di una delle conflittualità più aspre che ha messo di fronte i presidenti di Regione e il governo nazionale in questi mesi. Al centro ci sono le modalità di nomina dei direttori sanitari, che oggi sono integralmente nelle mani della politica regionale e rappresentano nei casi migliori uno strumento potente nelle scelte di governance e in

quelli peggiori un'essenziale camera di compensazione per gli equilibri politici.

La riforma Madia ha provato a modificare il sistema, prevedendo una centralizzazione dei requisiti e lasciando alle amministrazioni territoriali la possibilità di scegliere i direttori sanitari all'interno di rose di tre-cinque nomi individuati da valutatori indipendenti. Questo, almeno, era l'obiettivo dichiarato della riforma, che ha però scatenato l'opposizione capitanata dalla Regione Veneto e sfociata nella sentenza 251/2016 con cui la Corte costituzionale ha azzoppato il tentativo. Dopo la sentenza, governo e Regioni hanno avviato un acceso confronto sul decreto correttivo, che per avere successo è destinato però a ri-ampliare di molto i margini di autonomia delle amministrazioni territoriali.

Sempre guardando ai numeri, fuori dai confini sanitari è il trasporto pubblico locale a giocare la parte del protagonista, con una spesa che in termini di pagamenti effettivi vale poco meno di 6 miliardi all'anno.

L'impegno delle Regioni sul tema è duplice. A loro tocca, prima di tutto, regolare e finanziare i contratti di servizio con Trenitalia per la gestione delle reti ferroviarie regionali, cioè i treni dei pendolari fuori dal circuito dell'Alta velocità, che rappresenta sempre di più il

alla sicurezza sul lavoro, dall'istruzione alla ricerca, dall'ordinamento sportivo alla protezione civile senza trascurare l'energia (produzione, trasporto e distribuzione), la previdenza complementare, i beni culturali e le aziende di credito territoriali.

In tutte queste materie, lo Stato dovrebbe dettare i «principi fondamentali», entro i quali le Regioni sono dotate di «potestà legislativa» piena. Ma la linea di confine fra il ruolo dello Stato e quello delle Regioni è spesso impossibile da trac-

L'articolo 117 della Costituzione prevede molte competenze regionali, che sono povere dal punto di vista economico, ma ricche sul piano politico

cuore del business del concessionario nazionale. Ma le Regioni hanno un ruolo importante anche lontano dalle ferrovie, sulle reti regionali su gomma e nelle partnership con gli operatori delle grandi città. Partnership che, come mostra il caso di Roma, non sempre funzionano al meglio e producono contenziosi infiniti sugli obblighi di finanziamento.

Povere dal punto di vista economico, ma ricchissime sul piano politico sono, poi, le altre competenze regionali, a partire da quelle che l'articolo 117 della Costituzione chiede di condividere a Regioni e Stato centrale. L'elenco è lungo, e spazia dal commercio con l'estero

ciare con chiarezza all'atto pratico, e questo ha determinato il conflitto infinito in Corte costituzionale.

Fra i temi irrisolti dell'ordinamento regionale italiano c'è, poi, quello degli Statuti speciali. Il gruppo delle Regioni autonome, in realtà, va diviso in due grandi famiglie: le piccole Regioni e Province autonome del Nord, finanziate dalla permanenza sul territorio di gran parte di un gettito fiscale ricchissimo in proporzione alla popolazione, e le due isole maggiori, dove le risorse sono inferiori come l'effettivo tasso di autonomia. Basti pensare, per esempio, che i Comuni di Sicilia e Sardegna sono soggetti agli stessi vincoli di finan-



**TRA LE RIGHE
DEL SOLE**

**Quali enti
hanno potestà
legislativa?**

—
*Solo le Regioni,
perché Province,
Comuni e Città
metropolitane sono
titolari di «funzioni
fondamentali»*

LE RISORSE E IL TERRITORIO

Conferenza Unificata. Oggi sul tavolo anche il decreto di Palazzo Chigi che deve distribuire fra Regioni, Province, Cit

Prove d'intesa sui 3 miliardi agli enti territoriali

Gianni Trovati
ROMA

Prove d'intesa sul decreto di Palazzo Chigi che deve distribuire fra regioni ed enti locali i quasi 3 miliardi del «fondone» previsto dall'ultima legge di bilancio.

Il provvedimento, inizialmente non contemplato nell'ordine del giorno della Conferenza Unificata di oggi, è stato inserito con un'integrazione nel pomeriggio di ieri, e sul testo si è lavorato per tutta la giornata di ieri nel tentativo di risolvere i problemi ancora aperti.

I numeri più grandi sono ormai

definiti. Il primo fondo, quello da 2 miliardi che incide sul saldo netto da finanziare ma non sull'indebitamento netto, è dominato dagli stanziamenti necessari ad attenuare i tagli ai bilanci extra-sanitari delle Regioni. A questa voce sono dedicati poco più di 1,7 miliardi, che come l'anno scorso sono però accompagnati da un aumento equivalente degli obiettivi di finanza pubblica delle Regioni proprio per non incidere sull'indebitamento complessivo della Pa. La misura serve dunque ad aggiustare i conti senza aumentare la capacità di spesa regionale, ma il taglio

complessivo sul 2017 è di 2,6 miliardi e quindi il Dpcm non copre tutta la strada. Gli altri 300 milioni sono invece destinati ai Comuni e servono a riproporre, con un'ulteriore riduzione rispetto all'anno scorso, il fondo Tasi che aiuta i circa 1.800 Comuni nei quali a suo tempo l'imposta sull'abitazione principale era salita oltre i livelli standard e non è integralmente compensata dagli indennizzi previsti dopo l'abolizione del tributo.

Il secondo fondo pesa sull'indebitamento della Pa, vale 969,6 milioni e serve in larga parte a sterilizzare il taglio aggiuntivo da 900

milioni in calendario per quest'anno per le Città metropolitane e le Province delle Regioni a Statuto ordinario. Le altre somme sono invece destinate ai conguagli per i tagli compensativi determinati dalle stime troppo «generose» del gettito Imu e condannate dalla sentenza 5008/2015 del Consiglio di Stato, ai rimborsi degli arretrati per le spese giudiziarie sostenute dai Comuni e mai coperte dallo Stato e alle regolazioni dell'Imu agricola. Un assegno da 20 milioni di euro viene invece indirizzato a Campione d'Italia per compensare l'exclave italiana degli effetti

za pubblica che si applicano a tutti gli enti locali delle Regioni ordinarie, mentre Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia e Province autonome di Trento e Bolzano decidono regole autonome per i loro Comuni.

Le Autonomie speciali nascono da ragioni storiche e sociali che erano ben presenti nell'immediato dopoguerra, ma che si sono sfumate nel corso degli anni fino in qualche caso a ribaltarsi. Soprattutto al Nord, dove territori montani marginali dal punto di vista economico si sono trasformati nei decenni in ricche zone turistiche e industriali.

Vari tentativi sono stati compiuti nel corso delle diverse riforme per modificare il regime degli Statuti speciali, ma hanno sempre incontrato una ferma resistenza da parte dei diretti interessati, che hanno preferito assumere su di sé competenze aggiuntive piuttosto

che modificare i sistemi di finanziamento.

Passando agli altri livelli di governo, va ricordato che solo le Regioni, oltre allo Stato, sono dotate di potestà legislativa, mentre Province, Comuni e Città metropolitane sono titolari di una serie di «funzioni fondamentali» dettagliate dalla legge ordinaria. Il pacchetto più ricco è quello dei Comuni, che oltre all'organizzazione generale dell'amministrazione e alla gestione finanziaria devono organizzare i servizi pubblici locali, compreso il trasporto pubblico, si occupano di pianificazione urbanistica ed edilizia e sono chiamati a organizzare e gestire la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti.

Tema chiave delle politiche comunali, poi, sono i servizi sociali, oltre alla sicurezza affidata alla Polizia locale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Integrativi. Premi individuali fino a 4mila euro legati agli obiettivi di crescita aziendale e possibilità di assistenza sanitaria gratuita

Welfare, super bonus al Colorificio San Marco

L'ACCORDO

Flexibilità: i lavoratori potranno smaltire le ore accumulate in periodi di scarsa attività, prestazioni extra maggiorate del 70%



Barbara Ganz
VENEZIA

■ Un nuovo accordo sindacale che premia la partecipazione alla crescita aziendale con premi individuali fino a 4mila euro, bonus welfare e un orario di lavoro sempre più flessibile (con maggiorazioni fino al +70% della paga oraria). La firma è arrivata al Colorificio San Marco Spa, azienda capogruppo del San Marco Group, da 80 anni sempre sotto la guida della famiglia Tamburini-Geremia, ora alla quarta generazione. Oggi l'azienda, che ha sede principale a Marcon (Venezia), ha un fatturato che supera i 70 milioni di euro ed è leader italiana nella produzione e commercializzazione di pitture e vernici per l'edilizia professionale con 10 stabilimenti produttivi ed esportazioni in oltre 100 Paesi nel mondo.

«In 80 anni di storia – spiega Pietro Geremia, vicepresidente Sales & Marketing – abbiamo costruito un gruppo affiatato di aziende perfettamente integrate, con prodotti riconosciuti per qualità e affidabilità. I risultati raggiunti ci spingono a fissare nuovi traguardi, mantenendo intatti i nostri valori: qualità e innovazione, sviluppo sostenibile e attenzione per le persone».

Il nuovo accordo sindacale, firmato lo scorso 24 gennaio, conferma l'impegno aziendale nei confronti dei propri 230 dipendenti, con un premio di partecipazione cresciuto del 15% rispetto al 2016, fino a un massimo di 4mila euro. «Il nuovo accordo introduce strumenti innovativi volti a rafforzare il modello partecipati-

vo – commenta Mariluce Geremia, vicepresidente e responsabile Risorse umane – e conferma la nostra volontà di individuare le aree di miglioramento e di valorizzare esperienza e polivalenza dei nostri dipendenti, premiando il contributo di ognuno».

A Marcon, 16mila abitanti, il Colorificio ha già investito in opere a disposizione della collettività, come la pista ciclabile o l'asilo aziendale aperto e perfino un bosco. Oltre al pacchetto welfare, le politiche di responsabilità sociale dell'impresa mirano a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori: ci sono anche appartamenti al mare di cui possono fruire gratuitamente i dipendenti.

«Le relazioni sindacali/industriali all'interno dell'azienda sono positive e propositive – aggiunge Massimo Meneghetti, Femca Cisl Venezia –. Il sistema welfare istituito per tutti i dipendenti è all'avanguardia e quest'anno prevederà anche un ulteriore bonus individuale di 160 euro e la possibilità per il dipendente di avere l'assistenza sanitaria gratuita e interamente pagata dall'impresa, nel caso si raggiungesse una certa soglia di conversione del premio in flexible benefit». Un ulteriore capitolo riguarda la formazione: nel Progetto Academy confluiranno sia tutte le attività di formazione aziendale della San Marco University, sia quelle di aggiornamento personale autogestite dai dipendenti in uno spazio messo a disposizione dall'azienda, le cui ore di formazione concorreranno al conseguimento del premio di partecipazione. Per quanto riguarda la flessibilità pensata per affrontare al meglio l'andamento delle commesse di produzione, i lavoratori potranno smaltire le ore accumulate in periodi di scarsa attività, e le prestazioni oltre l'orario contrattuale saranno retribuite con una maggiorazione fino al 70% e corrisposte nel mese di competenza.

@Ganz24Ore

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Osservatorio Studi legali

Gf Legal

Welfare Premi e tasse, un'occasione da cogliere

Nella Legge di Bilancio 2017 sono state inserite nuove regole che permetteranno ai lavoratori di avere qualche quattrino in più in tasca, grazie al bonus produttività. La novità, riguarda in particolare il regime di tassazione dei premi di risultato e le misure di welfare aziendale. «Aumenta l'ammontare economico che, a partire dal 2017, potrà contare sulla detassazione per un importo massimo fino a 4.000 euro — afferma Mario Fusani, socio fondatore di Gf Legal —. Cresce poi l'importo detassabile con l'aliquota agevolata del 10% (invece che con aliquota ordinaria dal 23 fino al 43%) e si innalza anche da 50 a 80 mila euro l'anno la soglia di reddito degli aventi diritto».

Questo vuole dire che molti più dipendenti potranno usufruire di benefit e servizi organizzati dalle aziende, grazie alla defiscalizzazione dello Stato. «I contratti di prossimità e secondo livello potranno in questo modo prevedere l'erogazione di premi di risultato», aggiunge il legale che è anche socio Agi (Avvocati giuslavoristi italiani). Gli sconti, invece, coprono «dalla previdenza integrativa alle polizze sanitarie, dall'assicurazione per infortuni ai viaggi, dalle abitazioni ai servizi per l'impiego».

C'è poi la flessibilità oraria, le agevolazioni per gli asili nidi, il supporto per la cura dei minori, i servizi per il reperimento di baby sitter, fino a veri e propri interventi finalizzati al benessere dei membri della famiglia». Come i corsi di tennis o nuoto, ma anche iniziative di volontariato. Nel 2016 oltre 5 milioni di dipendenti hanno ricevuto un premio di risultato detassato, più di un lavoratore italiano su tre, per una media di 1.500 euro a persona. Ora, che le agevolazioni fiscali si applicheranno non solo al settore privato ma forse anche agli statali, il numero aumenta. Una cultura del welfare stenta però a decollare nel paese, nel senso che non sembra così diffusa. Pensiamo al Regno Unito, dove i benefit hanno un peso considerevole nella scelta di un lavoratore di firmare un contratto con un'azienda rispetto ad un'altra. «Il welfare aziendale inizia sempre più a diffondersi tra le pmi perché basta stipulare dei protocolli, ricorrendo a piattaforme territoriali — aggiunge l'avvocato —. I settori dove si applicano con maggior successo sono anche aziende della logistica dove le retribuzioni sono basse, e dove ad esempio, stipulando polizze sanitarie per 600 euro l'anno a dipendente, si ottengono coperture interessanti».



Gf Legal
Mario Fusani

BA. MILL

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IO Lavoro

Dipendenti a distanza
ma con ufficio
sempre al seguito
da pag. 43

La fotografia dei teleworker scattata dall'Ilo. Che avverte: servono regole, orari e pause per tutelare il benessere psicofisico

Al pc in salute

L'analisi dell'Ilo sul teleworking. Italia fanalino di coda per utilizzo del sistema

Dipendenti in modo autonomo Lavoratori a distanza ma con l'ufficio sempre al seguito

DI SABRINA IADAROLA

Lavorano «sempre e ovunque». In numero variabile (da 2 a 40 dipendenti su 100) in base al Paese, alla tipologia di occupazione, di settore e di frequenza con cui si svolge la modalità di lavoro «a distanza». Sono i «teleworkers», uomini e donne liberi da spazi e orari fissi, ma «dipendenti», prima che del proprio datore di lavoro, delle nuove tecnologie che consentono loro di essere presenti e attivi, in azienda o nell'ufficio, ma fisicamente altrove. Magari in un treno o nel salotto di casa.

È tutto scritto nel recente Rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) sul teleworking, compreso qualche dubbio sui suoi effetti positivi (o totalmente positivi) tanto sperati. Che non può passare inosservato neppure

in un Paese come l'Italia che rientra, per percentuale, tra le realtà che fanno meno uso del «teleworking». Lo studio muove da interviste a lavoratori ed esperti condotte in dieci stati membri dell'Unione europea, più Argentina, Brasile, India, Giappone e Stati Uniti. Vengono identificate tre tipologie di telelavoratori, ovvero regolari telelavoratori a domicilio, telelavoratori e lavoratori «mobili» grazie all'utilizzo di nuove tecnologie di informazione e comunicazione. Per un totale in media, su scala internazionale, del 28% di telelavoratori dipendenti. Il tipico telelavoratore a domicilio o lavoratore «ICT-mobile» tende a essere altamente qualificato per posizione professionale o manageriale e lavora principalmente da casa piuttosto che lavorare

in modo più flessibile in luoghi diversi.

Professionista e manager, significativi sono gli esempi di telelavoratori che svolgono mansioni di segreteria. In relazione al genere, gli uomini sono più propensi rispetto alle donne. Tuttavia, le donne sono quelle che svolgono più frequentemente il telelavoro da casa rispetto agli uomini. Effetti positivi del telelavoro, come una maggiore autonomia di orario di lavoro e una migliore organizzazione del lavoro, equivalgono a



meno tempo trascorso negli spostamenti e dunque una riduzione del pendolarismo e dei livelli di inquinamento dovuti al traffico, per chi scegliendo il telelavoro rinuncia a spostarsi in auto (già nel 1973 Jack Nilles proponeva di affrontare la prima grande crisi energetica riducendo il pendolarismo con il telelavoro).

I dati utilizzati per l'Italia (rilevati dall'Osservatorio del Politecnico di Milano) risalgono al 2013, e anche se la situazione è cambiata, non ci siamo spostati molto dal 5% di allora in quanto a numero di telelavoratori dipendenti che ci lascia nel segmento di minore impiego del telelavoro (insieme ad Argentina, Germania, Ungheria, Spagna). Tuttavia va considerato che è ormai vicina l'approvazione alla commissione lavoro della Camera (che quindi dovrà passare al varo dell'Aula plenaria) del disegno di legge presentato dal ministro del lavoro e delle politiche sociali, contenente «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato». E, soprattutto, in piena fase di studio di forme di maggiore conciliazione vita-lavoro anche nel nostro Paese, tra le quali il telelavoro appunto (come preannunciato nella riforma Madia almeno il 10% dei dipendenti entro il 2018 dovrebbe essere messo in condizione di prestare servizio secondo nuove modalità spazio-temporali di gestione del lavoro).

Gli psicologi italiani dicono che «il teleworking riduce i livelli di stress perché gli spazi e i tempi consentono, ad esempio ad una madre lavoratrice, di essere più presente nella vita familiare e adempiere alle esigenze educative di un figlio» (spiega Fulvio Giardina, presidente Consiglio Nazionale Ordine Psicologi). Perfettamente in linea con quanto dichiarato da Jon Messenger, co-autore del rap-

porto Ilo ed Eurofound», ovvero che «l'uso delle moderne tecnologie di comunicazione favorisce un miglior equilibrio complessivo tra lavoro e vita». Ma tra le righe (e neppure tanto nascosto) si legge, sempre nello stesso Rapporto Ilo, che la gestione del lavoro e le responsabilità familiari vissute nello stesso ambiente non permetterebbero una chiara e distinta linea di demarcazione tra le due sfere. Le persone che fanno telelavoro in genere hanno la tendenza a lavorare per più tempo e soffrono anche di più elevati livelli di stress a causa della sovrapposizione di lavoro retribuito e vita personale. L'utilizzo di smartphone, computer portatili e altre tecnologie per lavorare da casa può essere una benedizione ma diminuisce anche lo spazio personale e il contatto con i colleghi.

Prendiamo una persona, «caso scuola», che abbandona un attimo il pc acceso, scappa a scuola a prendere i bambini, poi rientra a casa per riprendere (solo in serata) il lavoro lasciato in stand-by il pomeriggio, perché «catturato» dal dover svolgere, magari, altre faccende casalinghe.

C'è di più. C'è chi anziché lavorare in ufficio, lavora da casa, magari comodamente sdraiato sul divano, e poi lamenta insonnia e depressione, dolori muscolari e articolari. Altro che sedia ergonomica. Negli studi nazionali europei, le informazioni sul tema provengono da Finlandia, Paesi Bassi e Spagna.

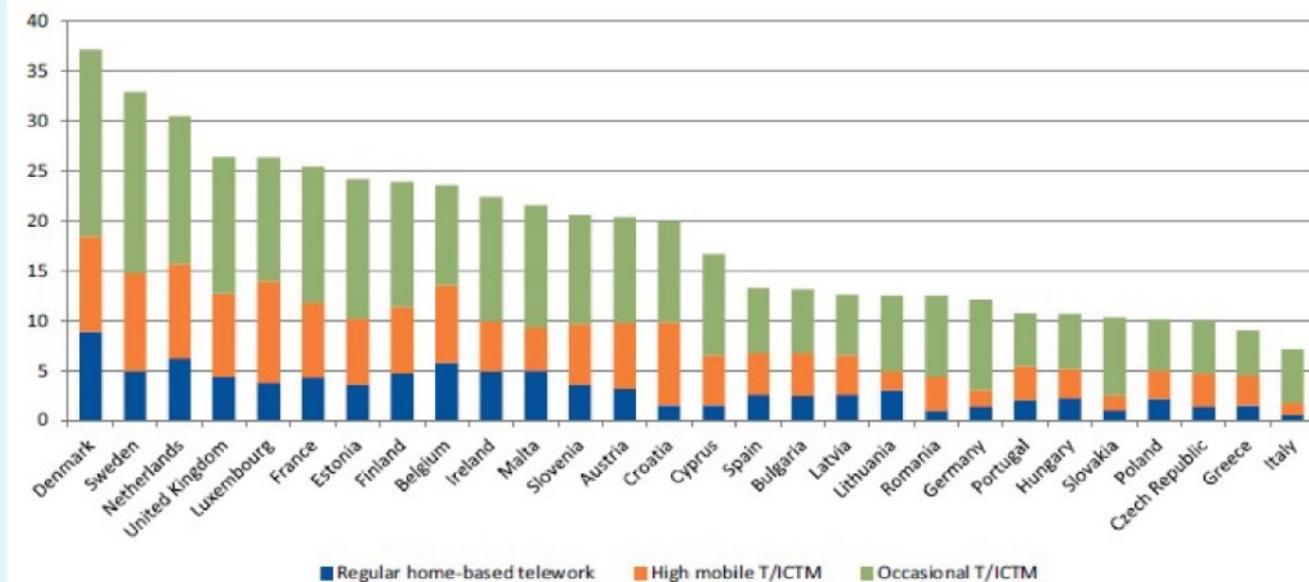
In Finlandia, la prima ricerca condotta nel 2014 sugli aspetti ergonomici del telelavoro (ad esempio, correlati alla postura) su un totale di 1.508 intervistati, più della metà dichiara di non aver prestato alcuna attenzione alla posizione di lavoro mentre è a casa. E nel 94% dei casi, riferiva anche la stessa disattenzione da parte del datore di lavoro. Quasi la metà degli intervistati non ha utilizzato una sedia da ufficio o una scrivania a casa, e il 53%

ha manifestato dolori alla spalla (al collo nel 46% o alla schiena nel 30%): tutti dolori legati alla posizione scorretta assunta durante il lavoro. Nei Paesi Bassi il teleworker ha utilizzato un display visivo per circa sei ore (5,8 per la precisione) in più al giorno rispetto ai suoi colleghi in ufficio. Preoccupazione condivisa anche dall'Associazione Inter-professionale della Comunità di Madrid, estendendo le problematiche di salute oftalmiche e posturali a quelle articolari (dolore ai polsi e alle dita).

E allora, di fronte ad un'interruzione dal lavoro che potrebbe non arrivare mai, o di fronte a possibili conseguenze psico-fisiche o l'eventuale perdita di produttività, qual è la soluzione? I ricercatori dell'Ilo non hanno dubbi: il teleworking funziona, a condizione che ci siano regole, orari e pause stabilite prima del tempo. Sulle quali lo stesso lavoratore dovrebbe autodisciplinarsi. Ai quali gli ingegneri deputati alla sicurezza aggiungono «Non c'è prevenzione senza un minimo di vigilanza».

L'ingegnere Alessio Toneguzzo, consigliere Ordine ingegneri di Torino e referente Commissione sicurezza industriale ci spiega: «Le grandi organizzazioni industriali che applicano il telelavoro, stanno prevedendo a campione, tramite il servizio safety, oppure dietro richiesta dello stesso lavoratore, forme di vigilanza non troppo invasive ma che consentano di verificare la conformità o meno del luogo di lavoro (postazione, seduta, aspetto microclimatico, corretta illuminazione, temperatura ecc.) nel rispetto delle norme previste». Un lavoratore vuol lavorare da casa? Dovrà allestire la postazione così come se fosse in ufficio. Verrà formato e poi «interrogato» e dovrà seguire una serie di prescrizioni, compreso il rispetto della quantità delle ore di lavoro. «Una soluzione di buon senso», conclude Toneguzzo, «e tuttavia non facile da applicare».

Le percentuali dei telelavoratori in Europa



Source: EWCS 2015.

Dai buoni pasto al welfare aziendale

Qui! Group cresce e cambia pelle

«Ci prepariamo all'ingresso in Borsa»

Settemila aziende clienti tra cui Enel, Telecom Italia, Eni e Poste Italiane. Qui! Group domina il settore dei ticket. Accordo con Fleector, che fa prodotti di pagamento in 53 Paesi.

Achille Perego
MILANO

ANNO DOPO anno, innovazione dopo innovazione, ha costruito quella che si potrebbe considerare «un'autostrada dei servizi». I servizi riguardano i buoni pasto, il welfare aziendale, i programmi di fidelizzazione e i sistemi di pagamento. Con il sogno – in parte già realizzato – di creare una carta unica digitale che possa offrire tutte queste prestazioni. Pagare il pasto al bar, aderire a un programma di loyalty, usufruire dalla sanità al tempo libero del welfare aziendale e saldare i conti (con l'autorizzazione già ottenuta da Bankitalia) non solo con le card elettroniche ma anche in mobilità con lo smartphone. Non c'è dubbio che Gregorio Fogliani, classe 1957, di strada ne abbia fatta tanta. De resto a 23 anni era già al timone del più importante locale genovese, il *Moodly*. E a Genova oggi c'è il quartier generale del gruppo che ha fondato nel 1989 e presiede: Qui! Group. Una realtà unica in Italia con oltre 650 milioni di euro di fatturato, 20 milioni di utenti, 150mila esercizi convenzionati e circa 1300 dipendenti con un'età media di 32 anni e per il 70% donne.

Dal settore dei buoni pasto, dove è il secondo operatore di mercato con 100 milioni di buoni emessi all'anno (oltre 100mila elettronici) al welfare aziendale, dalla moneta elettronica ai sistemi di fidelizzazione, senza dimenticare software e consulenza Ict, Qui! Group vanta oltre 7mila aziende clienti tra cui Enel, Telecom Italia, Eni e Poste Italiane. E su un gruppo così innovativo non potevano non mettere gli occhi dall'estero. Tanto che nei giorni scorsi è stato annunciato l'accordo con gli americani di Fleector, multi-

nazionale quotata al Nasdaq che fornisce prodotti di pagamento in 53 Paesi.

Perché ha deciso di far entrare nel capitale del suo gruppo il gigante americano dei pagamenti?

«Qui! Group è un'azienda familiare cresciuta da zero – risponde Gregorio Fogliani –. Era fondamentale pensare all'internazionalizzazione. Abbiamo acquisito già un'azienda di carte di credito in Brasile e stiamo lavorando per entrare in altri mercati, dagli Usa al Messico alla Gran Bretagna. Fleector avrà una quota di minoranza, ma per noi rappresenta un partner importante per la diversificazione e l'internazionalizzazione».

In che modo?

«Loro sono molto forti nel mercato dei buoni benzina e vogliono sviluppare questo business in Italia. Allo stesso tempo il nostro obiettivo è integrare più servizi, dal food alla benzina, dal welfare aziendale alle loyalty ai servizi di pagamento, in un'unica carta. Del resto le aziende sono alla ricerca di soluzioni innovative e semplici. E che cosa c'è di più semplice di avere una card unica, che attraverso la forza di una rete di 150mila esercizi convenzionati, consente di essere utilizzata come buono pasto, moneta elettronica, carta fedeltà e persino come strumento per usufruire di servizi come la baby sitter, l'asilo nido, il rimborso dei libri di scuola o l'assistenza sanitaria».

Qual è la forza di Qui! Group?

«La crescita è stata possibile grazie al nostro capitale più prezioso, le persone, e al coraggio di innovare continuamente i nostri prodotti per renderli sempre più competitivi».

Da sempre avete puntato sui giovani?

«Vero. Vedo un'Italia che ha le capacità per ripartire, ma dove serpeggia molta sfiducia, specialmente tra i giovani che non trovando opportunità qui scelgono di andare all'estero. Noi abbiamo sempre puntato sui giovani, sia con le assunzioni sia con un progetto, in collaborazione con cinque Università, a partire da quella di Genova, per favorire la nascita di stat up che possano valorizzare il nostro modello di business. E non importa se qualcuna non avrà successo perché l'errore più grande che facciamo in Italia è macchiare il fallimento di un giovane, che può accadere, senza concedergli una seconda possibilità».

Qui! Group ha investito molto anche sul sociale?

«Con l'Anci, l'associazione dei comuni italiani, abbiamo sottoscritto due anni fa un protocollo d'intesa per promuovere congiuntamente iniziative a sostegno degli immigrati e delle famiglie in difficoltà. Dieci anni fa invece abbiamo lanciato il progetto *Pasto Buono* per la distribuzione a chi ne ha bisogno del cibo non venduto da parte di bar, ristoranti, catene di supermercati. Oggi siamo presenti in otto città e l'obiettivo è di arrivare a un milione di pasti distribuiti all'anno».

Un altro obiettivo sarà la Borsa?

«Ci pensiamo da tempo. Per questo siamo entrati nel programma Elite di Borsa Italiana per creare una cultura aziendale che ci renda pronti quando decideremo di quotarci».





NUMERI DI UN PRIMATO CONSOLIDATO

Bilancio record a 650 milioni

La prima realtà italiana nel settore dei buoni pasto. Chiuso bilancio a 650 milioni. 2015, incremento di 32 milioni di buoni.

Grande espansione nel settore pubblico

Il gruppo si è rafforzato nel pubblico. Accordi con l'Anci, l'associazione dei comuni e vinta gara con Consip da 388 milioni.

150mila esercizi in convenzione

Sono 150mila i punti vendita convenzionati con Qui! Group. 35mila offrono sconti e programmi di fidelizzazione.



▲ **UNA SOCIETÀ
DI QUASI
TRENT'ANNI**

**Gregorio
Fogliani,
artefice e
fondatore
di Qui!
Group nel
1989 a
Genova.**

Il parere del Cnai sui numeri forniti dal ministero del lavoro

Welfare indispensabile

Aumentano i contratti di produttività

DI MANOLA DI RENZO

Preliminarmente, un po' di cifre contrattuali. I numeri in questione sono quelli forniti direttamente dal ministero del lavoro e delle politiche sociali in merito ai contratti di produttività, depositati presso lo stesso dicastero nel periodo di tempo che va dallo scorso luglio 2016 al 14 febbraio 2017.

«Sono cifre non negative, tutto sommato», afferma il presidente Cnai, **Orazio Di Renzo**, «sono dati che stanno a rimarcare una declinazione aziendale finalmente verso standard globali per quel che concerne il welfare aziendale».

I contratti di produttività depositati negli uffici del ministero del lavoro, infatti sono stati 19.457. Una crescita costante che dà fiducia, quella registrata durante l'intero periodo fissato come finestra temporale entro cui comunicare al governo gli accordi. Da ricordare che il deposito dei contratti è funzionale al poter godere delle misure approntate, dal passato esecutivo, per incentivare, appunto, il welfare aziendale.

«L'incremento di cui parlano le cifre rappresenta una rincorsa che parte da lontano. Bisogna, infatti, considerare che di questi quasi 20 mila contratti, poco più della metà (11.521 precisamente, ndr) sono contratti firmati già nel 2015», sottolinea il presidente Di Renzo. Sempre a voler snocciolare qualche cifra utile: la stragrande maggioranza degli accordi sottoscritti, 15.178, puntano all'ottenimento dei parametri di produttività, mentre per gli obiettivi di redditività sono 11.360 e, infine, 8.595 per quelli di qualità.

«Indubbio che ciò si dimostra essere un piccolo passo nella direzione ideale, supportato da alcuni provvedimenti del biennio legislativo passato. Una goccia nel mare però: ci aspettiamo ancora molto dalle potenzialità del welfare aziendale. Rimane ancora da valutare con attenzione quali siano le ripercussioni, sul sistema aziendale, della legge di Bilancio 2017, che ha inserito

ulteriori, importanti correttivi», afferma il presidente Di Renzo. Il 1° gennaio 2017, infatti, ha visto allargare la possibilità di beneficiare dei premi di produttività a diverse fasce di reddito e introdurre un deciso potenziamento del welfare aziendale per i dipendenti del comparto privato. Un primo importante tassello è stato proprio l'innalzamento del tetto previsto per il reddito per poter fruire della tassazione agevolata: balzato dai 50 mila della norma previgente agli attuali 80 mila. «Una miglioria non da poco, considerando il fatto che la platea di quadri da oggi avrà la possibilità di godere di importanti bonus. Inoltre a ciò si somma, fortunatamente, anche un incremento delle cifre dei premi erogabili», ancora il presidente Di Renzo, «che passano in linea generale dai 2 mila ai 3 mila euro, ma soprattutto da 2 mila e 500 euro a 4 mila euro per le imprese impegnate nel coinvolgere pariteticamente i lavoratori nella gestione del lavoro». A ciò si aggiunga anche un ulteriore intervento in ambito di imposta sostitutiva: questa non troverà applicazione sulle cifre determinate in base al valore normale di precipi benefici aziendali, goduti in quanto opzionati dal lavoratore stesso al posto dell'imposta sostitutiva sui premi in argomento.

«Non dimentichiamoci poi che un altro vantaggio fiscale per il lavoratore è che i contributi alle forme pensionistiche complementari, come anche i contributi di assistenza sanitaria pagati a fini prettamente assistenziali, nonché alcune azioni distribuite ai dipendenti (quelle non riacquistate dalla società che le ha emesse o che comunque non siano vendute prima dei tre anni dall'emissione, ndr), non concorrono ad appesantire il reddito di lavoro dipendente e non sono neppure soggetti all'imposta sostitutiva del 10%», chiarisce il presidente Di Renzo; in pratica al dipendente che voglia convertire il premio di produttività in bonus aziendali sarà garantita una detassazione totale. Davvero un'ottima notizia.

Appare cristallino e legittimo il perché del successo del welfare aziendale, certificato dal fatto che il 71% delle imprese in Italia, l'anno passato, ha intrapreso una qualche misura in questa direzione. Il welfare d'azienda è uno strumento che promette vantaggi per tutti: in primo luogo per i lavoratori che godono di strumenti appositamente pensati per sopperire alle mancanze del comparto pubblico e destinati al miglioramento della condizione di vita generale, gratificando anche in misura maggiore l'ambito lavorativo, nonché armonizzando i rapporti tra la sfera lavorativa e quella familiare. Vantaggi però anche per la stessa azienda che, connettendo in maniera puntuale l'erogazione dei servizi di welfare aziendale al raggiungimento effettivo dei determinati e prefissati parametri di produttività, redditività e qualità, riesce ad ottenere un capitale umano più soddisfatto e quindi produttivo per la stessa impresa. Agevolazioni welfare in cambio di una crescita imprenditoriale è divenuto, in verità, un obbligo più che una scelta: infatti è stato proprio un intervento del legislatore a stringere le maglie burocratiche per l'ottenimento delle agevolazioni. Queste potranno essere godute solo dimostrando l'incremento concreto e fattuale della produttività.

«Non bisogna nascondere come dietro ogni intervento per incentivare il meccanismo di welfare ci sia anche un'esigenza molto pragmatica: difatti, a fronte di stipendi cui è stato progressivamente eroso potere d'acquisto, è risultato necessario pensare ad un qualche sistema di compensazione, tale da fornire una risposta concreta alle necessità di sicurezza sociale avanzate dagli stessi lavoratori», analizza il presidente Di Renzo, «è chiaro come la contrattazione collettiva, anche attraverso quella territoriale, in questo momento può rappresentare un volano per le imprese, in particolare le pmi, ancora poco strutturate per accogliere azioni di welfare in azienda».





Orazio Di Renzo



Giuliano Poletti