

Articoli Selezionati

SCENARIO

08/04/17	Sole 24 Ore Plus	6 Lettera. Mancano controlli sulla solvibilità	Fa.Pe.	1
08/04/17	Mattino Napoli	38 Sos melanoma medici in rete con l'Università	...	2
08/04/17	Corriere della Sera	47 Il welfare di Fca: bonus da 700 euro in salute e servizi a 80 mila dipendenti	Carretto Bianca	3
09/04/17	Avvenire	22 Notizie - Rapporto 2017 - welfare index piccole-medie imprese	M. S.	5
09/04/17	Resto del Carlino Emilia Romagna Marche e Rovigo	2 Il welfare di NeroGiardini «Asilo e palestra per i dipendenti»	Cesetti Stefano	6
10/04/17	Sole 24 Ore	8 «Smart working»: all'ultimo voto la legge su orari e garanzie - Smart working, test sulle vecchie intese	Barbieri Francesca	8
10/04/17	Sole 24 Ore	16 L'incentivo migliore è quello sulle persone - L'incentivo migliore è sulle persone	Gallo Franco	10
10/04/17	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	23 Su produttività e welfare serve sempre un'intesa	...	12
10/04/17	Corriere Imprese Bologna	2 Psicowelfare - Anche lo psicologo entra in busta paga	Rimondi Riccardo	13
10/04/17	Corriere Imprese Fiorentino	7 Welfare, la grande sfida delle piccole imprese	Gonfiantini Giulia	16
10/04/17	Italia Oggi Sette	40 Oltre il 18% delle pmi ha avviato piani di welfare aziendale - Piccoli crescono - Pmi alla scoperta del welfare	Iadarola Sabrina	18
11/04/17	Sole 24 Ore	3 Le grandi aziende puntano sullo smart working	Bronzo Enrico	20
11/04/17	Giorno - Carlino - Nazione	16 Intervista a Vanni Codeluppi - Spazio caffè, yoga e calcetto Vita in ufficio molto meglio che a casa - Pausa caffè, rito sociale «Lo stop fa bene al lavoro»	Rossi Giovanni	21
11/04/17	Giorno - Carlino - Nazione	17 Yoga, asilo e ping pong L'azienda a prova di relax	Marin Claudia	24
12/04/17	Sole 24 Ore	2 Effetto Pil-manovrina: deficit 2017 al 2,1% Nel 2018 il debito scenderà a quota 131%	Rogari Marco - Trovati Gianni	26
12/04/17	Sole 24 Ore	36 Welfare e premi di risultato rafforzano il secondo livello	Falasca Giampiero	27
13/04/17	Sole 24 Ore	11 Eni sperimenta lo smart working per mamme e papà	Casadei Cristina	28

DAL WEB

10/04/17	WAZIT.IT	1 Arriva primo quaderno ANSI su normativa società Mutuo Soccorso	29
12/04/17	QUOTIDIANOSANITA.IT	1 Fondi integrativi e assicurazioni. Una polemica strumentale	...	30
13/04/17	EVENTIESAGRE.IT	1 Salute E Finanze Pinerolo (TO) 19/04/2017 - 19/04/2017 Piemonte eventiesagre.it	...	32

FONDI SANITARI E SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO



Mancano controlli sulla solvibilità

Ho aderito di recente a una delle primarie società di mutuo soccorso tramite un amico che mi ha proposto una sorta di polizza sanitaria. Sono in buone mani? Non ho infatti trovato la società nell'elenco delle compagnie assicurative.

Ezio
(via e-mail)

La spesa sanitaria privata sta crescendo in Italia e assume varie forme. Si va da fondi sanitari integrativi che stipulano polizze collettive con delle compagnie assicurative (oltre il 40%); ai fondi integrativi autoassicurati, passando per le polizze malattia individuali. Infine, con una quota ancora molto piccola (4%) ma in aumento, ci sono le società di mutuo soccorso. Come già evidenziato dall'Unione Europea Assicuratori (Uea) tramite un esposto a Ivass e al Ministero dello Sviluppo purtroppo nel settore di cui lei parla, quello delle società di mutuo soccorso, che in alcuni casi hanno nobili origini e finalità sociali, i controlli sono da rafforzare.

Lo ha ribadito anche in un intervento, mercoledì 5 aprile, il presidente dell'Ivass che ha anche spiegato che l'esposto Uea è in fase di va-

lutazione da parte dell'Authority assicurativa insieme con il Ministero dello Sviluppo economico.

Ivass ha ricordato che la sanità integrativa privata è scarsamente regolamentata in Italia. Per fondi sanitari e società di mutuo soccorso è previsto infatti al momento il solo obbligo di iscriversi all'apposita anagrafe presso il Ministero della Salute. Mentre le compagnie assicurative sono soggette al complesso sistema di vigilanza prudenziale, i fondi sanitari non devono rispettare alcun requisito di solvibilità. Le società di mutuo soccorso pongono poi dei problemi speciali. Anche secondo Ivass non è ben chiaro dalle norme vigenti quale disciplina si applichi loro e chi debba vigilare. Invano sono già stati posti dei quesiti su questo tema ai Ministeri della Salute e dello Sviluppo economico. È possibile chiarire chi debba vigilare sulla solidità delle società di mutuo soccorso e i fondi sanitari, fissando delle regole chiare anche per chi colloca queste soluzioni? È possibile anche fissare regole per i reclami?

Ricordiamo che nel resto dell'Europa gli organismi simili sono molto sviluppati, ma anche molto normati e controllati. — **Fe.Pe.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il progetto**Sos melanoma
medici in rete
con l'Università**

Medici di famiglia in rete con l'Università Federico II per la formazione e soprattutto la diagnosi precoce del melanoma: è pronto a partire un progetto di collaborazione clinico diagnostico tra la Dermatologia dell'Ateneo Federico II, novanta medici di famiglia della Fimmg e un gruppo di specialisti ambulatoriali che ha scelto di prendere parte all'iniziativa dedicata soprattutto alla prevenzione. Obiettivo costituire una rete e un percorso diagnostico terapeutico integrato, per distinguere, tramite immagini trasmesse in telemedicina, lesioni benigne e forme aggressive e intervenire tempestivamente in caso di lesioni sospette. Il progetto, presentato ieri mattina nella sede dell'Ordine dei medici di Napoli, è stato illustrato dai docenti Alaya, Monfrecola, Scalvenzi, D'Andrea, Fabbrocini e Delfino e dai medici Fimmg Sparano, Schiavo e Sparano. Il sistema Hub e spoke - spiegano i promotori del progetto - utilizza una piattaforma informatica e un server per la trasmissione delle immagini in telemedicina.



Il welfare di Fca: bonus da 700 euro in salute e servizi a 80 mila dipendenti

Negli stabilimenti italiani 1.800 assunzioni

Il piano

di **Bianca Carretto**

È partito il programma di welfare aziendale di Fiat Chrysler Automobiles che «fa parte dell'accordo — spiega Ferdinando Uliano, segretario nazionale Fim-Cisl, responsabile per il settore automotive — che abbiamo firmato con l'azienda nel 2016, utilizzando una parte di retribuzione variabile aziendale che si aggira sui 700 euro, per circa 80 mila lavoratori, tra Fca e Cnh Industrial. Nulla era stato siglato prima, in Italia, di queste dimensioni, per numero di dipendenti ed estensione sul territorio. Sono stati massimizzati i vantaggi fiscali e contributivi della recente legislazione sul welfare».

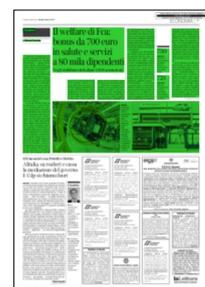
A servizio dell'accordo Fca ha promosso «Conto Welfare», il programma che permette di percepire l'incentivo di produttività sotto forma di beni e servizi per 700 euro lordi. Se erogata come retribuzione vale 735 euro netti (540 più il 25%). Ogni dipendente può scegliere di avvalersi, tra l'altro, della copertura sanitaria completa e di ottenere il rimborso delle spese sostenute per l'istruzione e l'assistenza dei familiari. «Partecipiamo a questa operazione per ottimizzare la distribuzione attraverso il reddito, utilizzando la leva fiscale», osserva il sindacalista. In questi anni sono state siglate diverse intese sia per rilanciare le fabbriche sia per dare risposte salariali concrete nei momenti più difficili. Spiega Uliano: «Nel 2015, dopo 20 anni, è stato elaborato il primo contratto per il calcolo dell'efficienza e della

redditività all'interno degli stabilimenti. Fca ha distribuito circa 2.800 euro pro capite, in due anni, contro un'inflazione che ne richiedeva meno di 250 per la copertura salariale. Uno sforzo economico importante, reso possibile dal rilancio del settore e dal cambiamento della tipologia di produzione fatta nei siti italiani». Nel 2012, dopo l'acquisizione di Chrysler, quando Sergio Marchionne ha detto «siamo di fronte a una scelta per cuori forti, Fim-Cisl ha compreso il valore del progetto presentato e abbiamo risposto che per realizzarlo ci volevano sindacalisti intelligenti e determinati, insieme si potevano salvare gli stabilimenti italiani e americani».

I risultati sono nei numeri: nel nostro Paese si costruivano 391.000 auto nel 2013. Tre anni dopo, nel 2016, le auto costruite sono salite a quota 721.000. Considerando anche le 290.000 unità di Fiat Professional (nel 2013 erano 203.000) il totale delle auto costruite l'anno scorso supera il milione di pezzi. «Marchionne ha salvato gli stabilimenti italiani ma come noi ha avuto l'opinione pubblica contro — ricorda Uliano —. In tre anni la produzione è aumentata dell'84%, frutto non solo di investimenti ma di un cambio di pelle di Fca». La sfida era assemblare veicoli di alta gamma per sviluppare l'export ed è stata modificata la composizione del mix che per l'80% era costituita dal segmento basso (pari a 321 mila unità) mentre oggi per il 60% è realizzata da quello alto. L'incremento di questa fascia ha superato il 530%, si è passati dalle 80 mila

vetture premium del 2013 alle 428 mila del 2016, con drastica riduzione degli ammortizzatori sociali. Dal 2013 sono state effettuate 6.480 nuove assunzioni, senza contare i 750 giovani inseriti nel 2017, a Cassino.

«Non bisogna fossilizzarsi sulla Panda. Le future produzioni premium sono una garanzia per Pomigliano. A Cassino — evidenzia Uliano — si producono 250 tra Stelvio e Giulia, per turno, circa 500 al giorno. A breve, come comunicato dal Coe della Regione Emea, Alfredo Altavilla, si potrà arrivare a 350/380 unità per turno. A regime, significa, un'ulteriore richiesta di altri 750 lavoratori che, con i 300 prestati da Pomigliano, fanno un totale di 1.800 persone».



Dir. Resp.: Luciano Fontana

750 721

i giovani
inseriti nel
corso del 2017
a Cassino.
Dal 2013
le assunzioni
sono state
6.480

mila auto
costruite
in Italia da Fca
nel 2016
(erano 391
mila soltanto
tre anni prima,
nel 2013)



Auto

Nel nostro Paese nel 2013 si costruivano 391.000 auto. Tre anni dopo, nel 2016, le auto costruite sono salite a quota 721.000. A sinistra, l'impianto di Pomigliano. A destra, la fabbrica di Cassino



NOTIZIE

Rapporto 2017 - welfare index piccole-medie imprese

Riducendo lo stress psico-fisico dei lavoratori, le attività aziendali crescono meglio

Presentati all'università Luiss di Roma i dati del 'Rapporto 2017 - welfare index piccole-medie imprese', promosso da Generali Italia, che per il secondo anno ha monitorato le iniziative volte ad aumentare il benessere dei dipendenti in 3.422 piccole-medie imprese italiane. Il progetto - che ha visto la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni - si inserisce nella generale consapevolezza che il welfare aziendale, riducendo lo stress psico-fisico dei lavoratori, consente alle attività di crescere con successo. Nel rapporto sono state analizzate le iniziative afferenti a dodici aree tematiche - sanità integrativa, previdenza integrativa, servizi di assistenza, polizze assicurative, conciliazione vita-lavoro, sostegno economico, formazione, cultura e tempo libero, sostegno ai soggetti deboli, sicurezza e prevenzione, welfare allargato al territorio e alle comunità - la cui crescita globale si attesta al 60 per cento rispetto al 2016. L'area che ha registrato lo sviluppo maggiore è quella della sanità integrativa: ben il 47 per cento delle imprese in esame ha realizzato almeno un'iniziativa in tal senso, rispetto al 39 per cento dell'anno scorso. (M. S.)



Il welfare di NeroGiardini

«Asilo e palestra per i dipendenti»

Fermo, nuovo stabilimento da 40 milioni. L'ad Bracalente: «Più forti»

IL SINDACO CALCINARO
«La scelta dell'azienda
è una spinta alla ripartenza
della nostra regione»



**A Campiglione di Fermo
ci saranno la sede, il nuovo
stabilimento, l'outlet,
un'area logistica e una serie
di servizi per i dipendenti:
mensa, asilo e palestra**

Stefano Cesetti
FERMO

«**HO SEMPRE** creduto nel nostro territorio, specie adesso non potevo non pensare al territorio». Enrico Bracalente, amministratore unico della Bag spa, proprietaria del marchio NeroGiardini, si prepara a un maxi investimento di oltre 40 milioni di euro nell'area dell'ex zuccherificio di Campiglione di Fermo, che ha acquistato (circa 6 milioni di euro) dal gruppo Maccaferri di Bologna nel dicembre scorso, proprio nel pieno dell'emergenza terremoto.

«Abbiamo l'esigenza di strutturarci in modo da affrontare per tempo le esigenze del mercato globale – ha spiegato Bracalente, ieri mattina, aprendo per la prima volta le porte della sua nuova proprietà –: la sede di Monte San Pietrangeli non sarebbe stata idonea, così ho preso questa importante decisione per garantire un futuro, anche a livello occupazionale, alle nuove generazioni del Fermano e marchigiane. In quest'area di 230 mila metri quadrati realizzeremo la sede, il nuovo stabilimento, l'outlet, una seconda logistica, che sarà poco lontana da quella che abbiamo già funzionante a Molini Girola, e una serie di servizi per i dipendenti: mensa, asilo e palestra».

«**UNA SPINTA** non indifferente alla ripartenza delle Marche» l'ha definita il sindaco di Fermo, Paolo Calcinaro, ma naturale per un imprenditore simbolo del made in Italy, noto da sempre per la sua scelta di non delocalizzare. «È vero che da noi il costo della manodopera è più alto, ma la specializzazione delle maestranze e la qualità della produzione italiana hanno un valore di mercato maggiore e ora i fatti mi stanno dando ragione». E la formazione è stata un'altra scelta vincente della Bag. «Dal 2012 – ha ricordato Bracalente – finanziamo corsi per tecnici calzaturieri tenuti all'Istituto professionale Artigianelli di Fermo, riconosciuti dalla Regione, frequentati attualmente da 47 alunni, per i quali alla fine degli studi garantiamo l'assunzione, già avvenuta per 22 ragazzi».

LA NUOVA area di Campiglione permetterà alla NeroGiardini di passare da 16-17mila a una produzione di 40 mila paia di scarpe, con l'obiettivo di raddoppiare il fatturato, che nel 2016 è stato di 209 milioni di euro, portando l'export al 50%. Massicci gli investimenti in Europa, con il rinnovo della presenza nella MotoGp (title sponsor in Austria, 4 curve intitolate nei gp di Qatar, Barcellona, Olanda e Inghilterra), oltre a

una campagna di comunicazione più mirata al grande pubblico in Francia e Germania. La logistica sarà l'arma vincente di Bracalente: «Il polo già esistente provvede alle consegne per colli degli interi campionari dei nostri clienti. Con quello che realizzeremo entro pochi mesi nella nuova area di Campiglione, risponderemo alle singole richieste di riassortimento. Un sistema unico che ci permetterà di soddisfare i clienti entro 24 ore in Italia e 96, al massimo, all'estero».

UN SALTO di qualità che Bracalente ha deciso di compiere prendendo la spinta dalla sua terra. «Scelta onorosa e coraggiosa – ha dichiarato l'assessore regionale al Bilancio, Fabrizio Cesetti –: permetterà un futuro diverso al Fermano, in una zona, quella di Campiglione, che diventerà strategica anche con la realizzazione del nuovo ospedale di rete. La decisione di Bracalente arriva in un momento particolare per le Marche, con il terremoto che ha aggravato una crisi già consistente. Pertanto, un imprenditore che in questo momento investe nel suo territorio è un segnale importante, ma soprattutto incoraggiante».





Nel dettaglio

Colosso delle scarpe

Bag spa, proprietaria del marchio NeroGiardini, brand di riferimento nel settore delle calzature, si prepara a un maxi investimento di oltre 40 milioni di euro nell'area dell'ex zuccherificio di Campiglione di Fermo

Ex zuccherificio

La struttura è stata acquistata (circa 6 milioni di euro) dal gruppo Maccaferri di Bologna nel dicembre scorso, proprio nel pieno dell'emergenza terremoto. L'area dell'ex zuccherificio è di 230mila metri quadri

La scelta

Enrico Bracalente, ad della Bag spa: «Abbiamo l'esigenza di strutturarci in modo da affrontare le esigenze del mercato globale: garantiremo occupazione alle nuove generazioni»

Lavoro agile. Il Ddl atteso in aula al Senato

«Smart working»: all'ultimo voto la legge su orari e garanzie

■ Dopo un iter parlamentare lungo più di un anno, 419 giorni per l'esattezza, arriva al rush finale lo Statuto del lavoro autonomo, chesarà a breve calendarizzato per il via libera definitivo dell'Aula del Senato.

Nel disegno di legge anche un capitolo dedicato allo smart working che prova a tracciare la cornice all'interno della quale inserire le intese siglate tra lavoratori e aziende, che finora hanno coinvolto quasi 300mila dipendenti.

Tra le novità in arrivo il diritto

alla disconnessione dei lavoratori "agili" e quello a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei colleghi che svolgono le stesse mansioni esclusivamente in azienda. Non mancano però alcune criticità, come l'assenza di un periodo transitorio per le "vecchie" intese di smart working e l'incertezza in merito all'eccessiva estensione della responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza.

Francesca Barbieri > pagina 8
con un'analisi di **Giampiero Falasca**

Smart working, test sulle vecchie intese

Prevista la parità di trattamento retributivo con chi lavora in ufficio

Lavoratori «agili»

Le sperimentazioni riguardano una platea di circa 300mila dipendenti

Francesca Barbieri

■ L'ultima grande azienda in ordine di tempo a renderlo strutturale è stata Enel, che nei giorni scorsi ha anche allargato la platea degli interessati da 500 a 7mila, ai quali sarà offerta la possibilità di lavorare fuori ufficio per un giorno alla settimana. E ora che lo Statuto del lavoro autonomo arriva alle battute finali per l'approvazione in Parlamento, dopo oltre un anno dalla presentazione del disegno di legge (avvenuta l'8 febbraio 2016), lo smart working potrebbe prendere slancio con una nuova cornice di regole, ma anche con alcuni aspetti da chiarire.

Gli smart worker in Italia

La situazione attuale vede il 30% delle grandi società che nel 2016 ha realizzato progetti strutturati di lavoro agile (secondo l'osservatorio della School of management del Politecnico di Milano), mentre la situazione è ben diversa nelle Pmi, dove la percentuale è ferma al 5%, anche se è in aumento il numero di quelle interessate a introdurlo in futuro

Rush finale

Il disegno di legge è atteso nei prossimi giorni in Aula al Senato per il via libera definitivo

(quasi una su cinque).

In tutto, si stimano quasi 300mila lavoratori attualmente coinvolti dallo smart working.

Ma cosa accade alle intese siglate prima dell'entrata in vigore dello Statuto, che potrebbe essere "licenziato" a breve dal Senato? «Restano valide - risponde Maurizio Del Conte, giuslavorista autore del provvedimento e ora presidente dell'Anpal (Agenzia per le politiche attive) - purché in linea con le direttrici fissate dal disegno di legge. Viene sancito, per esempio, il principio di parità di trattamento normativo e retributivo, perché non si tratta di un contratto diverso, ma di una differente modalità di svolgere la prestazione all'interno dello stesso contratto. In base ai principi generali, non è consentito ridurre lo stipendio, a meno che non si passi a un part-time». Lo Statuto esclude, infatti, che il lavoro agile rappresenti una nuova categoria contrattuale, e lo distingue nettamente dal telelavoro: il primo si svolge «in parte all'interno di locali aziendali e in par-

te all'esterno», nel secondo invece l'attività lavorativa «viene regolarmente svolta fuori dai locali dell'azienda».

Possibili criticità

Non mancano però alcune criticità. Anche se le nuove regole danno ampio spazio alle intese tra le parti, è stata persa l'occasione di prevedere un periodo transitorio per evitare qualsiasi dubbio sul coordinamento tra lo Statuto e gli accordi sperimentali di smart working già siglati.

Visto che attualmente le esperienze di lavoro agile esistenti in azienda sono nella maggior parte dei casi affidate e definite dalla contrattazione collettiva, «sa-



rebbe stato opportuno introdurre una clausola transitoria che faccia salva, almeno per qualche mese, la disciplina contenuta negli accordi collettivi» sottolinea da Confindustria.

La seconda tocca il tema della tutela e sicurezza sul lavoro e quello dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. «Tutta la materia dello smart working è innovativa - commenta Guglielmo Loy, segretario confederale Uil - per questo il tema sicurezza al momento non ha un quadro normativo del tutto chiaro, ma servirà del tempo per definirlo meglio».

La novità principale del lavoro agile riguarda il venir meno - almeno in parte - del riferimento a un luogo di lavoro sul quale il "titolare" esercita gli obblighi e i controlli. Per questo motivo risulta molto difficile, in pratica, applicare la responsabilità datoriale in materia di sicurezza e prevenzione. Una questione che resta aperta: ora la palla passa al Governo che ha accolto un ordine del giorno che lo impegna a emanare una circolare sull'adattamento al lavoro agile delle disposizioni in materia di salute e sicurezza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Come cambiano le regole

	DISCIPLINA ATTUALE	NUOVA DISCIPLINA
FORMA E DURATA 	<p>Lo smart working non è disciplinato da una normativa speciale. In applicazione dei principi generali, le parti - individuali e collettive - possono adottare specifiche regolamentazioni della materia</p>	<p>Secondo la nuova disciplina, l'accordo che prevede lo svolgimento del lavoro agile deve essere firmato per iscritto tra le parti, e può avere una durata determinata o indeterminata. Se l'accordo è a tempo indeterminato il recesso deve avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nell'accordo a tempo determinato, si può recedere prima del termine solo per giustificato motivo</p>
SICUREZZA SUL LAVORO 	<p>Non esiste una normativa specifica e quindi si applicano le regole generali in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Queste norme risultano, tuttavia, di fatto inapplicabili ai casi nei quali la sede fisica del lavoro cambia in continuazione</p>	<p>Viene confermato l'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità «agile», ma viene declinato in funzione della modalità di svolgimento della prestazione. Pertanto, si prevede l'obbligo di consegnare con cadenza almeno annuale al lavoratore e al Rappresentante per la sicurezza un'informativa scritta che individua i rischi generali e i rischi specifici connessi all'esecuzione del rapporto</p>
INFORTUNI IN ITINERE 	<p>L'infortunio in itinere non è totalmente coperto, se avviene quando il lavoratore si sta recando presso un luogo diverso da quello concordato nel contratto per lo svolgimento della prestazione (sul tema ci sono rilevanti incertezze applicative)</p>	<p>Si riconosce in modo espresso al lavoratore agile il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche per gli infortuni in itinere avvenuti verso un luogo della prestazione funzionale a esigenze connesse alla prestazione stessa o alle necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative</p>
DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E GESTIONE DEI DATI 	<p>Non esiste una disciplina specifica, valgono le norme generali sull'orario di lavoro</p>	<p>Ferma restando l'applicabilità dei limiti previsti dalla legge sull'orario di lavoro, le parti possono concordare delle fasce di tempo nelle quali il lavoratore agile ha diritto di essere disconnesso</p>
TRATTAMENTO ECONOMICO 	<p>Non esiste una disciplina specifica, anche se le regole sul telelavoro vietano le discriminazioni retributive</p>	<p>Si prevede espressamente il divieto di applicare un trattamento economico differenziato al lavoratore agile (con conseguente nullità di intese, anche preesistenti, che violano il principio)</p>

OGGI A MILANO

Ottava edizione di Tuttolavoro

■ L'ottava edizione di Tuttolavoro si svolgerà oggi presso la sede del Gruppo 24 Ore in Via Monte Rosa 91 a Milano. La registrazione dei partecipanti sarà possibile dalle 8.30

■ Gli esperti del Sole 24 Ore affronteranno gli aspetti più rilevanti dell'evoluzione delle regole del mercato del lavoro. Durante la sessione del mattino si tratterà anche di piani di welfare, smart working, privacy e controlli a distanza, contrattazione di secondo livello, le nuove relazioni industriali dopo il contratto dei metalmeccanici. Nel pomeriggio «Speciale pensioni», dedicato alla riforma del sistema pensionistico.

■ Per informazioni www.eventi.ilsole24ore.com/8-tuttolavoro

INDUSTRIA 4.0

L'incentivo migliore è quello sulle persone

Franco Gallo > pagina 16

INDUSTRIA 4.0 E FISCO

L'incentivo migliore è sulle persone

Strategie di lungo termine per accompagnare l'evoluzione tecnologica

di **Franco Gallo**

Da tempo ormai gli esperti discutono su quale sia la migliore politica fiscale che deve accompagnare la quarta rivoluzione industriale. Ho però l'impressione che, prima di affrontare questo tema e valutare le misure legislative finora assunte, dovremmo porci il problema – ancor più generale e a monte – di quale dovrebbe essere, nell'attuale situazione di crisi, il ruolo del settore pubblico nella promozione della ricerca e dell'innovazione ai fini della crescita, indipendentemente dagli strumenti di politica economica utilizzabili a tal fine.

Al riguardo non si può non rilevare un'evidente contraddizione in cui è incorso la politica Ue in quest'ultimo decennio. L'Agenda di Lisbona del 2000 e il documento «Strategia Europa 2020» hanno fissato il giusto obiettivo di arrivare a investire in ricerca e sviluppo per un ammontare non inferiore al 3% del Pil e di potenziare tutte le possibili misure, fiscali o meno, tese a incoraggiare il flusso di conoscenza tra università e imprese. Gli stessi atti comunitari dicono chiaramente che le riforme necessarie per garantire il funzionamento di progetti con questi obiettivi devono includere non solo le riforme strutturali – come accrescere la propensione a pagare le tasse, riformare il mercato del lavoro, migliorare il sistema giudiziario e quello amministrativo ecc. – ma, anche e soprattutto un incremento degli investimenti pubblici e privati in ricerca e formazione del capitale umano.

La contraddizione sta nel fatto che la realizzazione di queste politiche ha trovato da tempo un forte ostacolo in altre normative europee e in diversi accordi intergovernativi sulla cosiddetta governance economica Ue – da ultimo, ma non solo, il «fiscal compact» – che limitano il deficit pubblico al 3% del Pil, senza prevedere eccezioni per le spese necessarie a realizzare tali politiche. Questo limite riguarda evidentemente pure l'Italia, che con il suo 0,80% è al penultimo posto tra i Paesi Ue per la spesa lorda in ricerca scientifica in percentuale del Pil e avrebbe, quindi, bisogno urgente di avvicinarsi, anche in deroga a questi vincoli, al 3% indicato dall'Agenda di Lisbona.

Il fattore fiscale

Fatta questa sconcertante premessa, è indubbio che – come dice il documento «Strategia Europa 2020» – il fattore fiscale in sé costituisce un grosso ostacolo agli investimenti e, quindi, andrebbe razionalizzato. Sono perciò apprezzabili in questa ottica i provve-

dimenti recentemente assunti dal governo riguardo alla detrazione per gli investimenti nelle Pmi innovative, ai crediti d'imposta per lo sviluppo delle attività anch'esse innovative, al non concorso alla formazione del reddito imponibile di parte dei redditi derivanti dal software, ai super e iper ammortamenti.

Mi domando però se l'unico modo per raggiungere l'obiettivo della crescita e della maggiore produttività sia quello di sovvenzionare le attività innovative e di ricerca scientifica in sé, all'interno delle singole aziende, e non anche quello di puntare, di più e direttamente, sulla formazione, sull'istruzione qualificata e sulla specializzazione universitaria. Ho il dubbio che gli incentivi fiscali, più che influenzare la decisione di un'azienda di dedicare risorse alla ricerca e allo sviluppo, servano il più delle volte a garantire un ben accetto trasferimento di fondi ad imprese che hanno già deciso di impegnarsi su questo fronte.

Tra l'altro non va dimenticato che, ad esempio, l'adozione del sistema dei crediti d'imposta richiede quasi sempre un difficile accertamento diretto ad avere la certezza, a posteriori, che le aziende beneficiarie hanno potuto realizzare innovazioni grazie alle agevolazioni e non si sono, invece, limitate a portare avanti forme ordinarie di sviluppo del prodotto. Visto questo inconveniente, non sarebbe allora più efficace, proprio ragionando in termini di politica industriale, usare le risorse disponibili per finanziare commesse pubbliche indirizzate al progresso tecnologico e per creare parchi scientifici ben gestiti? E ciò anche in collaborazione con le grandi imprese che sono in grado di sostenere i costi della ricerca e dell'innovazione senza il ritorno immediato dell'investimento.

Il capitale umano

Insomma, in periodi di crisi come quelli che stiamo vivendo, più che gli incentivi e disincentivi fiscali dovrebbero pesare la solidità della base scientifica di un Paese e la qualità del capitale umano, che solo la formazione e l'università possono dare. La pur auspicabile riduzione delle tasse non sempre produce automaticamente un aumento degli investimenti in innovazione, ma finisce per influire soltanto sulla distribuzione del reddito, accrescendo spesso le disuguaglianze; con la conseguenza che le zone di impresa che si sono sviluppate prevalentemente con le agevolazioni fiscali difficilmente sono zone di innovazione. Proprio ragionando in questi termini, la Germania in questi ultimi anni ha poco usato i crediti d'imposta e le detrazioni fi-

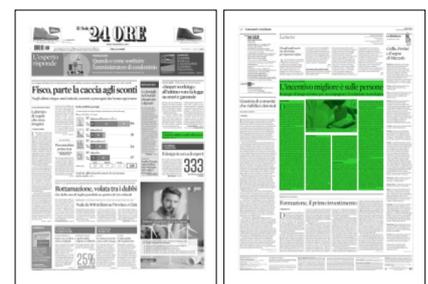
scali mirate e ha privilegiato il finanziamento pubblico della formazione e della specializzazione universitaria.

Nell'assumere iniziative dirette alla crescita trainata dall'innovazione, sarebbe perciò importante allargare il discorso e avere una visione più chiara del ruolo da assegnare al settore pubblico e a quello privato, piuttosto che dedicarsi prevalentemente al potenziamento aleatorio di quest'ultimo. Bisognerebbe, cioè, rendersi conto del fatto che l'innovazione e la ricerca hanno un carattere "collettivo" e non devono essere perseguite attraverso interventi frammentari fondati esclusivamente su sussidi, crediti d'imposta e riduzioni delle tasse.

Non bisogna aver letto le belle pagine di Marianna Mazzucato su «Lo Stato innovatore» per convincersi che l'innovazione non è solo il risultato del denaro speso per la ricerca e lo sviluppo, ma qualcosa di più complesso, che riguarda l'insieme delle istituzioni scolastiche e universitarie e ogni altra struttura che consenta la diffusione della conoscenza. Ciò tanto più vale, considerato che negli ultimi anni il finanziamento pubblico delle università statali (specie quelle del Sud) si è fortemente impoverito, in controtendenza con quello che è accaduto negli altri grandi Paesi europei. Come ci informa «Il Sole 24 Ore» del 6 marzo, i fondi pubblici 2016 si sono fermati al 16,1% sotto i livelli del 2009.

Mi rendo conto che questo può sembrare un discorso un po' astratto e, comunque, di difficile applicazione nell'attuale congiuntura. Ma mi pare incontestabile che non si può continuare a ragionare solo in termini di incentivi, anche fiscali, dimenticando che spetta comunque allo Stato accompagnare – anzi, anticipare – tali interventi con accorte strategie di crescita a lungo termine, che attualmente, almeno nel nostro Paese, mancano. A livello europeo, le condizioni imposte attraverso il fiscal compact non possono, dunque, consistere solo in una compressione indiscriminata del settore pubblico, ma dovrebbero accompagnarsi a maggiori stimoli a spendere nell'istruzione e nella ricerca scientifica e a rendere il settore pubblico più strategico e meritocratico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La formula giusta. L'innovazione e la ricerca hanno un carattere «collettivo», coinvolgono pubblico e privato e non devono essere perseguite attraverso interventi frammentari

Dir. Resp.: Guido Gentili

I limiti. Niente agevolazioni per premi non concordati

Su produttività e welfare serve sempre un'intesa

■ Non sempre l'adozione di una disciplina unilaterale quale il regolamento aziendale da parte dell'azienda è sufficiente per gestire determinate tematiche.

È il caso del lavoro flessibile. Il legislatore, ormai da molti anni, ha scelto di affidare la disciplina della materia alle parti sociali, mediante accordi collettivi. Una scelta confermata e anzi enfatizzata dal Dlgs 81/2015, la normativa di riordino dei contratti di lavoro.

La norma assegna ai contratti collettivi stipulati da associazioni datoriali e sindacali aderenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il compito di integrare tutte le norme contenute nel decreto legislativo in tema di apprendistato, lavoro intermittente, part-time, somministrazione a tempo determinato e indeterminato, lavoro a termine.

Solo le fonti collettive - in piena concorrenza tra i diversi livelli, nel senso che, salvo i casi in cui non sia previsto diversamente, il rinvio alle parti sociali deve intendersi riferito a qualsiasi livello contrattuale - sono abilitate a modificare e integrare il decreto.

Questo significa, per fare un esempio, che la soglia del 20% massimo di contratti a termine utilizzabili in azienda (soglia intesa come rapporto tra i contratti a termine e l'organico a tempo indeterminato presente al 1° gennaio di ogni anno) potrà essere modificata - in aumento o in riduzione - solo da un accordo collettivo (nazionale, territoriale o aziendale) mentre non potrà essere variata in modo unilaterale da un regolamento aziendale.

Analogha limitazione esiste in tema di incentivi collegati alla produttività. Il datore di lavoro è libero di riconoscere premi di risultato, connessi ai risultati conseguiti dai dipendenti, ma può beneficiare di incentivi fiscali (ovvero del regime di tassazione separata, con aliquota al 10%, alle somme pagate) solo se i premi sono definiti da un accordo collettivo di secondo livello.

Quindi, se l'azienda con un regolamento interno stabilisce le condizioni per erogare un premio di risultato, l'atto è pienamente valido ed efficace (anche se dovrà coordinarsi con eventuali norme collettive che potrebbero riservare la materia alla contrattazione), ma non può dare luogo ad alcun incentivo fiscale. Per poter accedere al beneficio, l'azienda dovrà fare un passo in più, negoziando e definendo il premio all'interno di un accordo sindacale.

Anche nel welfare aziendale la disciplina unilaterale è consentita ma subisce limitazioni. Se l'azienda intende definire unilateralmente un piano di welfare aziendale è del tutto libera di farlo. Anzi, sino all'approvazione della legge di Stabilità per il 2016 l'opzione era di fatto incentivata dalla legge, in quanto fino a quel momento i benefici fiscali connessi al welfare aziendale venivano persi in caso di stipula di un accordo vincolante.

Tuttavia, se il datore di lavoro vuole offrire ai dipendenti la possibilità di fruire del piano di welfare come misura alternativa a eventuali premi di risultato, la strada è vincolata: serve un accordo firmato con le rappresentanze sindacali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Psicowelfare

Sempre più imprese studiano il benessere psicofisico dei propri dipendenti per attuare interventi mirati a migliorare l'equilibrio degli ambienti di lavoro. Guglielmi (UniBo): «Occuparsi dello stress costa meno che subirne le conseguenze». L'imprenditore che ha portato lo psicologo in azienda (e lo usa). La startup che certifica l'etica d'azienda. Non solo libri e polizze nel welfare integrativo: sono sempre di più gli interventi mirati per migliorare l'equilibrio psicofisico dei dipendenti

Anche lo **psicologo** entra in busta paga

Alla Proges

Nel 2016 è partito un progetto per valutare lo stress lavoro correlato e i carichi di mansione

Chi sono



● **Tiziana Ferrari**, direttrice generale di Unindustria Bologna

Relax

La Reflexallen di Guiglia offre ai suoi lavoratori sauna, solarium e bagno turco

● **Antonio Costantino**, presidente di Proges

● **Aldo Terracciano**, psicologo al lavoro su due programmi a Bologna e a Rimini

di **Riccardo Rimondi**

Nell'era dell'automazione e dell'Industria 4.0, il fattore umano è ancora determinante. E le aziende che vedono nel benessere psicologico del lavoratore un elemento decisivo di produttività sembrano in continuo aumento, anche sulla via Emilia.

A partire dalle aziende che svolgono un lavoro di cura come la cooperativa parmense **Proges**, 2.600 dipendenti in Italia, attiva nei settori educativo e socio-sanitario. Qui si lavora per prevenire il rischio di burnout, elevato in questo settore. Nel 2016 è partito un progetto con l'obiettivo di valutare lo stress lavoro correlato e i carichi di lavoro. Partendo da un'analisi dei dati sull'assentei-

simo e disciplinari sono stati individuati dei servizi rappresentativi per ogni area, i cui coordinatori sono stati sottoposti a questionari. Questa fase si concluderà a giorni e dall'analisi dei risultati partiranno azioni mirate per prevenire le criticità.

La lotta al burnout però ha storia lunga: da molti anni ogni servizio ha un tavolo settimanale dove si parla dei problemi con l'utenza o con i colleghi. Uno psicologo interno segue le situazioni più delicate: «Chi lavora nelle case di riposo è a contatto con la morte quotidianamente, ha bisogno di aiuto», sostiene il presidente di Proges **Antonio Costantino**. La lotta al burnout fa parte di una galassia di welfare aziendale sterminata, che va dalla prevenzione sanitaria alle consulenze bancarie e aiuta a compensare una busta paga leg-

gera: «In questo settore le politiche retributive sono insoddisfacenti per professionalità certificate come le nostre», sottolinea Costantino. Così si cerca di fidelizzare il dipendente, con il risultato di aumentarne la produttività: «Se sei solo un numero e non ti nota nessuno, con 36,9 di febbre stai a casa — è il ragionamento del numero uno di Proges —. Se ti senti parte di un progetto forse vieni a lavorare con 37».

Dal 2005 **Hera**, multiutility da



oltre 8.500 dipendenti con sede a Bologna, realizza un'indagine di clima interno con un questionario anonimo lasciato nella busta paga di ciascun dipendente. Nel 2015 hanno risposto sette lavoratori su dieci. Le domande spaziano su quattro aree: ruolo in azienda, ambiente di lavoro, superiore diretto e cultura aziendale. Si chiede di dare un punteggio da 1 a 10 ad affermazioni del tipo «Sono contento di lavorare qui»: dai risultati si parte per gli interventi di miglioramento.

Alcune imprese nascono proprio per misurare il benessere psicologico dei dipendenti: **Beacon**, la newco tra **Millennium** e **Horsa** di cui *Corriere Imprese* ha scritto alcune settimane fa, attraverso una app invia una serie di domande ai suoi lavoratori (la sta testando la stessa cofondatrice Horsa) e in base ai risultati traccia un profilo psicologico di ciascuno, permettendo di intervenire con azioni mirate. Che possono spaziare su più fronti. Perché oltre a libri, cure dentistiche, asili nido e mense su misura, il welfare agisce meglio se mirato allo stato d'animo del personale.

C'è ad esempio chi interviene

sullo spazio fisico di lavoro: il programma «Formula Uomo» di **Ferrari**, avviato a fine anni 90, ha portato a un rinnovamento degli stabilimenti basato sull'attenzione a elementi come luminosità, climatizzazione, controllo della rumorosità, aree verdi e di ristoro. Alle linee di montaggio vetture, l'ultima ristrutturazione ha portato spazi più ampi e una riduzione delle movimentazioni.

Poi si interviene con il welfare. Con azioni molto variegate, come emerge anche dal Rapporto 2017 del Welfare Index Pmi, promosso da Generali. Rispetto al resto d'Italia, le aziende emiliane prese in considerazione per lo studio sono più attente a pensione e salute: il 27,1% delle imprese della regione ha un programma di previdenza integrativa (la media nazionale è il 23,4%), il 42,2% ne ha almeno uno di sanità (rispetto al 34,8%). **Reflexallen**, 14 filiali e 1.100 dipendenti nel mondo, punta sullo sport: nel quartier generale aperto nel 2005 a Guiglia, nel modenese, gli 82 dipendenti hanno palestra, sauna, bagno turco, solarium e un anello da 600 metri per chi corre.

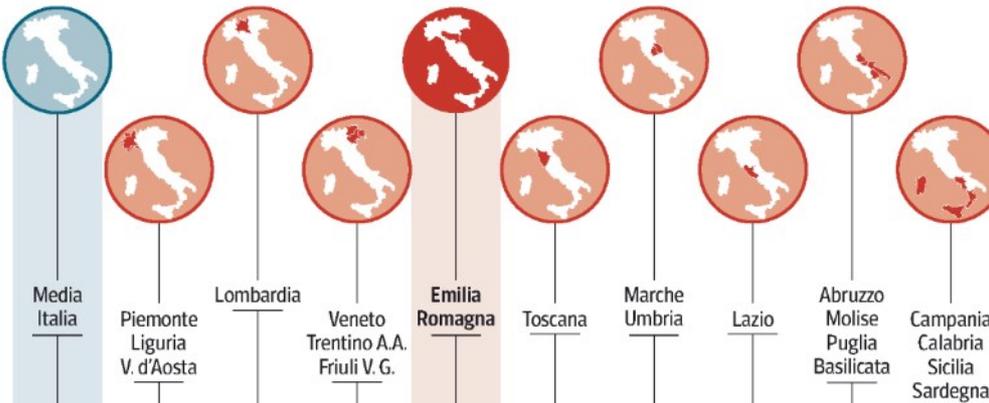
Unindustria Bologna ha avviato due progetti. Il primo porta

l'assistente sociale in azienda: finora ha coinvolto una decina di imprese e circa 40 dipendenti, che hanno potuto rivolgersi a un professionista per risolvere problemi che vanno dalle adozioni ai riconoscimenti dell'invalidità civile dei familiari. Poi c'è l'iniziativa «Speak & Care», a cui ha collaborato anche la **Fondazione Aldini Valeriani**, che ogni due settimane apre le porte dell'impresa a uno psicologo. «Ritengo che costruire spazi di ascolto e supporto ai lavoratori costituisca un messaggio di forte interesse e attenzione che l'impresa trasmette ai suoi dipendenti e che possa migliorare il rapporto e il clima aziendale», commenta la direttrice generale **Tiziana Ferrari**.

Lo psicologo d'azienda è realtà anche nella **Dvp** di San Pietro in Casale (vedi intervista a fianco): il dottore specialista che se ne occupa, **Aldo Terracciano**, segue lo stesso progetto a Bellaria Igea Marina, nel centro di riabilitazione **Luce sul Mare**. Sempre a Bellaria, presto si aggiungerà anche il Comune: «La produttività aumenta perché le persone che stanno bene lavorano più volentieri — sintetizza Terracciano — e il benessere previene stress e infortuni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Iniziative di welfare aziendale per regioni



	Media Italia	Piemonte Liguria V. d'Aosta	Lombardia	Veneto Trentino A.A. Friuli V. G.	Emilia Romagna	Toscana	Marche Umbria	Lazio	Abruzzo Molise Puglia Basilicata	Campania Calabria Sicilia Sardegna
Previdenza integrativa	23,4	24,0	26,0	25,9	27,1	17,7	23,2	28,4	14,3	19,2
Sanità integrativa	34,8	26,9	36,7	37,0	42,2	26,8	32,3	37,3	36,4	31,6
Servizi di assistenza	6,7	5,3	6,7	6,1	6,7	6,3	1,8	11,0	12,1	6,0
Polizze assicurative	46,3	41,9	45,5	54,0	40,4	48,1	45,0	55,7	50,1	39,0
Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori, pari opportunità	32,8	31,0	31,1	36,0	35,5	27,1	26,9	31,8	32,0	34,8
Sostegno economico	35,1	35,6	40,2	31,4	38,1	28,9	23,6	47,2	26,1	38,0
Formazione per i dipendenti	33,7	30,5	37,4	36,2	28,7	22,3	30,8	36,7	24,8	37,0
Sostegno all'istruzione di figli e familiari	2,7	0,7	3,1	4,1	1,2	3,6	4,2	7,0	3,8	0,2
Cultura, ricreazione e tempo libero	5,8	6,9	6,7	3,5	3,3	3,2	7,3	9,8	5,8	6,2
Sostegno soggetti deboli e integrazione sociale	7,7	2,2	10,5	8,6	8,1	4,4	5,2	6,5	10,4	6,5
Sicurezza e prevenzione degli incidenti	33,9	27,3	43,2	39,7	28,5	18,1	29,3	31,2	33,4	24,0
Welfare allargato al territorio e comunità	17,3	10,6	18,1	18,9	16,4	12,3	18,1	14,8	11,5	24,4

Fonte: Welfare Index PMI - Generali

centimetri

Welfare, la grande sfida delle piccole imprese

Dall'orario flessibile ai benefit per il nido dei figli e le vacanze, dalla previdenza complementare alle polizze sanitarie: così le Pmi toscane provano a integrare il reddito dei propri dipendenti, aggiudicandosi anche qualche premio. Ma la micro-dimensione resta un handicap per molte

48,1

La percentuale di iniziative di welfare aziendale in Toscana dedicate alle polizze assicurative

28,9

Per cento la quota delle azioni dedicate dalle imprese al sostegno economico (dati Welfare Index Pmi)

Monnalisa Spa

La flessibilità consente di tenere le persone legate all'azienda in momenti particolari come il rientro dalla maternità

Sebach

Per ogni lavoratore stanzieremo un budget spendibile anche dai familiari attraverso benefit prestabiliti

di **Giulia Gonfiantini**

Piccole ma decise a non rinunciare ai benefici del welfare aziendale. Anche se viviamo un tempo in cui le risorse pubbliche sono poche, e nonostante la contrattazione integrativa nelle piccole e medie imprese sia più ardua da realizzare, trovare strade alternative è possibile. «Bisogna essere sempre aggiornati su quello che la legislazione consente e non aver paura di essere pionieri», dice Piero Iacomoni, fondatore e presidente dell'aretina Monnalisa Spa, azienda di abbigliamento per bambini che quest'anno si è aggiudicata il massimo punteggio del rating Welfare Index Pmi promosso da Generali, da cui ha ricevuto anche la menzione speciale «Valore donna». Nell'azienda aretina le 105 collaboratrici (su un totale di oltre 160) usufruiscono di flessibilità d'orario e part time, ma anche di polizza sanitaria, previdenza complementare, formazione e *flexible benefit*, utilizzabili per spese che vanno dal nido alle vacanze. «A fare la differenza non sono il budget o la dimensione aziendale — prosegue Iacomoni — ma l'approccio di valore. Investiamo in modo coerente con le nostre

proporzioni e col tempo abbiamo voluto spendere meglio, intercettando le opportunità offerte dal legislatore e cercando di andare incontro alle esigenze dei collaboratori. La flessibilità, ad esempio, consente di tenere le persone legate all'azienda nei momenti in cui la vita le vede impegnate su più fronti — spiega Iacomoni — come nel rientro dalla maternità: se si trovano soluzioni condivise se ne esce tutti vincenti».

Nel Welfare Index Pmi si è distinta anche un'altra impresa toscana altrettanto «rosa»: si tratta dello studio professionale pistoiese Piermassimo Aversano, le cui cinque collaboratrici scelgono liberamente le ferie e l'orario di ingresso e uscita. Nello studio di ragioneria, attivo da quasi 40 anni e dalle dimensioni di microimpresa, si può inoltre contare su polizze, previdenza e sanità integrativa, ma anche sullo *smart working*, utile per chi ha figli.

A Certaldo, invece, si trova una delle otto migliori «piccole» in cui lavorare in Italia secondo l'indagine «Great Place to Work Institute», promossa dal *Corriere della Sera*: si tratta di Sebach, azienda leader nel noleggio dei bagni chimici mobili che ha da poco celebrato 30 anni di attività. «L'ambiente lavorativo di Sebach è molto posi-

tivo — racconta l'Ad Antonella Diana — e i rapporti interpersonali sono gestiti senza troppi formalismi ma nel pieno rispetto personale. Periodicamente vengono fatte attività come team building, pranzi e cene aziendali. Stiamo inoltre implementando un piano welfare aziendale, per il quale Sebach ha stanziato per ogni lavoratore un budget spendibile anche dai familiari attraverso benefit prestabiliti. Intraprendere una strada simile — spiega Diana — vuol dire migliorare la qualità della vita lavorativa e il rapporto vita/lavoro, ma anche trasmettere il messaggio che il lavoratore non è solo un dipendente, bensì un valore per l'azienda».

Eppure, secondo il rapporto di Generali, le dimensioni incidono più della collocazione geografica e per le Pmi è difficile, per una questione di risorse e competenze interne, fare welfare. La Toscana non fa eccezione: «Ci sono meccanismi introdotti dalla legge di stabilità utili a promuovere il welfare aziendale — spiega Chiara Nencioni, responsabile dell'area sindacale per Cna Toscana — ma per le piccole è raro avvalersene, perché sono più adatti alla struttura delle grandi imprese. Ma negli imprenditori c'è molto interesse per questi temi». Intanto, l'associazione di categoria sta



mettendo a punto opzioni che vanno al di là del classico buono per la spesa o la palestra, come quella che prevede una rete tra aziende artigiane associate, che così possono scambiarsi servizi. «Alla fine, date le esenzioni, il welfare conviene a tutti — afferma Denise Neri, consulente del lavoro per Cna — e da quest'anno c'è la possibilità di convertire in beni il premio in denaro: così l'azienda non paga i contributi, mentre il lavoratore percepisce il lordo».

Le strade percorribili sono molte. «Nelle piccole imprese mancano, per motivi strutturali, le rappresentanze sindacali e spesso i dipendenti hanno con il datore di lavoro un rapporto diretto, da colleghi — spiega Fabrizio Fantappiè, responsabile delle relazioni sindacali per Confartigianato Toscana — perciò qui è difficile che il welfare arrivi per via contrattuale. Semmai, per le Pmi è più facile attuare interventi di welfare in senso più ampio, legati a flessibilità e conciliazione. Negli ultimi due anni, però, sono stati introdotti strumenti normativi che potrebbero avere efficacia propulsiva». Con l'Ente bilaterale dell'artigianato toscano (Ebret), l'associazione ha stilato un rapporto sul welfare nelle imprese artigiane, conducendo un'indagine tra titolari e dipendenti, allo scopo di suggerire strumenti sovraziendali e un approccio territoriale. «In altri termini, il contratto di secondo livello nell'artigianato potrebbe essere fatto non a livello aziendale, ma regionale: con Ebret stiamo ragionando su opzioni simili — conclude Fantappiè — per capire se da parte di determinati organismi c'è spazio per accordi di welfare per il settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Style



L'impermeabile effetto nostalgia

Sconfiggere la malinconia delle piogge primaverili con un impermeabile dal sicuro «effetto nostalgia». Ci pensa Invicta con questo



reversibile con cappuccio, e tessuto 100% poliestere che attualizza la fantasia del mitico zainetto packable a righe della maison con pennellate e fiori stilizzati su fondo bianco. (L.A.)

159 euro, www.invicta.it

IO Lavoro
Oltre il 18% delle pmi
ha avviato piani
di welfare aziendale
da pag. 39

*Oltre il 18% delle pmi ha avviato piani di welfare aziendale.
Polizze e conciliazione vita-lavoro tra le misure preferite*

Piccoli crescono

Oltre il 18% le piccole e medie imprese che hanno adottato iniziative di sostegno ai lavoratori

Pmi alla scoperta del welfare *Polizze e conciliazione vita-lavoro le misure preferite*

Pagine a cura
DI SABRINA IADAROLA

Sanità integrativa, conciliazione vita lavoro, welfare allargato al territorio e alla comunità: è in queste tre aree che nell'ultimo anno sono aumentate le iniziative delle piccole e medie imprese per sostenere i lavoratori. Parliamo di iniziative di welfare aziendale: e cioè l'azienda riconosce al dipendente dei benefit, magari non erogati in denaro ma in servizi o premi, con un duplice risultato: l'azienda risparmia e investe sul lavoratore, il lavoratore percepisce di più ed è motivato a produrre di più e meglio.

Basti solo pensare che negli ultimi due anni sono stati stipulati e depositati presso il ministero del lavoro 19.457 contratti con accordi sui premi di risultato, di cui 15.843 contratti aziendali e 3.614 territoriali: nel 2016

i contratti che istituivano premi di risultato sono stati 7.936 e il 51,7% di questi (4.099) ha introdotto misure di welfare aziendale. A farlo sono state anche le imprese con meno di 10 dipendenti che costituiscono lo zoccolo duro del nostro paese e che assorbono il maggior numero di lavoratori. Una fotografia realistica del welfare italiano la fornisce il recente rapporto Welfare Index Pmi, nato su iniziativa di Generali Italia, che conferma che il 2016, grazie anche alla legge di stabilità, ha dato il via a una nuova stagione del welfare integrativo, sostenendo le iniziative con robusti incentivi e chiamando le imprese, anche quelle di piccole dimensioni, ad assumere un ruolo centrale. La ricerca condotta su un campione di 3.422 imprese di tutti i settori (il 60% in più dell'edizione precedente), ha evidenziato che le aziende virtuose, che il Rapporto definisce «molto

attive», nel giro di un anno sono quasi raddoppiate, passando dal 9,8 al 18,3 per cento del totale. E vista la forte presenza delle pmi che a differenza dello scorso anno ne hanno preso parte, l'indice (appunto welfare index) consente anche alla singola impresa di «misurare» le proprie iniziative di welfare e confrontarsi con le esperienze più avanzate del proprio settore, magari prendendo esempi dai piccoli-medi imprenditori pionieri (che il Rapporto evidenzia come coloro che hanno perfettamente compreso, da



tempo, il valore del welfare aziendale).

Puntare a sanità integrativa, conciliazione vita-lavoro, welfare allargato al territorio e alla comunità, non è una scelta casuale ma dettata, evidentemente, dai bisogni degli stessi lavoratori. E' quello che chiede la società. In un periodo nel quale la fragilità sociale, l'indebolimento della famiglia come rete sociale di protezione (oggi quasi un terzo delle famiglie italiane sono costituite da un solo componente, e una quota simile, vicina al 30%, è costituita dagli anziani che vivono soli), la disoccupazione giovanile e femminile fanno da padroni, il welfare aziendale gioca un ruolo importante a sostegno della mobilità sociale e della mobilità del lavoro. Per questo le aziende offrono ai lavoratori soprattutto iniziative per favorire l'istruzione dei figli e la

mobilità sociale delle nuove generazioni, iniziative per la formazione, soluzioni di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, servizi per la maternità e per il sostegno delle pari opportunità, supporto per i soggetti deboli. Volendo tracciare una classifica in termini assoluti delle iniziative maggiormente messe in campo, al primo posto ci sono le polizze assicurative per il personale con un 46,3%, diverse dalle assicurazioni previdenziali e sanitarie (tuttavia, se escludiamo le polizze infortuni che in molti casi sono obbligatorie, il tasso di iniziativa nelle assicurazioni scende al 17,1%). Pari o superiore al 33% è il posto che occupano le iniziative di sostegno economico ai lavoratori, della sicurezza e prevenzione degli incidenti (con iniziative aziendali aggiuntive a quelle obbligatorie), della formazione del personale (anche in questo caso

con iniziative aggiuntive a quelle obbligatorie), della conciliazione vita-lavoro (con iniziative prevalentemente di flessibilità degli orari). La sanità integrativa fa parte di questo gruppo: il 34,8% delle imprese ha attuato iniziative, prevalentemente aderendo ai fondi istituiti dai ccnl (ricordiamo che in alcune categorie l'adesione non è obbligatoria), percentuale che scende all'8,2% se limitiamo l'ambito della sanità integrativa alle sole iniziative aziendali, queste sono attuate da un numero minore di imprese. Seguono poi aree con tassi di iniziativa meno elevati: il welfare allargato al territorio (17,3%), il sostegno ai soggetti deboli e all'integrazione sociale (7,7%), i servizi di assistenza per i lavoratori e le loro famiglie (6,7%), le iniziative per la cultura, la ricreazione e il tempo libero (5,8%), il sostegno all'istruzione dei familiari (2,7%).



Le voci della platea. Eni e Tecnimont scommettono sui nuovi strumenti

Le grandi aziende puntano sullo smart working

I COMMENTI

L'incertezza normativa e le oscillazioni della giurisprudenza rendono difficile l'attività degli operatori
di **Enrico Bronzo**

Tutti soddisfatti i professionisti che hanno assistito in platea all'evento «**Tuttolavoro**», organizzato dal **Sole 24 Ore** nella sede di via Monte Rosa a Milano. Abbiamo intervistato cinque **professionisti** per capire, nell'ambito della loro attività di tutti i giorni, quali sono le problematiche più sentite inerenti il mercato del lavoro.

Federico Fornaroli, consulente specializzato in diritto del lavoro in PricewaterhouseCoopers afferma: «Abbiamo trovato molto interessanti i dati presentati oggi sul mercato del lavoro, con gli scenari sugli istituti giuridici che aprono e che chiudono. Dall'estate 2015, con il decreto 81, sono iniziate ad arrivare abrogazioni e nuove formule contrattuali, con inevitabili riflessi sul mercato del lavoro. Tutto quello che invece riguarda l'industria 4.0 è ancora prematuro mentre è stato interessante ascoltare ciò che riguarda la contrattazione di secondo livello. Vedi il caso Fiat, di cui si parla oggi (ieri per chi legge, ndr), con interessanti ripercussioni sul welfare aziendale».

Silvia Stavelli, dell'ufficio legale di Gi group, fa trasparire quanto sia «difficile lavorare senza quella certezza normativa e quella coerenza giurisprudenziale che un operatore del diritto si auspica». Perché, in Italia, spesso «le leggi sono indefinite, con conseguenti lacu-

ne interpretative mentre la giurisprudenza è carente».

Anche il recente dietrofront sui voucher ha creato difficoltà tra gli operatori.

Altre voci arrivano da operatori di grandi aziende come Eni e Tecnimont.

Nel primo caso Yulia Cherysheva - fa parte dell'ufficio Eni in cui vengono gestiti coloro che vengono a lavorare in Italia - la quale ha trovato molto interessante ascoltare tutto ciò che riguarda lo **smart working**. Peraltro, è iniziato solo da pochi giorni un progetto pilota che nelle intenzioni del gruppo di San Donato Milanese è destinato a essere esteso a molti lavoratori, data la sua diffusione già presente in molte altre grandi aziende.

Da Tecnimont Luca Franzetti, attivo nell'amministrazione del personale, parla di un mercato del lavoro dinamico e della necessità di tenersi aggiornati sulle novità riguardanti le tutele dei lavoratori. Aggiunge che anche nella sua azienda è ben visto lo strumento dello smart working. Inoltre, «avendo molto personale proveniente dall'estero - spiega - , siamo obbligati a informarci sulle varie forme di tutela a livello internazionale, nell'ambito delle strategie di attrazione di talenti».

Infine, tra le tante persone interessate dalla giornata di studio «**Tuttolavoro**», parla un avvocato - che vuole restare anonimo e che si occupa anche di mercato del lavoro - che lancia una sorta di appello perché ritiene che qualsiasi cosa riguardi le politiche del lavoro dovrebbe andare di pari passo con le politiche di sostegno del made in Italy.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Andrea Cangini

Spazio caffè,
yoga e calcetto
Vita in ufficio
molto meglio
che a casa

G. ROSSI e MARIN ■ Alle p. 16 e 17

A CASA IN UFFICIO

Pausa caffè, rito sociale «Lo stop fa bene al lavoro»

Il sociologo: ma sia una zona franca, senza controlli

RISTORO

«È un intervallo ricreativo che nessun imprenditore mette più in discussione»

VARIETÀ

«Dovremmo aumentare le tipologie di erogazione, dalla frutta ai cibi biologici»

di GIOVANNI
ROSSI

■ ROMA

«**IN MEDIA** prendo tre caffè al giorno. Alla macchinetta o al bar». Vanni Codeluppi, professore ordinario di sociologia dei processi culturali allo Iulm di Milano, non si meraviglia della dirompente crescita italiana nel mercato della distribuzione automatica. Da sociologo dei consumi ha investigato merci, tendenze e modelli. Ora ha virato sui media ma senza dimenticare i luoghi del consumo. E i suoi riti alternativi.

Dal caffè agli snack, dalle bevande ai pasti pronti, il made in Italy sorprende anche sul fronte dei distributori automatici di prodotti alimentari. Il settore impiega 30mila persone e vale 3,4 miliardi, cifra-record toccata grazie a una crescita annua del 3,1% tra *vending* (per 1,8 miliardi) e *ocs* (il mercato delle capsule e cialde, da 1,6 miliardi).

Professore, non siamo più il Paese che combatte la pausa caffè?

«Per fortuna no. E se non sbaglio persino con il nulla osta della Cassazione, che suggella il rito con la sola eccezione di chi esagera».

La tazzina per diritto?

«La pausa caffè ristora il lavoratore. Nella prassi quotidiana è un intervallo ricreativo che nessun datore di lavoro mette più in discussione. Del resto già negli scorsi anni la *sit-com* Camera Café aveva ben illustrato il fenomeno aziendale nelle sue varie applicazioni».

Potenza della caffeina o strategia d'impresa?

«Ormai si è capito che all'interno delle aziende occorre creare un clima di relazioni personali positivo e fecondo, in grado di stimolare la creatività dei dipendenti e in definitiva la loro produttività. Dunque, la pausa caffè o la pausa snack sono elementi fondamentali di

questa dinamica di alleggerimento. Senza contare che i gestori delle macchinette qualcosa 'lasciano' a chi le ospita. E quindi tutto torna, mi pare».

Contenti i lavoratori, contenti i datori di lavoro.

«Beh, possiamo certamente metterla così. Del resto gli Stati Uniti da tempo indicano la via per modificare gli ambienti di produzione, specialmente in ambito creativo. Ora anche in Italia cominciano a vedersi aziende innovative a partire dalla progettazione degli spazi



pensati per garantire libertà e benessere, dai punti-ristoro alla palestra interna, solo per fare due esempi».

Rivoluzione& progettazione?

«In questo senso, da italiani bravi e fantasiosi – con gusto innato – potremmo e dovremmo fare molto di più. Attivando nei luoghi di lavoro anche macchinette erogatrici di frutta fresca, cibo biologico, e tutto il meglio che serve a sentirsi bene. Allo Iulm, dove ho la cattedra, l'offerta è già molto varia e salutista».

La pausa caffè rigenera il lavoratore, ma a volte serve an-

che a farlo sfogare.

«È un rito aziendale che ha le sue traiettorie. Un momento di decompressione e ricarica, nel quale può starci benissimo il pettegolezzo tra colleghi, la battuta o la critica. Anche al capo».

Che poi magari viene a saperlo e s'arrabbia.

«Sì, ma senza poter prendere provvedimenti. Perché la pausa caffè è una sorta di zona-franca, dove la libertà trionfa. L'esatto contrario di quanto stanno diventando i *social network*. Le imprese sempre più spesso controllano i commenti dei dipendenti e, quando possono, licenziano. In modo esagerato».

Come lo spiega?

«Ipersensibilità reputazionale. In Rete tutto resta. Mentre una critica anche maliziosa, davanti alla macchinetta da caffè, è destinata a durare una tazzina. Il tempo perfetto per sfogarsi, rigenerarsi e tornare in produzione. Senza rappresaglie».

Una paradossale declinazione di vecchi e nuovi riti.

«Già. La pausa caffè sdoganata e promossa. Le traiettorie dei lavoratori sui *social network* sorvegliate con puntiglio. A quanto pare, oggi è così. Ma si può sempre migliorare, se l'obiettivo è avere dipendenti creativi e motivati».



Il profilo

Vanni Codeluppi, esperto di consumi



Vanni Codeluppi è professore ordinario in Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso l'Università IULM di Milano. Dirige presso l'editore Franco Angeli le collane «Impresa, comunicazione, mercato» e «Comunicazione e società».

● **3,4 miliardi di euro**
il mercato dei distributori
di caffè e snack

● Ping pong e amache
nelle sedi di LinkedIn

● Divani e calcio balilla
per i dipendenti Vetrya



Yoga, asilo e ping pong L'azienda a prova di relax

Le società più innovative creano ambienti ospitali



Automazione
e produzione

«Tante aziende creano gli spazi per garantire benessere, dalla palestra interna ai punti-ristoro»

LA FILOSOFIA

«Otto ore a una scrivania non facilitano l'attività e sono alienanti per i dipendenti»

Claudia Marin
* ROMA

NON SOLO colore e informalità, non solo il classico tavolo da ping pong o il calcio-balilla o la palestra, ma anche verde, tanto verde, dentro e fuori, e addirittura la sala yoga o quella per la meditazione trascendentale. L'ufficio 4.0, insomma, somiglia sempre di più a un luogo ibrido o liquido, a metà tra un loft e una piazza, e sempre meno alla classica stanza con scrivania anni Cinquanta. Per non parlare delle factories in campagna, fabbriche dell'innovazione nelle quali si finisce spesso per lavorare all'aria aperta. Un presente-futuro degli ambienti produttivi che diventano anche creativi.

A DETTARE le regole-non-regole dei nuovi luoghi di lavoro-non-lavoro sono stati e restano i modelli Usa di Google, Facebook e Twitter, ma anche l'Europa comincia a fare la sua parte. E persino lungo la Penisola si scorgono casi da studiare. Due per tutti. Quello di H-Farm, incubatore fondato dal guru dell'hi-tech Riccardo Donadon, collocato «di proposito in alcuni casali nella campagna di Ca' Tron di fronte alla laguna di Venezia». Qui i giovani talenti del web si incrociano con mucche finte lungo i viali, muovendosi tra i vecchi rustici «che hanno generato la prima economia».

A UNA FILOSOFIA analoga si ispira Vetrya, impresa super-tecnologica nella campagna orvietana creata da Luca Tomassini, secondo un'architettura tutta contemporanea che, però, contiene sale e saloni nei quali il tavolo da lavoro si sposa con l'asilo-nido o con il calcio-balilla: tra un divano e un puff, le gigantografie dei mostri sacri delle tic e dell'informatica, fino alla presenza, fuori a due passi, di un campo di calcetto. Un'azienda finita sul podio del Great Place to Work per il terzo anno come migliore azienda dove si lavora meglio.

D'altra parte, proprio Alessandro Zollo, Ceo di Great Place to Work Italia, ha spiegato che «chi investe su uffici moderni, flessibili e inno-

vativi, ha un diretto ritorno sul clima e di conseguenza sulla produttività delle persone». Al Politecnico di Milano hanno avviato un progetto che si chiama «Vivere, lavorare e viaggiare: l'interior design per la definizione di nuovi scenari tra lavoro e ospitalità».

Tutto basato su una tesi di fondo: «Otto o nove ore fissi alla scrivania - spiega il professor Franco Scullica - non sono efficienti per un'azienda e sono alienanti per il dipendente». «Serve più colore, e servizi differenti - ha aggiunto -. Palestre, sale giochi, cucine, divani per rilassarsi, mini sale per le riunioni, ma anche desk a differenti altezze o mobili, phone booth dove chiunque possa avere un momento di privacy al telefono, lavanderie».

METTERE insieme lavoro in comune e ospitalità è l'impostazione alla base del co-working, spazio collaborativo molto open. Luoghi nei quali «il ping pong, il calcetto e la playstation sono di casa». E così si segnalano ad Amsterdam la casa-ufficio «Zoku», o a Vienna lo «Schani Hotel». Per non dire del Brooklyn Boulders: parete da arrampicata, corsi di yoga e ambienti dedicati alla filosofia del climbing come stile di vita. Fino ai londinesi Winkley Studios che recuperano l'arredamento dalle vecchie scuole.





Di corsa
al biliardo

La sosta di Google

Negli uffici Google di Dublino (foto sotto) non mancano le aree relax, con schermi, biliardi e altra tecnologia che permette una pausa dal lavoro.



L'idea di Technogym

In Italia, Technogym (nella foto sotto gli uffici di Milano) permette ai dipendenti di allenarsi, mettendo a disposizione le sue attrezzature.



Il Def. Per quest'anno la crescita sale all'1,1%, effetti strutturali dalla correzione - Confermato il deficit 2017 all'1,2%

Effetto Pil-manovrina: deficit 2017 al 2,1% Nel 2018 il debito scenderà a quota 131%

IL QUADRO

Ad aiutare intervengono privatizzazioni per 5 miliardi all'anno nel triennio
Scommessa sulla discesa della spesa per interessi

Marco Rogari
Gianni Trovati

ROMA

■ La crescita di quest'anno sale all'1,1% nelle stime ufficiali, il deficit scende al 2,1% grazie all'effetto combinato di Pil e manovra correttiva mentre per il 2018 il target ufficiale resta confermato all'1,2 per cento. Per ora. L'obiettivo reale resta infatti quello di portarlo almeno all'1,8% in autunno, con il nuovo round di trattative con Bruxelles che accompagneranno la Nota di aggiornamento di settembre. Per 2018 e 2019, invece, la stima rimane ancorata all'1%, con un calcolo che il governo definisce prudente: «Potremo avere sorprese positive», ha detto il premier Paolo Gentiloni. Sorprese che, va aggiunto, dipendono anch'esse dalla trattativa con la Ue, perché una correzione meno pesante per il prossimo anno potrebbe dare più spazio alla crescita.

I numeri chiave del quadro macro-economico sono stati messi nero su bianco dal Documento di economia e finanza approvato ieri dal Consiglio dei ministri insieme al Programma nazionale di riforma e al decreto omnibus nato dalla manovra correttiva. A permettere la chiusura del cerchio è proprio il ritocco di un decimale alla crescita 2017, che aiuta a limare il deficit di quest'anno e quindi accorcia la strada da percorrere in autunno nel confronto con la Ue. Un con-

fronto non facile, anche perché non può essere spostato ulteriormente in avanti l'appuntamento con il pareggio di bilancio strutturale, ora in calendario per il 2019.

La sfida non rimane comunque semplice, anche per i tanti compiti che attendono la prossima legge di bilancio. Il primo, visti i valori in gioco, è quello della nuova sospensione delle clausole di salvaguardia da 19,5 miliardi: il Def approvato ieri conferma infatti l'impegno a evitare gli aumenti delle aliquote Iva (dal 10 al 13% e dal 22 al 25%) con il loro rischio di tradursi in effetti recessivi su una crescita ancora bisognosa di sostegno. Per offrirlo, il Def rilancia l'impegno alla riduzione del costo del lavoro, che dovrebbe tradursi in manovra d'autunno nella decontribuzione triennale per i neoassunti con meno di 35 anni, e la spinta agli investimenti pubblici. Confermato, e non poteva essere altrimenti, anche l'impegno di ridurre il debito, che dovrebbe portarsi dal 132,5% di quest'anno al 131% del 2018 per scendere al 128,2% l'anno successivo e al 125,7% nel 2020. Ad aiutare dovrebbero essere anche i proventi dalle privatizzazioni, fissati a 5 miliardi circa all'anno per il prossimo triennio.

Tra gli impegni della legge di bilancio rilanciati dal Def c'è poi quello del rinnovo dei contratti nel pubblico impiego con gli 85 euro medi promessi dall'intesa fra governo e sindacati del 30 novembre. Per centrare l'obiettivo, il Def prevede per il prossimo anno uno stanziamento aggiuntivo da 1,6 miliardi a carico del bilancio dello Stato, a cui si aggiungono circa 1,2 miliardi che dovranno essere in-

dividuiati nel fondo sanitario e nei bilanci di Regioni ed enti locali per i loro dipendenti. Con i fondi già messi a disposizione dalle ultime due manovre, il rinnovo dei contratti costerà quindi poco più di 5 miliardi. Non solo, perché il Documento di economia e finanza guarda ovviamente al prossimo triennio, e quindi comincia a stimare gli impegni per la tornata successiva: 2,3 miliardi per il 2019 e 4,6 per il 2020. In questo quadro, l'avanzo primario, all'1,7% quest'anno, crescerebbe al 2,5% nel 2018 per arrivare al 3,1% nel 2019 e al 3,4% nel 2020. Il governo scommette poi su un'ulteriore riduzione del peso della spesa per interessi, dal 3,9% di quest'anno al 3,7% del prossimo.

Le prospettive delineate dal Def varato ieri riaccendono i motori della revisione strutturale della spesa e della revisione delle tax expenditures. Da quest'anno, come previsto dalla riforma della legge di bilancio, la programmazione economica del governo non si limita ai numeri della finanza pubblica ma guarda anche agli «indicatori di benessere equo e sostenibile». I parametri, che l'Italia è la prima ad adottare nella Ue, si concentrano su reddito, disuguaglianza, lavoro ed emissioni di anidride carbonica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Relazioni industriali. Dopo un'iniziale incertezza centrali gli accordi collettivi

Welfare e premi di risultato rafforzano il secondo livello

IL «CASO» METALMECCANICI

Nel nuovo Ccnl rivoluzionati i minimi retributivi fissati a livello nazionale che hanno un ruolo di mera garanzia del potere d'acquisto

Giampiero Falasca

■ Nel periodo successivo all'attuazione del **Jobs Act** le **relazioni industriali** hanno vissuto fasi alterne.

Se guardiamo al livello più strettamente politico, è mancata una visione complessiva, da parte del Governo, del modello cui ispirare i rapporti con le **parti sociali**.

Prima dell'approvazione definitiva della riforma, il Governo ha volutamente abbandonato il tradizionale metodo della concertazione, rifiutando qualsiasi negoziazione preventiva con le parti sociali sul testo della riforma.

Dopo questo strappo iniziale, e dopo l'approvazione dei decreti attuativi della riforma del lavoro, il Governo ha fatto una vigorosa marcia indietro.

In occasione della definizione dell'Ape, l'anticipo pensionistico, è stato riabilitato il metodo della concertazione nella sua versione più classica (è stato trovato un accordo con le organizzazioni sindacali prima di completare l'iter parlamentare). Successivamente, dopo il referendum costituzionale e il cambio di premier, l'approccio è cambiato ancora, in quanto il Governo ha ritenuto prioritario non andare allo scontro con una parte del sindacato, sacrificando sull'altare di questa scelta le norme sui voucher e gli appalti.

Queste forti incertezze del quadro politico non hanno condizionato troppo il quadro normativo (a parte il recente infortunio su voucher e appalti); le norme del Jobs Act hanno

salvaguardato il tradizionale sistema di rinvio alla contrattazione collettiva come fonte integrativa di quella legale (come si vede bene nel decreto legislativo n. 81/2015), enfatizzando anche la tendenza rafforzare il secondo livello contrattuale.

Questo rafforzamento è stato aiutato anche dalle norme sulla retribuzione di risultato e sul welfare aziendale (estranea al Jobs Act, ma frutto della stessa stagione legislativa), che hanno confermato la centralità degli accordi collettivi e la preferenza verso l'intervento regolatorio degli accordi aziendali o territoriali.

La contrattazione collettiva ha raccolto queste sollecitazioni, valorizzando sempre più il secondo livello contrattuale come sede per la distribuzione della retribuzione di produttività, per l'introduzione del welfare aziendale e l'adattamento del lavoro flessibile ai singoli contesti aziendali.

In questo contesto, merita una menzione speciale, per la sua carica fortemente innovativa, l'accordo di rinnovo del **Ccnl dei metalmeccanici**, siglato nel novembre scorso.

Tale accordo ha rivoluzionato i rapporti tra primo e secondo livello contrattuale. I minimi retributivi fissati a livello nazionali assumono un ruolo di mera garanzia di salvaguardia del potere di acquisto (crescono solo in funzione del tasso di inflazione reale, calcolato a consuntivo, e non più in anticipo).

L'effettiva crescita delle retribuzioni viene demandata interamente al secondo livello contrattuale, con una netta preferenza per gli aumenti di natura variabile e collettiva.

Questa preferenza si traduce nella regola che stabilisce l'assorbimento degli aumenti di

natura fissa riconosciuti al lavoratore, i quali si compensano con gli incrementi retributivi definiti a livello nazionale (assorbimento che, invece, non si verifica per gli incrementi variabili definiti con accordo collettivo); completa questo assetto la clausola che, in coerenza con la legge di stabilità per il 2016, collega i premi di risultato al raggiungimento di obiettivi incrementali e variabili.

Questo contratto si candida ad aprire una nuova stagione per relazioni industriali, in quanto crea le condizioni ideali per premiare la produttività individuale e collettiva, senza generare costi insostenibili per le aziende che non sono in condizione di sostenere una crescita delle retribuzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le tappe

01 | JOBS ACT

Salvaguardata la contrattazione collettiva rafforzando il secondo livello

02 | WELFARE AZIENDALE

Confermata la centralità degli accordi collettivi e la preferenza verso l'intervento regolatorio degli accordi aziendali o territoriali

03 | METALMECCANICI

Con il Ccnl siglato a novembre scorso l'effettiva crescita delle retribuzioni viene demandata interamente al secondo livello contrattuale



Welfare. Accordo con i sindacati

Eni sperimenta lo smart working per mamme e papà

LE RICHIESTE

All'azienda sono già arrivate 180 domande di adesione: quelle dei padri hanno superato quelle delle madri

Cristina Casadei

■ Quale evento crea più discontinuità nella vita delle persone della nascita di un figlio? La risposta di chi è padre o madre è immediata e senza dubbi: nessuno. Alla gioia del lieto evento, a mano a mano che si avvicina il rientro al lavoro dalla maternità o dalla paternità nella mente dei genitori si accavallano anche i pensieri e le preoccupazioni. L'accordo tra Eni e i sindacati (Filtcm, Femca e Uiltec) che avvia la sperimentazione dello smart working nella multinazionale nasce innanzitutto dal dialogo continuo tra l'azienda e i sindacati e parte proprio da queste considerazioni. Fatta la formazione, predisposta la strumentazione tecnologica la sperimentazione è partita. Ed è partita in poche settimane con 180 domande di adesione. A sorpresa - o forse no - le domande dei padri hanno superato quelle delle madri, segno, forse, dell'evoluzione dei ruoli nella vita familiare.

Questa stagione contrattuale, soprattutto se guardiamo al secondo livello, è stata caratterizzata da una forte attenzione al welfare e alle nuove tecnologie che sono entrate a fare parte della nostra quotidianità ma che sono entrate anche nelle grandi organizzazioni. Il segretario generale della Uiltec, Paolo Pirani, osserva che possono essere «una grande opportunità perché possono migliorare il livello dei servizi svolti e favorire un miglior

rapporto tra la vita personale e l'attività lavorativa». Di qui il percorso che i sindacati di molti settori hanno iniziato con gli accordi di secondo livello che riguardano temi specifici come lo smart working. «L'obiettivo è quello di mettere le mani sull'organizzazione del lavoro cercando di favorire un miglior rapporto tra la vita personale e l'attività lavorativa», continua Pirani.

All'Eni il tema attorno a cui si è sviluppato il dibattito e ha poi portato alla sperimentazione è quello della genitorialità. È questo, però, soltanto il primo di tanti temi ad essere preso in considerazione e non si esclude che le parti possano, in futuro, prenderne in considerazione anche altri e quindi allargare la platea di coloro che possono fare richiesta. La possibilità di scegliere lo smart working è del tutto volontaria, non comporta alcun impatto sulla busta paga, ma, come si legge nell'accordo presenta alcuni vincoli. Il primo è che chi lo chiede sia padre o madre di un figlio con meno di tre anni, il secondo è la durata. Data la formazione richiesta e l'impatto che questa modalità di lavoro ha sull'organizzazione e data anche la strumentazione tecnologica che l'azienda fornisce le parti hanno ritenuto di porre un limite minimo di 6 mesi alla sperimentazione. Il carattere sperimentale consentirà poi, a fronte di un attento monitoraggio dell'organizzazione del lavoro e di come si sviluppano i supporti legislativi, di mettere a punto un modello che possa davvero rappresentare un'opportunità per gran parte dei lavoratori anche in una grande azienda come Eni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



WAZIT.IT

Arriva primo quaderno ANSI su normativa società Mutuo Soccorso

ANSI (Associazione Nazionale Sanità Integrativa), ha diffuso il quaderno “L’adeguatezza delle società di mutuo soccorso dopo la riforma Crescita bis”. Il documento è il primo di una serie di studi ed approfondimenti, definiti appunto “quaderni”, dedicati ai temi della sanità integrativa e del welfare e delle regole che li disciplinano, utili a comprendere fino in fondo i valori dell’articolato universo del diritto alla salute di ogni individuo. Il primo quaderno è dedicato all’evoluzione normativa che ha coinvolto le società di Mutuo Soccorso, partendo dalla legge 15 aprile 1886, n. 3818, fino ad arrivare al decreto cosiddetto “Crescita-bis” (n. 179/2012). Le società? di mutuo soccorso sono state storicamente concepite come lo strumento giuridico per garantire ai soci (e alle loro famiglie) un sussidio al verificarsi di particolari eventi. Via via, hanno assunto un ruolo di primo piano nella creazione di forme di previdenza e assistenza volontarie in caso di malattia, invalidità? lavorativa temporanea o permanente, vecchiaia e nello svolgimento di attività? a carattere culturale e genericamente assistenziale, provvedendo direttamente al pagamento a favore degli iscritti. È nata quindi l’esigenza di mettere mano alla legge istitutiva che, come da tempo lamentavano gli operatori, si presentava piena di lacune.

Redazione | Pubblicità | Contatti

quotidianosanità.it

Lettere al direttore

Quotidiano on line
di informazione sanitaria
Mercoledì 12 APRILE 2017



Home | Cronache | Governo e Parlamento | Regioni e Asl | Lavoro e Professioni | Scienza e Farmaci | Studi e Analisi | Archivio

Cerca

segui quotidianosanità.it



[Tweet](#)  stampa

Fondi integrativi e assicurazioni. Una polemica strumentale



12 APR - Gentile direttore,

la nostra associazione, impegnata a sostenere e divulgare le valenze dei modelli di sanità integrativa che, ricordiamo, sono assegnati per legge agli enti preposti quali Fondi Sanitari, Società Generali di Mutuo Soccorso e Casse di Assistenza Sanitaria non può non commentare opportunamente la notizia apparsa a mezzo stampa di un esposto che sarebbe stato presentato da U.E.A. (Unione Europea Assicuratori) all'IVASS ed al MISE, nei confronti delle Società Generali di Mutuo Soccorso.

L'U.E.A. in tale esposto sosterrrebbe che tali enti violerebbero la normativa assicurativa, precisamente l'art. 345 del Codice delle Assicurazioni e che i consumatori che si avvalgono delle prestazioni delle Società Generali di Mutuo Soccorso "rischiano di poggare la loro speranza di tutela sanitaria sulle sabbie mobili".

Per inquadrare la questione è opportuno definire il contesto, informando che l'U.E.A. è una associazione che rappresenta intermediari assicurativi e che non è nostro uso e costume entrare in sterili polemiche con organi associativi ma, in questo specifico caso, riteniamo giusto, in rappresentanza e tutela dei nostri associati, ristabilire la verità dei fatti descritti dalle norme esistenti, in virtù dei molti errori giuridici e di alcune strumentalizzazioni evidenti contenuti nelle dichiarazioni, che si sono succedute nel tempo, di U.E.A.

Il primo aspetto da sottolineare è che compagnie assicurative ed enti di sanità integrativa sono strutture organizzative completamente differenti e che, come è corretto che sia, rispondono a leggi, norme e regole diverse; quindi, non è possibile richiamare il codice delle assicurazioni per enti che non sono compagnie assicurative, perché, in sintesi, sarebbe come chiedere, per assurdo, di applicare le regole di chi produce prodotti alimentari a chi produce abbigliamento.

Considerato che inopinatamente l'esposto U.E.A. sembra incomprensibilmente rivolto solo nei confronti delle Società generali di Mutuo Soccorso, quando anche Fondi Sanitari e Casse di Assistenza Sanitaria seguono le stesse norme, ci preme sottolineare in primo luogo che le Società generali di Mutuo Soccorso sono giuridicamente

regolate dalla legge 3818 del 15 aprile 1886, poi modificata parzialmente con l'art. 23 della legge del 17 dicembre 2012 (Decreto Sviluppo 2013), per chiarire con fermezza una volta per tutte che le leggi ci sono e vengono applicate.

In secondo luogo, dobbiamo ribadire che gli enti di sanità integrativa sono enti no profit, quindi senza scopo di lucro, ed è per questo motivo che i loro associati sono tutelati da regimi giuridici e fiscali differenti da quelli dei clienti delle compagnie assicurative che, al contrario, sono società per azioni che operano nell'interesse economico dei loro azionisti.

Ne consegue che, essendo la sanità integrativa riservata opportunamente dal legislatore agli enti no profit, per evidenti ragioni di equità sociale dovrebbero essere, caso mai, le compagnie assicurative a dover mutare la propria essenza societaria per poter operare in questo settore, rinunciando ad utili e dividendi per i loro azionisti.

In terzo luogo, è indispensabile chiarire che gli enti di sanità integrativa sono sottoposti ai controlli del Ministero dello Sviluppo Economico, del Ministero della Salute e dell'Agenzia delle Entrate, hanno bilanci pubblici ed alcuni anche certificati, e quindi non sono soggetti non controllati, come sembra voler far intendere strumentalmente U.E.A., perché essere controllati in funzione della propria specificità organizzativa non significa non essere controllati.

Infine, è opportuno anche stigmatizzare il richiamo di U.E.A. a "condotte illegittime" in tema di violazione delle norme relative alla distribuzione assicurativa, richiamando principi di correttezza concorrenziale, quando invece è palese il tentativo di avocare il diritto corporativo degli intermediari assicurativi a svolgere un ruolo nel campo della sanità integrativa che nessuna norma gli assegna.

Il diritto degli enti di sanità integrativa di promuovere tramite professionisti della salute le loro forme di protezione sanitaria gestite in logica mutualistica non è sicuramente intermediazione assicurativa, bensì è un diritto sancito dalle leggi, dalle norme, dai regolamenti, dagli intendimenti del legislatore, supportato peraltro da pareri dei maggiori esperti esistenti in materia e, anche, previsto dai padri fondatori nella Costituzione della Repubblica Italiana. Negare questo significa non avere nessun rispetto per le leggi esistenti.



lettere
al direttore

newsletter

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWS LETTER

Ogni giorno sulla tua mail tutte le notizie di Quotidiano Sanità.

gli speciali



Responsabilità
professionale. La legge
spiegata e commentata
nel libro di QS.

SCARICALO QUI

tutti gli speciali

i Più Letti [7 giorni] [30 giorni]

- 1 Benchmark Ocese sui sistemi sanitari di 29 Paesi. L'Italia spende poco e ha buoni risultati, ma long term care e prevenzione ancora non vanno. E gli altri? Luci e ombre dalla Ue al Giappone
- 2 Alzheimer, scoperta l'origine della malattia: se manca la dopamina la memoria va via. Sbalzi d'umore e depressione possibili primi sintomi
- 3 I medici che la notte...

Appare, quindi, veramente strumentale in questo caso il richiamo di U.E.A. alla libertà di concorrenza, per quella che è in realtà la difesa di pretese inesistenti in un mondo che, peraltro, molto correttamente si muove verso l'abolizione dei privilegi di casta, corporativi e di atavico consociativismo.

Siamo sicuri che sia l'IVASS che il MISE non potranno che rimandare al mittente le ambiziose e strumentali pretese di una associazione che mira a preservare diritti di casta, ma abbiamo sentito comunque la necessità, a tutela degli enti di sanità integrativa, dei nostri associati, dei diritti dei cittadini alla salute, della libertà di concorrenza, chiarire il quadro giuridico, legislativo, sociale ed economico oggi già applicato perché, come sempre, la verità è nelle regole che già esistono.

Ing. Roberto Anzanello
Presidente nazionale di ANSI

12 aprile 2017

© Riproduzione riservata

Altri articoli in Lettere al direttore



Nuova Rete di Medicina Trasfusionale. La nostra risposta alle critiche di Cimo e Anaa



Un altro attacco fiscale contro i massofisioterapisti



Anche in Puglia le attività del Campus Salute Onlus



Codice deontologico infermieri. Il testo proposto da Pisa potrebbe essere una buona sintesi



Per "fare" formazione in ospedale non serve andare all'estero



Emilia Romagna. Vespa (Fimmg): "No a derive mutualistiche. Il 19 aprile fiaccolata a Bologna"

- 4 Rimborsi ex specializzandi. D'Ambrosio Lettieri (DI): "Colmare un grave vuoto normativo". Il 10 aprile incontro a Bari
- 5 Corruzione in sanità. Servirebbe più cautela sui dati. Si lavori per motivare gli operatori anziché mortificarli con giudizi generici e sommari
- 6 Stop all'utilizzo in ospedale dei camici bianchi del Sumai
- 7 È la depressione il nuovo nemico globale da sconfiggere: 300 milioni di malati nel Mondo e perdite economiche per un trilione di dollari l'anno. Ed è a lei che è rivolta la prossima Giornata mondiale Oms per la salute 2017
- 8 Riforma pubblico impiego. Governo vara decreto Madia: "Ora pronti al rinnovo dei contratti". Proroga fino al 2019 per i concorsi straordinari nel Ssn. Il testo in anteprima
- 9 Meningite e vaccini. Ecco i consigli dell'Iss: come e quando difendersi
- 10 Responsabilità professionale. Via libera dalla Camera. Il 'ddl Gelli' è legge. Cambiano la responsabilità penale e civile dei medici. Più trasparenza per i pazienti e sicurezza strutture. Il testo e la sintesi articolo per articolo

Quotidianosanità.it Quotidiano online d'informazione sanitaria. QS Edizioni srl P.I. 12298601001 Via Boncompagni, 16 00187 - Roma Via Vittore Carpaccio, 18 00147 Roma (RM)	Direttore responsabile Cesare Fassari Direttore editoriale Francesco Maria Avitto Direttore generale Ernesto Rodriguez	In redazione Lucia Conti Ester Maragò Giovanni Rodriguez Collaboratori Eva Antoniotti (Ordini e professioni) Gennaro Barbieri (Regioni) Ivan Cavicchi (Editorialista) Fabrizio Gianfrate (Editorialista) Ettore Mautone (Campania) Maria Rita Montebelli (Scienza) Claudio Risso (Piemonte) Edoardo Stucchi (Lombardia) Vincino (Vignette)	Contatti info@qsedizioni.it Pubblicità Tel. (+39) 06.89.27.28.41 commerciale@qsedizioni.it Redazione Tel (+39) 06.59.44.62.23 Tel (+39) 06.59.44.62.26 Fax (+39) 06.59.44.62.28 redazione@qsedizioni.it	Copyright 2013 © QS Edizioni srl. Tutti i diritti sono riservati - P.I. 12298601001 - iscrizione al ROC n. 23387 - iscrizione Tribunale di Roma n. 115/3013 del 22/05/2013 Riproduzione riservata. Policy privacy
--	--	---	---	---



Salute E Finanze

Il fiore e il lago Parco dei Tre Laghi Gravelona Lomellina (PV) Paese d'arte e fantasia Fiori & Festa

Da Sabato 06 a Domenica 07 Maggio 2017

5ª Mostra Mercato del Fiore e del Verde

Ultimi Spazi Disponibili per Espositori

Eventi

- Sagre
- Feste
- Folklore
- Enogastronomici
- EnoMusicali
- Festival
- Fiere
- Storici
- Halloween
- Raduni
- Culturali
- Musicali
- Spettacolo
- Cinema
- Cena Spettacolo
- Mostre
- San Valentino
- 8 Marzo
- Corsi
- Mostra Mercato
- Sportivi
- Religiosi
- Beneficenza
- Annunci
- Vari
- Casting

Sagre

Mercatini

Pasqua

Teatro

Da Visitare

Itinerari

Viaggi e Vacanze

Sfilate

Ricette

Promo e Sconti

Ultimi Inseriti

Artisti

Cerca Artisti

Concorsi

Cerca News

Cerca Enti

Cerca un Comune

Cerca una Attività

Newsletter

Carnevale

Natale

Presepi

Capodanno

Numero Evento: 21161998

Eventi Vari

Salute E Finanze

Mba Si Presenta

Dal: 19/04/2017

Al: 19/04/2017

Dove:



Pinerolo

[Info su Pinerolo \(TO\)](#)

Piemonte - Italia

[Visualizza su Google Maps](#)

Contatti

Cell.: 393 9550153

[Email Privata](#)

Fonte

Rubens Buriani

Scheda Evento

Salute E Finanze

Mba Si Presenta

Mercoledì 19 Aprile 2017 - dalle ore 18:00 alle ore 19:00

Pinerolo (TO)



Vuoi sentirti più ricco e con una buona salute? Nessuno può regalare miracoli e proprio per questo raggiungere questo risultato, sempre più spesso, dipende da noi e dalle scelte che facciamo. Mercoledì 19 aprile, dalle ore 18 alle 19 a Pinerolo, ci sarà una presentazione della mutua MBA. Le associazioni mutualistiche, regolamentate per legge in Italia, sono delle associazioni no profit, che si pongono l'obiettivo di dare un servizio agli associati. In Italia, siamo molto indietro, rispetto ad altri paesi europei; basti pensare che in Olanda e Germania è obbligatorio il ricorso alla previdenza privata, mentre, in Francia, il 60% degli abitanti ha già l'associazione ad una mutua; in Italia, solo il 13% ha aderito ad una mutua, o ha fatto ricorso ad una assicurazione privata. Il contesto italiano è noto: ogni anno, sale la cifra pro-capite che gli italiani devono pagare per la sanità e, considerando che l'Italia è il secondo paese per longevità, e l'ultimo assoluto per la natalità, la cifra è destinata a salire. MBA presenta un insieme di prodotti, mirati a supportare al meglio gli italiani, nelle spese che dovranno prevedere per la salute.

Il riferimento per la serata è Dario Sieve, reperibile al numero 393 9550153 che vi ragguaglierà anche sulla location della presentazione.

Ti piace questo articolo? Condividilo

▶ [Eventi a Pinerolo](#)

▶ [Eventi nella Provincia di Torino](#)

creativita' ARTIGIANA a Palazzo

6° Rassegna Nazionale
3° Edizione Primavera

dal 12 al 14 Maggio 2017

Palazzo Giureconsulti
Via Mercanti 2, angolo Piazza Duomo
(Milano centro)

POSTI DISPONIBILI PER ESPOSITORI

Il fiore e il lago

5ª Mostra Mercato
del Fiore e del Verde
Da Sabato 06 a Domenica 07 Maggio 2017

Parco dei Tre Laghi
Gravelona Lomellina (PV)
Paese d'arte e fantasia
Fiori & Festa

VERDE-AGROALIMENTARE-UN MONDO PER BAMBINI
MUSICA-CUCINA CON SPECIALITA' DI LAGO
Ultimi Spazi Disponibili per Espositori

CREAZIONI da 19 al 22 Maggio

Moda ARTIGIANA

SETTORE ABBIGLIAMENTO,
MODA, ACCESSORI,
BORSE, BIJOUX E GIOIELLI

dalle ore 09:30 - Fiera Milano City - Viale Teodorico - Milano
POSTI DISPONIBILI PER ESPOSITORI

"CIRCOLO ARCI LA SERRA"
organizzata

21° SAGRA del BACCELLO
10° MOSTRA dell'ARTIGIANATO
3° SAGRA del CARCIOFO SANMINIATESE FRITTO
'TENDONE DELLE FESTE'
loc. La Serra - San Miniato (PI)

22 - 23 - 24 - 25 - 30 - APRILE
e 1 - MAGGIO