

Media review



Indice

Scenario Formazione	4
Lavoro Il Covid ha bruciato 144 milioni di posti A rischio altri 100 La Repubblica - 03/06/2021	5
Bruxelles: Italia, dannoso non sbloccare i licenziamenti La Repubblica - 03/06/2021	6
La Ue: no al blocco dei licenziamenti La Stampa - 03/06/2021	9
Profumo "La Cdp snodo del Recovery per far dialogare pubblico e privato" La Repubblica - 03/06/2021	12
Poco smart e troppo working Anatomia di un occasione persa Domani (IT) - 03/06/2021	15
"Il piano non si tocca su numeri e tempi c'è la firma di Draghi" La Stampa - 03/06/2021	21
Assunzioni, il governo accelera braccio di ferro tra i ministeri La Stampa - 03/06/2021	23
Nel settore moda le aziende con i sindacati contro i tagli al personale Corriere della Sera - 03/06/2021	26
Ma conta per chi tifa un sindaco? Il Resto Del Carlino - 03/06/2021	27
La Ue all'Italia: attenti a spesa e debito «Rischioso il blocco licenziamenti» Corriere della Sera - 03/06/2021	29
Il boom dei contratti a termine e l'eterno nodo della flessibilità Corriere della Sera - 03/06/2021	31
Con il "bollino rosa" corsia preferenziale per appalti e bandi Il Messaggero - 03/06/2021	32
Gli outsider si candidano nelle grandi città e sparigliano tutte le carte delle coalizioni Italia Oggi - 03/06/2021	36
Nexion, il piano per il lavoro dall'officina al remoto Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	40
Tempi di viaggio come orario di lavoro Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	41
Il 57% delle aziende ignora il proprio impatto Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	42
Snam: smart working anche per chi segue le attività operative Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	44
Contratto di espansione pensione di vecchiaia tagliata fino al 12% con l'uscita anticipata Il Messaggero - 03/06/2021	45
Smart working addio: fine dell'euforia ora si torna in ufficio Il Messaggero - 03/06/2021	51

Comunali, Bologna è un ring E scoppia il caso Manfredi «Mai uno juventino a Napoli» Il Messaggero - 03/06/2021	54
Recovery e Pa la svolta con 25 mila assunzioni Il Messaggero - 03/06/2021	56
Ma conta per chi tifa un sindaco? La Nazione - 03/06/2021	59
Ma conta per chi tifa un sindaco? Il Giorno - 03/06/2021	61
Il car sharing solleva il tema dell'infortunio in itinere Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	63
Tragitto casa-lavoro, piano annuale per le imprese oltre 100 dipendenti Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	64
Randstad, riassetto nella Penisola Italia Oggi - 03/06/2021	66
Sindaco cercasi tra rinunce e primarie Il Sole 24 Ore - 03/06/2021	68
a lezione di costituzione dai giudici della Consulta Avvenire - 03/06/2021	69



| Scenario Formazione



Lavoro

Il Covid ha bruciato 144 milioni di posti A rischio altri 100



L'economia riparte, il lavoro no. O almeno lo fa piano e a scapito di posti di qualità. Lo conferma l'Oil - l'Organizzazione internazionale del lavoro - nel suo primo Outlook dallo scoppio della pandemia. Nel 2020 il Covid ha cancellato 144 milioni di posti nel mondo e 3.700 miliardi di reddito da lavoro. Le ore totali sono crollate dell'8,8%. Altri 108 milioni di lavoratori sono entrati nella schiera dei "working poor", provando a vivere con 3,20 dollari al giorno. Il 90% delle donne che hanno perso il posto non rientreranno più nel mercato del lavoro. I giovani lo faranno a stento, dovendo accettare lavori precari, poco produttivi, non aderenti ad aspirazioni e qualifiche. Ma ciò che spaventa sono le stime sul futuro. Oil calcola in altri 98 milioni i posti a rischio nel biennio 2021-22, tra persi e non creati. Una voragine che inghiottirà per primi i Paesi oggi ancora esclusi dalla campagna vaccinale.

-valentina conte



Economia

Bruxelles: Italia, dannoso non sbloccare i licenziamenti



di **Claudio Tito**
 ● a pagina 20

LE RACCOMANDAZIONI DI BRUXELLES

Affondo Ue sui licenziamenti “Il blocco in Italia è un errore”

dal nostro corrispondente

Claudio Tito

BRUXELLES – La Commissione europea sposa la linea Draghi sulla politica del lavoro e imprime un altolà al Pd e anche alla Lega che negli ultimi giorni si era affiancata ai Democratici nella richiesta di prorogare ulteriormente il blocco dei licenziamenti.

Nelle raccomandazioni di primavera, approvate ieri nella riunione collegiale dell'esecutivo comunitario, infatti c'è un riferimento esplicito proprio alle polemiche che si sono consumate in questi giorni in Italia. «Politiche come il divieto generale di licenziamenti - si legge nel testo - tendono a

influenzare la composizione ma non la portata dell'aggiustamento del mercato del lavoro». Sostanzialmente secondo l'Ue, impedire il ritorno ad una situazione fisiologica in questo settore non determina un aiuto ma favorisce semmai discriminazioni tra lavoratori. «L'Italia - osserva la Commissione in maniera diretta - è l'unico Stato membro che ha introdotto un divieto assoluto di licenziamenti all'inizio della crisi-Covid». Non solo. Gli uffici di Bruxelles sottolineano che la misura è in vigore per tutto il mese di giugno e che per alcu-

ne categorie è stata prolungata fino al prossimo ottobre. «In pratica - è l'atto di accusa più diretto rivol-



to contro chi sostiene il provvedimento - si avvantaggiano per lo più i lavoratori a tempo indeterminato a scapito di quelli a tempo determinato come gli interinali e gli stagionali».

Insomma, Bruxelles offre il suo sostegno alla posizione assunta da Palazzo Chigi. E oltre alle motivazioni fornite in relazione agli effetti discriminanti tra dipendenti, mette sul piatto un'altra considerazione. «Il confronto con altri Stati membri che non hanno introdotto il divieto di licenziamento - insistono i commissari - suggerisce che il provvedimento non è stato particolarmente efficace, anzi è stato addirittura superfluo». Il giudizio viene espresso in base al criterio dell'elasticità media dell'occupazione nell'Ue: si tratta di un parametro che misura la reattività del mercato del lavoro rispetto ai cambiamenti economici. E la pandemia ha in effetti determinato un cambiamento sostanziale. Ecco, allora, che la media europea è stata dello 0,25 nel 2020 rispetto allo 0,24 registrato nel nostro Paese. Ci sono poi Paesi come Germania e Francia che sono riusciti a contenere l'impatto sull'occupazione senza introdurre «il divieto assoluto di licenziamento».

In conclusione la Commissione europea boccia in toto il provvedimento italiano: «Il divieto di licenziamento potrebbe addirittura rivelarsi controproducente. Più a lungo è in vigore e più rischia di essere controproducente perché ostacola il necessario adeguamento della forza lavoro alle esigenze aziendali».

L'Ue, che nello stesso pacchetto invita l'Italia a controllare il debito. Concede però al governo Draghi una vittoria per quanto riguarda lo scontro che ha animato la maggioranza sul terreno delle politiche per il lavoro. © RIPRODUZIONE RISERVATA

Per la Commissione lo stop alle uscite discrimina i lavoratori precari



► 3 giugno 2021



YVES HERMAN/REUTERS

▲ **A Bruxelles**
La sede della Commissione europea



BRUXELLES CHIEDE POLITICHE DI SPESA PRUDENTI E AVVERTE: CONGELARE L'OCCUPAZIONE NON AIUTA IL LAVORO

La Ue: no al blocco dei licenziamenti

Pronto il piano di Brunetta per assumere 15 mila dipendenti pubblici. Ma è scontro con la Ragioneria

MARCO BRESOLIN
ILARIO LOMBARDO

Non è escluso che il decreto reclutamento, come lo chiama Renato Brunetta, finisca diviso in due parti: bisogna superare lo stallo sulle assunzioni previste dal Pnrr. Intanto Bruxelles interviene sul blocco dei licenziamenti con una bocciatura: "Non favorisce il lavoro". - PP.4-7

L'Ue boccia il blocco dei licenziamenti

"Non aiuta il lavoro"

Gentiloni: Roma tagli la spesa, il Patto di stabilità torna nel 2023
Il rapporto della Commissione evidenzia squilibri eccessivi

MARCO BRESOLIN
INVIATO A BRUXELLES

Secondo la Commissione europea, il blocco dei licenziamenti è «superfluo». La valutazione emerge dal documento, pubblicato ieri, che offre un'analisi approfondita della situazione economica italiana. La misura, scrivono i tecnici di Bruxelles, «tende a influenzare la composizione, ma non la portata dell'aggiustamento del mercato del lavoro». Ancora più esplicita la frase successiva: «Un confronto con l'evoluzione del mercato del la-

voro in altri Stati membri che non hanno introdotto tale misura suggerisce che il blocco dei licenziamenti non è stato particolarmente efficace e si è rivelato superfluo in considerazione dell'ampio ricorso a sistemi di mantenimento del posto di lavoro».

La Commissione boccia il provvedimento anche perché «avvantaggia i lavoratori a tempo indeterminato a scapito di quelli a tempo determinato». Per questo «più a lungo è in vigore e più rischia di essere controproducente perché

ostacola il necessario adeguamento della forza lavoro alle esigenze aziendali».

Più in generale, il messaggio mandato ieri dalla Commissione con le raccomandazioni contenute nel "pacchetto di primavera" del semestre europeo dice che l'Italia deve iniziare a tagliare la spesa corrente, mantenere quella per gli investimenti e sfruttare al meglio i fondi del Recovery per spingere la crescita. In sintesi: da qui al 2022 è necessario tornare a politiche «prudenti» per prepararsi al 2023,



quando è previsto il ritorno del Patto di Stabilità. A fine anno inizierà la discussione sulla revisione del Patto, ma non sarà una passeggiata.

Il commissario all'Economia Paolo Gentiloni e il vicepresidente Valdis Dombrovskis, pur usando toni e accenti diversi tra di loro, hanno fornito chiare indicazioni sulle politiche di bilancio. E cioè che è certamente necessario continuare con il sostegno pubblico all'economia per garantire un'uscita dalla crisi senza intoppi, ma il 2022 sarà l'anno della "differenziazione": chi può spendere avrà l'obbligo di farlo, ma chi ha un debito pubblico troppo elevato (e l'Italia è tra questi Paesi) dovrà muoversi all'interno di quel sentiero stretto che impone di tenere in considerazione il risanamento dei conti pubblici.

La pandemia aveva tolto dai riflettori quelli che sono i problemi strutturali dell'economia italiana, ma il pacchetto approvato ieri dalla Commissione ha riportato l'attenzione sulle numerose vulnerabilità. Nell'Ue ci sono 12 Paesi che presentano «squilibri economici». Tre di questi hanno squilibri macroeconomici «eccessivi»: nel gruppo de peggiori, insieme con Grecia e Cipro, figura anche l'Italia. Le ragioni sono più o meno sempre le stesse: debito troppo alto e scarsa produttività dovuta alle fragilità del mercato del lavoro e del settore bancario. Nello specifico, la Commissione sottolinea che il tasso di occupazione sotto la media e la bassa produttività «ostacolano la crescita potenziale, che a sua volta limita la riduzione del debito».

Come ogni anno, la Commissione ha stilato un rapporto sul debito pubblico italiano, ma questa volta lo ha fatto collettivamente, visto che 13 Paesi hanno violato la regola del debito e ben 24 quella del deficit. L'analisi sulla sostenibilità del debito italiano conferma che ci sono «rischi elevati nel lungo periodo», anche se la speranza è che il Recovery Fund abbia un impatto «positivo e duraturo» sul Pil, il che potrebbe ridurre di conseguenza ridurre il debito. Ma anche l'Italia dovrà fare la sua parte: Bruxelles chiede di passare dalle spese emergenziali a misure più mirate. E punta il dito contro quegli interventi strutturali – come la decontribuzione per il Sud o l'assegno familiare – che valgono l'1% del Pil, ma sono privi di coperture.—

© RIPRODUZIONE RISERVATA

WOLFGANG SCHAEUBLE
PRESIDENTE
DEL BUNDESTAG



Bisogna tornare alla normalità di bilancio. Il rischio è che il Covid sia seguito da una pandemia del debito

ROMANO PRODI
EX PRESIDENTE UE
EX EX PREMIER



Alle regole di Maastricht non si torna. Il Recovery deve essere un punto di partenza

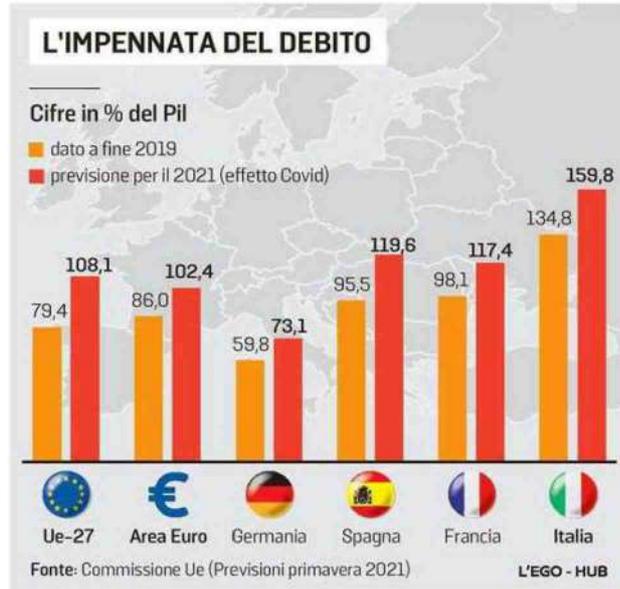


► 3 giugno 2021



EPA/FRANCESCO SECO

Il commissario Ue Gentiloni e il vicepresidente Dombrovskis





L'intervista al presidente delle Fondazioni bancarie

Profumo “La Cdp snodo del Recovery per far dialogare pubblico e privato”

di **Andrea Greco**

MILANO – Francesco Profumo, presidente della Compagnia di San Paolo e dell'Acri, che riunisce le 62 Fondazioni bancarie azioniste al 16% in Cassa depositi e prestiti, ritiene che l'istituto di promozione nazionale debba «contribuire in modo decisivo a mettere a terra il Piano nazionale di ripresa e resilienza, ponte verso l'Italia del futuro». Serve «una Cdp nuova, più congruente al Pnrr, e arricchita di competenze digitali, ecologiche, sociali, decisive per attuarlo». Ma al cambiamento, che il nuovo ad Dario Scarnapiego insediato martedì incarna, non servono rivoluzioni: anzi le due collaborazioni tra Cdp e Fondazioni su edilizia sociale e sedi territoriali sono «due modelli su cui basare nuove forme di dialogo tra pubblico, privato e terzo settore per un'efficiente messa a terra del Pnrr, in effetto leva con gli altri finanziamenti e sostegni che istituzioni europee, enti pubblici, privati e banche affiancheranno al Piano».

Come si 'mette a terra' un bestione da 222 miliardi in Italia?
«Connettendo pubblico, privato e terzo settore per consentire che

centro, periferia, territori e persone collaborino nel modo migliore. È l'unica via possibile se si vuole che il Pnrr non crei cattedrali nel deserto che lasceranno il conto ai posteri, ma sia invece un perno degli aiuti e delle azioni che possono trasformare l'Italia. Faccio due esempi, tratti dalla nostra ventennale esperienza di soci e operatori sinergici con il Tesoro in Cdp. Il primo è l'edilizia sociale, nata con la Fondazione Cariplo nel 2004 e adottata su scala nazionale nel 2009 tramite il fondo Abitare della Cdp, che ha permesso di ottimizzarne i finanziamenti e accrescerne la risposta alle esigenze abitative sul territorio. Il secondo esempio è il protocollo d'intesa Acri-Cdp, appena rinnovato, che ha consentito a un'istituzione piuttosto accentrata come Cdp di aprire dodici sedi nelle grandi città italiane, e di appoggiarsi alle sedi delle Fondazioni in altre città minori. Con questa iniziativa, lanciata a fine 2019, in un anno e mezzo Cdp ha quintuplicato le interazioni con le aziende, da 20 mila alle attuali 100 mila. Una sinergia ottenuta grazie alla



conoscenza del tessuto locale delle Fondazioni. Solo replicando modelli e approcci simili si potrà far dialogare Pnrr, fondi strutturali Ue, fondi Bei, piano Invest Eu, i 200 miliardi di cofinanziamenti bancari al Pnrr, e il resto che porterà questa fase eccezionale».

Se la Cdp guidata da Scannapieco sarà più orientata ai debiti del Pnrr, sarà anche meno interventista sul capitale delle aziende italiane?

«Mi sembra prematuro parlarne. La Cdp dovrà fare il nuovo piano industriale verso fine anno, sarà

quello il momento in cui saranno definite le priorità e ci sarà una visione comune, che il nuovo ad e il presidente Giovanni Gorno Tempini redigeranno nei prossimi mesi. Tra l'altro è una tempistica coerente con quella del Pnrr, che influirà molto nella declinazione del piano Cdp».

La Cdp è intervenuta troppo nel capitale delle aziende italiane?

«Mi pare presto per pensarlo, o per temere eccessi di interventismo. Siamo in una fase storica di cambiamenti enormi: disegnare un nuovo Paese è un'opportunità nuova e diversa, non va letta con le lenti passate. Certo il Pnrr avrà un grande ruolo, come piattaforma a cinque anni che porti l'Italia al "dopo"».

Un domani, però, i debiti andranno ripagati. Come contribuirà la Cdp?

«La strategia e l'azione di Cdp, di cui le Fondazioni sono investitori e stakeholder ben più che quinquennali, dovranno tendere a non ingolfare il Paese nel breve termine, bensì a costruire ponti e sistemi per cui ogni euro investito amplifichi la crescita nel futuro, quando peraltro i debiti andranno ripagati. La Cdp, già in trasformazione (anche riducendo l'età media delle prime linee a 45 anni), dovrà completarla dotandosi di competenze non solo di tipo finanziario, per accompagnare le tre trasformazioni sui crinali stabiliti

dall'Europa, e preminenti per ogni Paese membro: la transizione digitale con sempre più bisogno di dati, cybersicurezza, intelligenza

artificiale; la transizione ecologica, di processo e di prodotto, con nuove forme di energia, materiali ed economia circolare; infine la resilienza sociale, in un'ottica ben più moderna in cui non solo il profitto conta ma c'è grande attenzione alla persona. La prossima Cdp dovrà intonarsi al quadro».

Quali priorità per il governo?

«Ai tre temi l'Italia deve aggiungere le riforme della Pubblica amministrazione e della giustizia, e una revisione di scuola e formazione che porti a una stretta interazione tra discipline e saperi diversi. Bisogna insegnare ai giovani a imparare per tutta la vita: imparare ad imparare, per muoversi in un mondo in cui la velocità del cambiamento sarà uno dei pochi criteri. Per questo ai lavoratori di domani servirà una formazione continua e ripetuta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

— “ —

*Serve una Cassa
depositi nuova,
arricchita di
competenze digitali,
ecologiche e sociali*

*Solo una sinergia tra
Stato, mercato e terzo
settore può evitare
che il Pnrr finanzia
cattedrali nel deserto*

— ” —



◀ **Ex ministro**

Francesco Profumo, 68 anni,
è presidente dell'Acri. È
stato ministro dell'Istruzione



LA RIVOLUZIONE MANCATA

Poco smart e troppo working Anatomia di un'occasione persa

Gli abbiamo dato una definizione e abbiamo imparato a chiamarlo così senza avere tempo di apprendere cosa sia. L'effetto è uno slittamento semantico che ci fa scambiare il lavoro agile col lavoro fatto da casa, spesso senza orari. Una ricerca sociologica condotta nel settore del credito e dei servizi finanziari mette in evidenza equivoci e paradossi

PIPPO RUSSO

FIRENZE

Lo smart working che non era lui. È l'impressione più netta che si ricava guardando da vicino il "lavoro agile" e valutandone la dimensione di fenomeno sociale, o la sua percezione generalizzata, o la comunicazione che ne circola nel vasto tessuto del discorso quotidiano. Da oltre un anno parliamo di un oggetto che ha assunto una forma preterintenzionale e alimentiamo uno slittamento semantico divenuto irrimediabile. Perché ormai lo smart working (Sw) è questa cosa qui, come lo sono tutte le cose a partire dal senso che si attribuisce loro e nella misura in cui vengono comunicate e credute. Scaraventati senza preavviso dentro la nuova modalità che mixa tempo di lavoro e tempo della vita, ci siamo adattati come ci è riuscito. Impossibilitati a chiederci se davvero si trattasse di Sw e non di una serie di approssimazioni, in qualche caso molto lontane dal modello disegnato. Talmente lontane da lasciar pensare che "questo" Sw sia un'occasione persa, che ormai abbia preso forma difforme e non più rimediabile. Questa prospettiva emerge da un programma di ricerca, sviluppato su 41 interviste in profondità, condotto in Toscana tra fine dicembre 2020 e marzo 2021 su impulso della Fisac Cgil di Siena e della Toscana, con la

collaborazione della Cgil regionale, incentrato sul settore del credito e dei servizi finanziari. Gli intervistati, equamente distribuiti per genere e età, sono dipendenti di mansioni e gradi diversi in Monte dei Paschi di Siena, Intesa San Paolo e Nexi. Dall'elaborazione dei dati, le cui risultanze definitive saranno contenute in una pubblicazione prevista per l'autunno, emerge un quadro di estrema complessità, che prefigura una ristrutturazione in corso di cui soltanto col ritorno alla normalità si potrà cominciare a cogliere gli effetti.

Chiamalo col suo nome

Questione numero uno: è davvero "smart" o stiamo vivendo un enorme equivoco? Secondo la definizione data dal ministero del Lavoro è Sw «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro». Ciò che si ricava dalle parole degli intervistati corrisponde a questa definizione? Praticamente mai. Perché in termini generali quello fatto dagli intervistati è il lavoro d'ufficio fatto in orario d'ufficio e con tempistica d'ufficio, ma da casa. *Home working*, se proprio si vuole insistere con l'inglesorum. Qualcuno è consapevole della differenza e la illustra in modo schietto come fa Luigi, 41 anni, settore *operations*: «Lo Sw io non lo



conosco perché quello che facciamo noi non è Sw. Per cui lo definirei male. Potrei definire invece quello che stiamo facendo come *Remote working* (Rw), che sarebbe una buona base per mettere giù e contrattualizzare ciò che dovrebbe essere lo Sw, perché non credo che con questo Rw si possa andare dopo la fine dello stato di emergenza». Sono molte altre le risposte piene di consapevolezza rispetto allo scarto fra ciò che dovrebbe essere e ciò che effettivamente viene fatto. Ma anche chi si limita a rispondere dicendo ciò che fa non si discosta da quella rappresentazione. Sicché lo Sw è «la possibilità di lavorare da casa data dal datore di lavoro» (Fabio, 53 anni, addetto linea valore), o «un modo di lavorare da casa, o comunque da altri posti diversi dalla sede di lavoro» (Marina, 45 anni, amministrativa), o «lavoro che si svolge a casa con un computer, come in ufficio, manca solo il contatto col pubblico» (Sabina, 54 anni, impiegata). E poiché la caratterizzazione domestica dello Sw diventa un motivo condiviso ne deriva che le conseguenze vengano valutate quasi sempre col parametro della vita personale anteposto a quello dell'organizzazione del lavoro. Con espressioni che vanno da un estremo («Con lo SW sono rinata», ancora Marina) all'altro («Una fregatura. Sono a casa ininterrottamente da marzo 2020 e dove abito ho pure problemi di connessione», Domitilla, 52 anni, settore contabilità). Il giudizio oscilla anche a seconda delle mansioni svolte. Alcune fra le quali sono proprio non declinabili in Sw. Come quella di Moreno, 57 anni, che in filiale fa il cassiere e inoltre, per ragioni di salute, non è stato mai fatto rientrare in filiale nemmeno dopo che, passata la fase più rigida del lockdown, nella sua sede di lavoro è stata avviata l'alternanza per squadre: «Chiamo

giorno per giorno i colleghi per chiedere che mi diano qualcosa da fare, mi devo quasi prostituire per riuscire a sbarcare la giornata. Ho anche fatto tutti i corsi di formazione che l'azienda ha messo a disposizione per compensare le fasi di inattività, ma la verità è che per la gran parte non mi tornano utili perché non hanno valenza sul piano applicativo».

Un tempo fluidificato

Ma c'è anche chi discerne fra le esigenze personali e quelle del ruolo lavorativo. È il caso di Emilia, 34 anni, settore *premium*. Due gravidanze ravvicinate l'hanno tenuta a lungo lontana dal luogo di lavoro, poi al momento di rientrare è arrivato il lockdown. La permanenza in casa, prima di tornare al lavoro alternato per squadre in filiale, le ha permesso di risparmiarsi un pendolarismo da circa un'ora e mezza giornaliera, e in questo senso la soluzione dello Sw è stata «positivissima».

Ma c'è anche da valutare l'altra parte della questione: «Sono stata a lungo lontana dal posto di lavoro e di conseguenza avevo concreto bisogno di aiuto, di formazione per rientrare nel ruolo, dunque dei colleghi. Di chi mi spiegasse come sono cambiate le cose mentre non c'ero. Quell'aiuto lì è insostituibile, anche per chi svolge una mansione individuale come la mia. Che poi anche per le mansioni individuali la dimensione di gruppo è importante perché il confronto coi colleghi ti aiuta a superare i problemi». E quanto all'utilizzo dello Sw in alternanza dà un'indicazione che nelle interviste è ricorrente: «Lo Sw diventa un tempo protetto per



determinati adempimenti. Serve a predisporre il lavoro da fare in filiale. Perché sul lavoro hai continue distrazioni, dal chiasso dei colleghi al cliente che si presenta senza appuntamento ma devi comunque assisterlo. A casa invece la concentrazione è piena». Già, la concentrazione. Che si sviluppa meglio in casa che sul posto di lavoro («In ufficio tocca ascoltare la musica in cuffia per concentrarmi, a casa no» dice Ilaria, 48 anni, direzione generale). Ma la variabile

davvero rivoluzionata è quella del tempo.

Lo si scopre in modo quasi causale, grazie a una di quelle domande la cui complessità emerge soltanto dopo essere stata posta nelle prime interviste: «Quando è in Sw le sembra di lavorare di più o di meno rispetto a quando è in ufficio?». Interrogativo che come risposta suscita un

contro-interrogativo: «Intende chiedermi se lavoro per un numero maggiore di ore durante il giorno, o se lavoro di più nello stesso numero di ore?». Ecco una questione essenziale: in Sw si lavora di più in estensività o in intensività? Dalle risposte si evince che, in entrambi i sensi, si lavora "molto di più".

Diritto alla disconnessione

Parecchi lavorano oltre l'orario d'ufficio. Anche molto oltre. «Certe mattine mi capita di leggere mail inviate da colleghi il giorno prima a orari improponibili» riferisce Alessandro, 59 anni, addetto al back office che si trova in Sw quasi ininterrottamente dall'inizio della pandemia. E si tratta di una tendenza a cui molti finiscono per cedere. Ma c'è anche l'altro aspetto, quello della maggiore produttività

del lavoro durante il medesimo arco di tempo. Lavorare da casa favorisce la produttività, si tratta di un'indicazione sulla quale c'è una diffusa concordanza. Ma se la produttività aumenta sarà mica il caso di rivedere al rialzo le retribuzioni? Ecco un tema che potrebbe porsi, nel contesto di un riequilibrio complessivo che riguarda costi di gestione e utili d'impresa. Nel dibattito sullo Sw il tema dell'accresciuta produttività del lavoro entra di soppiatto e stenta a rendersi visibile.

È invece ben presente il tema del tempo di lavoro che si estende e sfiora la dismisura, con effetti che rischiano di essere deleteri per chi si attiene con scrupolo all'orario di lavoro. Racconta Riccardo, 36 anni, tecnico di consorzio: «Quando mi capita di fare tardi la sera vedo che ci sono le solite 7-8 persone che sono sempre connesse e c'è invece chi decide, al suo orario, di spegnere il computer e andare via. E va bene trattenersi un po' più a lungo se c'è una necessità, ma se succede sempre va a finire che io mi senta quasi un bandito perché ho lasciato lì gli altri a lavorare». Questione molto scivolosa. Perché, estratto dal suo contesto spaziale, l'ufficio, e trapiantato nello spazio domestico, il lavoro perde anche gli argini. La possibilità di connettersi in qualsiasi momento elimina ogni limite e c'è chi per alto senso della

missione, o malinteso patriottismo aziendale, finisce per alzare l'asticella dell'impegno a scapito di altri. In cambio di un salario che rimane immutato. È anche tenendo conto di questo aspetto che si impone adesso più che mai la riflessione sul diritto alla disconnessione, la libertà dal lavoro nell'epoca in cui il cellulare e le mail aziendali rendono raggiungibili e reperibili anche la notte o nei festivi. Ma è davvero una questione di diritto alla disconnessione, o piuttosto si tratterebbe di imporla, la



disconnessione, a aziende e dipendenti? «Può succedere che non si arrivi a darsi delle regole — confessa Lisanna, 45 anni, settore formazione, che strappa un'ora fra una *conference call* e l'altra per sottoporsi all'intervista — e non c'è nessuna imposizione a lavorare a questi ritmi. Va a finire che sei tu a volerlo. Questo modo alla lunga è deleterio anche per l'azienda».

Ristrutturazioni in corso

È uno strano panorama umano quello del lavoro nel tempo dello Sw. Dove i poli estremi non sono occupati da lavoratori coscienti e imboscati, ma da lavoratori coscienti e stakanovisti a rischio *workaholic*. Categoria, quest'ultima, a cui s'iscrivono i responsabili di struttura o di team, travolti dall'alchimia da loro avviata di riunioni e *conference* convocate a raffica per continuare a mantenere una parvenza di controllo in

condizioni così mutate. «Per certe cose lo Sw non è gestibile se non vengono corretti alcuni aspetti gerarchici — afferma Giancarlo, 49 anni, addetto al credito —. Il problema è che chi non sa gestire un team finisce per partecipare a tutte le riunioni a distanza. Poi magari non interviene ma sta lì, o passa da una riunione all'altra quando invece bisognerebbe limitare il numero di riunioni cui ognuno partecipa. E invece va a finire che sei sempre online e che ti ci vedono, online, perciò si sentono autorizzati a mandarti una mail o a contattarti». Tutto ciò è il segno di una ristrutturazione in corso. E tale ristrutturazione si sta muovendo su tutti i livelli. A partire dai luoghi di lavoro, che quando sarà finita l'emergenza da pandemia non saranno più quelli di prima. Lo svuotamento degli uffici ha comportato un imponente taglio dei costi: pulizia, riscaldamento o aria condizionata, energia elettrica, carta, stampanti, manutenzioni, tutte voci

la cui incidenza è precipitata. Nel complesso rientra anche il *ticket restaurant*, il cui taglio viene contestato quasi all'unanimità dagli intervistati.

Ma le aziende possono contare soltanto sul risparmio e sul taglio dei costi per rilanciarsi nel pieno della crisi pandemica? Domanda che direzioni e azionisti farebbero bene a non ignorare, perché la dimensione del lavoro di gruppo, che nel frattempo si è ritratta, è anche un

incubatore di idee e soluzioni che non può essere sacrificato *tout court* alla ragione della compressione dei costi. Eppure la prospettiva che emerge dalle interviste è questa: alternanza stabilizzata sul luogo di lavoro, all'interno di unità lavorative meno estese e senza postazioni fisse. Per molti la "propria scrivania" rimarrà un ricordo del periodo pre-pandemia. Il nuovo regime sarà l'accesso d'ufficio su prenotazione con postazione variabile.

Questa ristrutturazione complessiva è la più vasta eredità dello Sw, che adesso viene accolto come una formula positiva dopo essere stato visto con sospetto, se non osteggiato, prima che giungesse il Covid. Racconta ancora Ilaria: «Facevo già lo Sw prima della pandemia. Ma fino a quel momento i nostri responsabili non lo vedevano di buon occhio. Non ci fornivano nemmeno il pc aziendale per lavorare da casa. Toccava andare a recuperare dagli armadi i portatili lasciati in eredità dai dipendenti andati in pensione e ce li dovevamo giostrare fra tutti coloro che facevano lo Sw». «Sì, da parte dei responsabili c'era diffidenza nei confronti dello Sw — conferma Roberto, 45 anni, addetto al reparto tecnico informatico —, quasi lo boicottavano. Penso che lo vedessero come un modo di perdere il controllo, di allentare le redini che hanno sempre avuto tra le mani. Ma ora hanno cambiato idea. E hanno cominciato a sperimentare la formula degli uffici condivisi.



Dicono che sono progetti pilota ma in realtà le decisioni sono già state prese». In questa traiettoria dello Sw per come è stato percepito da chi nelle aziende riveste ruoli gerarchicamente superiori, col repentino passaggio da elemento di fastidio perché significava perdita di controllo a insperata opportunità per avviare una vasta ristrutturazione, c'è tutto il senso di una preterintenzionalità che è la reale cifra dello Sw all'italiana. Una formula che avrebbe dovuto essere un mix fra razionalizzazione aziendale e diritto del lavoratore, e che invece usata nell'emergenza ha destrutturato il luogo di lavoro come comunità consegnando alle direzioni uno strumento per rivoltare le relazioni industriali, l'organizzazione del lavoro e la catena di produzione del valore. Con effetti al momento imprevedibili.

Privatopia

Il vasto materiale di interviste (circa 35 ore di registrazioni) mette a disposizione numerosi altri spunti di riflessione. Fra i tanti merita di essere menzionato quello relativo all'abbattimento del confine tra tempo di lavoro e tempo di vita, e al mix forse non più distinguibile fra le due dimensioni. Riferisce Ilaria: «A casa il mio posto di lavoro è in cucina. Preparo da mangiare e ho il pc aziendale sul tavolo da pranzo. Lo tolgo via da lì soltanto nel weekend».

Un tema su cui insiste Moreno: «Non si riesce più a distinguere una cosa dall'altra. Per dire, domenica scorsa sono rientrato dalle ferie. Ma rientrato per modo di dire, dato che non mi sono mai mosso da casa».

Su questo fronte la frase più significativa la pronuncia Gloria, 47 anni, settore auditing. Per lei l'esperienza dello Sw è nel complesso positiva perché le consente di vivere meglio la dimensione familiare.

Racconta di essersi ricavata uno stanza-studio per fare lo Sw. E quando le si chiede se riesca davvero a staccare al

termine dell'orario d'ufficio, o se piuttosto le sembri di avere sempre il lavoro in mente o di ritrovarselo in ogni angolo di casa, risponde: «No, quando la giornata finisce chiudo il lavoro dentro quella stanza».

Prima della pandemia usava dire che il lavoro venisse chiuso fuori dalla porta di casa. Adesso bisogna sigillarlo a chiave in una stanza, e magari evitarla fino all'indomani. L'enclave domestica dello Sw. Siamo cambiati nel profondo e non ne abbiamo ancora piena coscienza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il problema

In smart
working si
lavora di più
sia in estensività
sia in intensività



► 3 giugno 2021



**Il ritratto
presentato in
questo articolo**
*si basa su un
programma di
ricerca, condotto in
Toscana tra fine
dicembre 2020 e
marzo 2021 con la
collaborazione
della Cgil regionale*
FOTO AGF



PIERPAOLO BOMBARDIERI Il leader Uil: "È l'ora del dialogo, non degli scioperi"

“Il piano non si tocca su numeri e tempi c'è la firma di Draghi”

L'INTERVISTA

FEDERICO CAPURSO

ROMA

«**S**iamo pronti a combattere, come sempre», dice a inizio telefonata il segretario generale della Uil, Pierpaolo Bombardieri. Sul blocco dei licenziamenti, sulle riforme del fisco e degli ammortizzatori sociali, sul tema della sicurezza sul lavoro: «È stata una primavera di mobilitazioni e sarà un'estate complicata», dice, fatta di trattative con il governo. Trattative che potrebbero non finire sempre come chiedono i sindacati, ma Bombardieri non vuole parlare di un possibile autunno di scioperi: «Si fanno, non si annunciano». E poi, questo «deve essere il momento del confronto e del dialogo sociale».

Il prossimo tema sul tavolo del governo riguarda il piano di assunzioni nella pubblica amministrazione. Siete soddisfatti dell'accordo?
«C'è da verificare che i tempi e i numeri che il ministro Brunetta ha sottoscritto nel patto sulla Pa siano rispettati. Mi sembra si stia velociz-

zando, vedremo nei prossimi mesi».

Non teme compromessi al ribasso?

«Per noi quel piano è imprescindibile, è una parte del patto sottoscritto con il presidente del Consiglio. E i patti, se vengono firmati dal presidente del Consiglio, mi aspetto vengano onorati. Non capirei un passo indietro. Si metterebbe in discussione l'intero Piano nazionale di ripartenza, perché la riforma della pubblica amministrazione è una delle missioni indicate dal Recovery».

Si è instaurato un rapporto di fiducia con il presidente Draghi?

«È un rapporto con una controparte, ma ho visto spirito di collaborazione. Speriamo venga applicato, a partire dal blocco dei licenziamenti».

Per la verità, Draghi non sembra volersi muovere dalla proposta di mediazione offerta la scorsa settimana.

«Per noi quella non è una mediazione, ma è la posizione di Confindustria: glielo abbiamo fatto presente. Non è vero però che non ci sono passi in avanti. Le pressioni fatte da Cgil Cisl e Uil hanno costretto il quadro politico a ridiscutere quella impostazio-

ne. Vedremo cosa succederà nei prossimi giorni, perché da lunedì incontreremo i gruppi parlamentari e i segretari dei partiti».

Salvini sembrava favorevo-

le a ridiscutere il blocco, ma dopo aver incontrato il numero uno di Confindustria, Carlo Bonomi, sembrerebbe pentito e riallineato. Teme si sia indebolito il fronte?

«Vedremo quello che Salvini ci dirà la prossima settimana. Il Movimento 5 stelle mi sembra sia rimasto fedele a quello che aveva detto e lo stesso vale per il Pd, che non credo possa sconfiggere la linea del ministro Andrea Orlando. Capiremo tra qualche giorno se c'è una reale disponibilità da parte di tutti o solo di alcuni».

Una maggioranza così larga è un problema per le trattative?

«Ci rendiamo conto dell'eccezionalità del momento. Certo, è più complicato, perché le mediazioni interne alla maggioranza lasciano poi poco spazio alle mediazioni sociali, ma siamo fiduciosi».

Dal fronte industriale fanno notare però che solo in Italia c'è stato un blocco dei licenziamenti.



«Vorrei ricordargli che solo in Italia, però, è stato siglato l'anno scorso un accordo sulla sicurezza del lavoro che ha permesso al Paese di ripartire. Quindi, a livello di relazioni industriali, se ne dovrebbe tenere conto».

Sareste pronti a indire uno sciopero generale se il blocco non fosse prorogato?

«Io sono sempre dell'avviso che gli scioperi non si proclamano, ma si fanno quando è il momento di farli. Ho visto una primavera di mobilitazioni, con centinaia di assemblee. E sarà un'estate complicata, perché i temi che stiamo chiedendo di affrontare ancora non sono stati pienamente considerati. Tra questi, c'è il tema della sicurezza sul lavoro. È una strage continua e abbiamo chiesto di farla diventare un'emergenza nazionale. Finora non abbiamo ricevuto risposte sufficienti».

All'Ilva di Taranto, ora che rischia di chiudere, manca invece la sicurezza di un lavoro. Cosa chiedete al governo?

«Non deve chiudere. È un asset strategico per la produzione dell'acciaio in questo Paese e per l'indotto. Attraverso i finanziamenti che arriveranno dall'Europa si deve dare la possibilità allo stabilimento di continuare a produrre e avviare una transizione, come fanno in Germania. Quello della produzione con l'idrogeno è un tema attuale, ma all'energia pulita non si arriva in un giorno». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PIERPAOLO BOMBARDIERI
SEGRETARIO GENERALE
DELLA UIL

Quella del premier

sui licenziamenti non è una mediazione ma la posizione di Confindustria Per noi la partita è ancora aperta



Il piano di assunzioni nella pubblica amministrazione è imprescindibile, fa parte di un patto sottoscritto da Draghi Non capirei un passo indietro





Tensione per lo strapotere della Ragioneria sul Recovery. Brunetta lavora all'ipotesi di sdoppiare il decreto

Assunzioni, il governo accelera braccio di ferro tra i ministeri

IL RETROSCENA

ILARIO LOMBARDO
ROMA

Non è escluso che il decreto reclutamento, come ama chiamarlo il ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta, possa finire diviso in due. Uno da approvare subito, l'altro più avanti. Una soluzione che viene valutata in queste ore per superare lo stallo sulle assunzioni previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e che permetterebbe al presidente del Consiglio Mario Draghi di chiudere il pacchetto delle norme necessarie a mettere in funzione la macchina del Recovery plan. Dei tre decreti previsti, infatti, due – Semplificazioni e Governance – sono stati approvati come da cronoprogramma entro il 31 maggio. Il terzo ancora no.

A causare questi ritardi non sarebbero soltanto intoppi di natura tecnica, ma anche una neanche troppo latente tensione tra il ministero dell'Economia e i diversi livelli dirigenziali dei ministeri, preoccupati dallo strapotere che, sul fronte del monitoraggio finanziario dei progetti del Recovery plan, acquisterà la Ragioneria generale. Da qui un certo nervosismo percepito in Brunetta e rivolto al pantano della burocra-

zia ministeriale e della tecnologia.

Il decreto, che il titolare della Pubblica amministrazione condivide con il collega Roberto Cingolani della Transizione ecologica, è atteso da una settimana ma potrebbe slittare ancora.

Oggi è in previsione una cabina di regia ma tutte le fonti contattate ammettono che l'ok del Consiglio dei ministri non dovrebbe arrivare prima di domani o di lunedì. Il ministro in realtà spera di incassare il via libera subito, anche oggi. Per farlo, è stata messa sul tavolo l'idea di snellire il provvedimento.

Al momento il decreto è molto ampio e affronta sia la parte sulle procedure di reclutamento straordinario dei professionisti per il Pnrr, sia quella sul fabbisogno delle assunzioni nei singoli ministeri come completamento della governance. Quest'ultima parte è quella che sta complicando il cammino del testo. Il decreto è ostaggio dei ministeri che non hanno recapitato le proprie richieste di assunzioni e di quelli, stando ai numeri inviati, che invece creerebbero da subito una situazione di sovraffollamento sulle assunzioni.

L'Europa ha scritto chiaramente che i fondi del Recovery vanno utilizzati solo per chiamate strettamente legate ai progetti del piano. Per questo, per uscire dall'impas-

se la proposta sarebbe di rinviare a un secondo momento il calcolo del fabbisogno e di licenziare subito il decreto contenente il quadro normativo e la parte di reclutamento prevista, nero su bianco, sul Pnrr. E cioè i 350 tecnici – che andranno a potenzia-

re la Ragioneria generale al ministero dell'Economia, come da norma già inserita e poi stralciata dal decreto Semplificazioni; i mille esperti a supporto delle Regioni per la gestione delle semplificazioni e il monitoraggio e, infine, i 16 mila laureati che andranno a comporre l'Ufficio del processo, per smaltire gli enormi arretrati della giustizia e aiutare i magistrati.

Il resto delle assunzioni, nell'ordine di migliaia secondo Brunetta, andrà quantificato più avanti, quando saranno più chiari i progetti e si potrà concretamente valutare la fattibilità del fabbisogno dichiarato. Stando a quanto ricostruito, le resistenze dei ministeri che hanno rallentato fin qui l'iter sarebbero conseguenza dei malumori dei dirigenti di fronte al rafforzamento dei poteri di controllo della Ragioneria generale, soprattutto in am-

bito di rendicontazione finanziaria. Le assunzioni in più previste nell'ufficio ad hoc del Mef, infatti, entreranno nei gangli di controllo dei



singoli dicasteri interessati dai progetti e dagli investimenti. Se passerà lo schema a due decreti, il testo approvato prima, più snello, e con all'interno le norme generali di reclutamento, permetterebbe a Draghi di presentare in conferenza stampa, assieme a Brunetta e Cingolani, l'intero pacchetto dei tre provvedimenti necessari a far marciare il piano di finanziamenti europei con un ritardo minimo sulla tabella. –

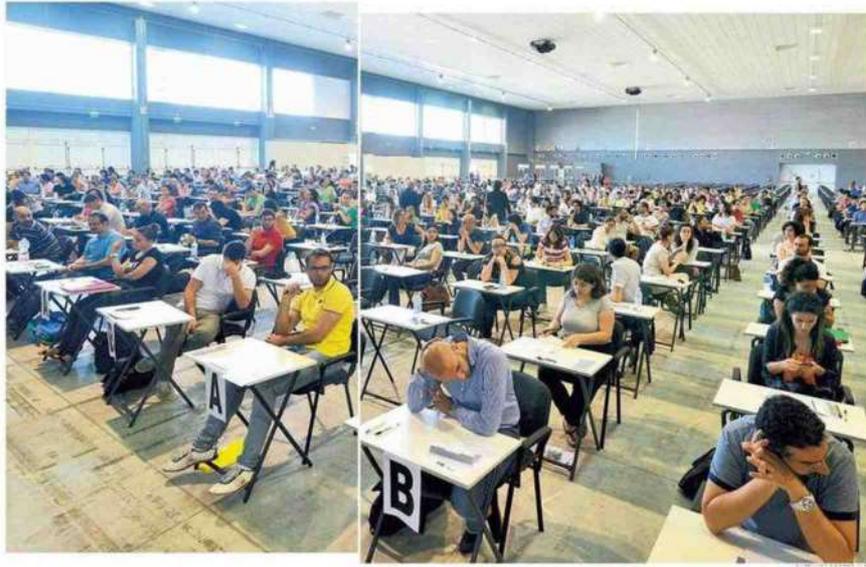
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il ministro Renato Brunetta



► 3 giugno 2021





Il presidente di Smi, Marino Vago

Nel settore moda le aziende con i sindacati contro i tagli al personale

Sistema Moda Italia, federazione che rappresenta 50 mila imprese del settore tessile-abbigliamento per un totale di 400 mila addetti, prende posizione per uno sblocco dei licenziamenti a diverse velocità. Con date legate all'andamento dei settori. «Per quanto riguarda le nostre aziende, avrebbe senso ragionare sul mantenimento del blocco fino a fine dicembre, abbinato ovviamente alle garanzie, in parallelo, della cassa Covid — spiega il presidente Marino Vago

— . Abbiamo presentato una proposta al governo. Contiamo di essere ascoltati per poter spiegare le nostre ragioni».

Come ha ribadito nei giorni scorsi il presidente Carlo Bonomi, Confindustria giudica con favore la mediazione raggiunta dal premier Mario Draghi sull'eliminazione del blocco a partire dal primo luglio. Nello stesso tempo Viale Dell'Astronomia non ha escluso la possibilità di regimi ad hoc condivisi con i singoli settori.

Il giro d'affari del tessile-abbigliamento l'anno scorso ha registrato un pesante meno 23%. Ma la disponibilità a un prolungamento del blocco è legata soprattutto alle prospettive per il futuro. «La primavera/estate ormai è persa. Di fatto, per agganciare la ripresa dovremo aspettare l'autunno-inverno — spiega Vago — . Le nostre aziende torneranno a regime a fine anno, nella migliore delle ipotesi. Molte per mettere in ordine conti in rosso potrebbero, a

malincuore, licenziare nei prossimi mesi, per poi trovarsi a fine anno, senza le competenze necessarie. Il nostro obiettivo è evitare che si smontino interi pezzi di una filiera produttiva difficili da ricostituire».

L'ultima indagine condotta al suo interno da Sistema moda Italia dice che il 37% degli associati

prevede una riduzione del personale nei prossimi sei mesi. «Si tratta di un dato preoccupante perché servono anni per formare i nostri lavoratori (nel 60% dei casi si

stratta di donne, ndr;) — chiarisce Vago — . Il declino degli istituti tecnici aveva già reso la situazione difficile. Quota 100, con l'uscita degli addetti più esperti, ha ulteriormente complicato la situazione». La richiesta di una proroga del blocco è frutto di un accordo con il sindacato? «No, qui il sindacato non c'entra nulla — risponde Vago — . Ma dovrebbe essere un interesse comune».

Rita Querzè

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il candidato juventino a Napoli/1

Ma conta per chi tifa un sindaco?

Nino Femiani



Lo ha detto lui: «Tifoso del Napoli? È uno dei miei difetti, non lo sono. Abito a Nola e la squadra della mia città ha la maglia bianconera: perciò mi sono avvicinato alla Juventus». È probabile, anzi sicuro, che dopo averlo svelato, Gaetano Manfredi, aspirante sindaco Pd al Comune di Napoli, si sia

mozzicato la lingua. La domanda sorge spontanea: può uno che chiederà il voto ai 788.291 elettori di Napoli non essere tifoso del ciuccio, anzi dichiararsi supporter dei rivali più odiati? Può un politico candidarsi a sindaco senza essere egli stesso il primo tifoso della squadra cittadina? Il sindaco in carica, Luigi de Magistris, aficionado dell'Inter, aveva fatto abiura indossando l'azzurro sulla bandana arancione.

Tuttavia, anche uscendo dal perimetro di Napoli, l'appartenenza pallonara dimostra di avere un peso che è sbagliato ignorare. Il sindaco di Firenze, Dario Nardella, campano di Torre del Greco, si è sempre dichiarato sfegatato della Viola. Beppe Sala, mayor di Milano, non ha esitato a manifestare la fede nerazzurra,

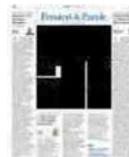
accattivandosi almeno la

simpatia della metà del tifo meneghino. Lo juveninissimo Walter Veltroni, uno che sapeva vita, morte e miracoli della sua amata zebra, ha cavalcato l'onda giallorossa quando c'era da farsi un po' di campagnuccia elettorale. Per non parlare del capo dei sindaci, Antonio Decaro, che ha sempre tagliato corto: sono tifoso del Bari da quando ero in fasce. E ha vinto per due volte le elezioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contro la tradizione di chi lo ha preceduto il dem Manfredi non è di fede azzurra E c'è chi non perdona



► 3 giugno 2021



Il sindaco di Napoli, Luigi de Magistris (foto), ha intitolato lo stadio a Maradona. Ora il candidato dem Manfredi dice che tifa Juve



La Ue all'Italia: attenti a spesa e debito «Rischioso il blocco licenziamenti»

Gli Usa sospendono i dazi per trovare l'accordo sulla web tax. Ocse: inflazione ad aprile +3,3%

Per l'Italia la fine dell'emergenza Covid vuol dire una politica di bilancio prudente nel medio termine, quando le condizioni dell'economia lo permetteranno. Perché, come ha spiegato il commissario Ue all'Economia Paolo Gentiloni, «la sospensione delle regole non significa che non ci debba essere grande attenzione a evitare l'accumulo di una maggiore spesa corrente, con conseguenze permanenti sui bilanci dei Paesi più indebitati e tra questi l'Italia».

L'avvertimento della Commissione Ue è chiaro. La pandemia pesa anche quest'anno sul pacchetto di primavera del semestre europeo: niente pagelle e procedure di infrazione per disavanzo e debito da parte di Bruxelles (anche perché il Patto di stabilità è sospeso sino a fine 2022), ma valutazioni per aiutare gli Stati membri nella ripresa. E per l'Italia l'attenzione è sugli «squilibri macroeconomici eccessivi» determinati dall'alto debito pubblico, dalla scarsa crescita e dalla fragilità del sistema bancario che, nonostante il rafforzamento degli anni passati, dovrà fronteggiare un aumento dei crediti deteriorati quando verranno meno i sostegni all'economia. Sull'occupazione la Commissione osserva che l'Italia è stato l'unico Paese Ue che ha introdotto un divieto universale di licenziamento all'inizio della crisi. Si tratta di una misura, per Bruxelles, che «avvantaggia per lo più gli "insider", cioè i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, a scapito dei lavoratori interi-

nali e stagionali». Inoltre, un confronto con l'evoluzione del mercato del lavoro in altri Stati membri, che non hanno introdotto questa misura, «suggerisce che il divieto di licenziamento non è stato particolarmente efficace e si è rivelato superfluo in conside-

razione dell'ampio ricorso a sistemi di mantenimento del posto di lavoro». In conferenza stampa il commissario al Lavoro Nicolas Schmit ha indicato come via preferibile quella di «passare a un mercato del lavoro più attivo» puntando sulla «riqualificazione delle competenze»: «Non si può congelare per un lungo periodo il mercato del lavoro — ha detto —. Ma si deve facilitare la transizione».

La pandemia ha messo in difficoltà praticamente tutti i Paesi europei. Insieme all'Italia, registrano «squilibri eccessivi» anche Grecia e Cipro, mentre registrano «squilibri» Croazia, Francia, Germania, Irlanda, Olanda, Portogallo, Romania, Spagna e Svezia. La Commissione prevede che la realizzazione delle riforme e degli investimenti nell'ambito di Next Generation Eu «contribuirà ad affrontare i problemi individuati nei precedenti cicli del semestre e avrà un ruolo importante nella correzione degli squilibri macroeconomici esistenti». «Per la Ue nel suo complesso, ci aspettiamo che il Recovery plan dia un impulso economico dell'1,2% del Pil — ha

detto il vicepresidente della Commissione Valdis Dombrovskis — e aiuti a creare circa 800 mila posti di lavoro entro la fine del prossimo anno».

Con la ripresa che avanza tornano sul tavolo della Commissione anche altri dossier, tra cui quello dei dazi e la riforma della tassazione delle multinazionali. Ieri gli Usa hanno sospeso le tariffe nei confronti di sei Paesi, tra cui l'Italia, per concedere più tempo per raggiungere un accordo sulla tassazione internazionale in seno all'Ocse. Decisione che Bruxelles ha «accolto con favore». L'Ocse ha anche registrato ieri un aumento dell'inflazione del 3,3% ad aprile, su base annua, dal 2,4% di marzo, toccando il livello più alto da ottobre 2008.

Francesca Basso

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Occupazione

Dombrovskis: la nostra stima è 800 mila posti creati nell'Ue grazie al Recovery plan

800

mila i posti di lavoro che si dovrebbero creare grazie alle risorse europee del Recovery fund in tutta Europa. Si tratta di una stima entro la fine del



► 3 giugno 2021

prossimo anno
grazie alle
misure di
stimolo
nell'economia
in tutti i Paesi
aderenti alla Ue



Paolo Gentiloni,
commissario Ue
all'Economia.
A destra Valdis
Dombrovskis,
vicepresidente
commissione Ue





Il boom dei contratti a termine e l'eterno nodo della flessibilità

Le 96 mila assunzioni di aprile per gran parte a tempo. Soprattutto donne e giovani

L'analisi

di **Dario Di Vico**

Novantaseimila nuovi contratti a tempo determinato in un solo mese. La rilevazione Istat di martedì scorso riferita ai dati sull'occupazione di aprile 2021 ci ha fornito un'indicazione interessante su come si sta muovendo il mercato italiano del lavoro. Rilevazione confermata da un riscontro empirico: la Adecco, leader di mercato delle agenzie private, registra un incremento boom dei contratti di somministrazione (oltre il 60% in più rispetto al 2020) ma soprattutto ha fatto segnare il record storico degli ultimi venti anni. Di conseguenza se la pandemia aveva generato una disoccupazione selettiva a danno di giovani e donne, sempre facendo perno sui dati Istat possiamo dire che la riapertura delle attività sta privilegiando proprio le assunzioni a termine di giovani e donne. Per capirne di più sarebbe necessario splittare il dato e contare quanti tirocini, quanti part time e quanta somministrazione si sono sommati per comporre quota 96 mila. Avremmo dettagli importanti per

capire il nesso tra quantità e qualità del lavoro.

Ma non potendo saperlo a breve possiamo solo dire che sono tre le componenti di questo piccolo boom: a) il

rimbalzo dell'economia reale e in particolare dei servizi e dell'edilizia; b) l'incertezza da parte delle imprese che, non

sapendo se si tratta di una fiammata o di una crescita strutturale dell'economia, per ora si tengono alla lontana dai contratti a tempo indeterminato; c) la scelta delle aziende di assumere con il contratto a termine giudicato più «tutelante» rispetto ad altre forme simili o all'utilizzo della partita Iva. «E' di queste evidenze che bisognerebbe discutere - commenta l'economista dell'Ocse Andrea Garnero - e invece il discorso politico italiano finisce per essere monopolizzato dal blocco dei licenziamenti, che è solo uno dei temi in discussione in questa fase e forse nemmeno il principale».

Archiviato aprile, la domanda-chiave diventa: ci stiamo avviando a una ripresa dell'economia caratterizzata da un secco predominio dei contratti a termine sui posti fissi, come era accaduto seppur in condizioni diverse nella ripresina del 2017-18? E' ancora presto per dare una risposta: gli ottimisti sostengono però che il mix tra determinato e fisso si potrà riequilibrare già entro il 2021 per i primi effetti degli investimenti legati al Pnrr. Se invece non andasse così avremmo sicuramente un riaccendersi del dibattito sul precariato, che è stata una costante degli anni Dieci e ha portato all'adozione da parte dei vari

governi di provvedimenti-bandiera, come erano stati con opposte visioni sia il Jobs act di Matteo Renzi sia il decreto Dignità di Luigi Di Maio. Intanto il governo Draghi ha deciso di sospendere fino a dicembre 2021 l'obbligo della causale nella stipula dei contratti a termine — prevista dal Dignità — e questa scelta ne ha certamente favorito l'utilizzo da parte delle imprese. Vedremo cosa deciderà il governo per il 2022, se vorrà ritoccare la legge o magari si limiterà a rimandare il tema della causale alla contrattazione collettiva di primo livello.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

96
mila nuovi contratti
 L'ammontare dei nuovi contratti a tempo determinato nell'ultimo mese secondo la rilevazione dell'Istat

**L'EMPOWERMENT**

Con il “bollino rosa” corsia preferenziale per appalti e bandi

La Missione 5 del Pnrr destina 10 milioni alla nascita di una piattaforma per la certificazione aziendale della parità di genere a livello nazionale. Apripista è la Regione Lazio con la legge quadro sul lavoro femminile

GIUSY FRANZESE**N**

on siamo più ai tempi del “soffitto di cristallo” da infrangere. Le donne in Italia di strada ne hanno fatta: con la Casellati si sono sedute per la prima volta sullo scranno della seconda carica dello Stato; in Parlamento presiedono commissioni rilevanti; hanno guidato le organizzazioni rappresentative di lavoratori e imprese più importanti; sono arrivate a scalzare i colleghi uomini in posti - chissà perché - considerati “maschili”, come i servizi segreti (recentissima la nomina a capo degli 007 italiani di Elisabetta Belloni) oppure nella ricerca in materie scientifiche; hanno viaggiato nello spazio. Ma ancora tante, una volta

abbattuto il soffitto di cristallo, soprattutto in ambito lavorativo si sono trovate a sorpresa una tela trasparente che comunque non le fa andare avanti. O quantomeno le ostacola rispetto ai colleghi uomini. Non è un problema numerico. Anche per effetto di alcune leggi, a partire dalle “quote rosa” nei consigli di amministrazione, nelle aziende le donne sono ben rappresentate. Ma difficilmente entrano nella sala comandi e gli stipendi, anche a parità di ruolo svolto e qualifica, sono in media più bassi rispetto a quelli degli uomini: di almeno il 13%, sebbene il divario nelle aziende private sia mediamente più alto.

E così l'Italia, in quanto a parità di genere nell'attività economica e nel lavoro, resta fanalino di coda in tutte le classifiche più autorevoli. Al 117° posto (su 153), secondo il World Economic Forum. Ultima assoluta in Europa secondo le statistiche dell'Eige (European institute for gender equality).

LA PIATTAFORMA

C'è però una voce nel mare ma-



gnum del Recovery plan che cerca di fare un buco in questo tela trasparente che toglie ossigeno alle lavoratrici italiane. Sono stanziati solo 10 milioni di euro (su 19,8 miliardi dell'intera Missione 5 sul lavoro e inclusione sociale e quasi 248 miliardi nel complesso), ma è già qualcosa. Si tratta del "sistema di certificazione nazionale di parità di genere in azienda". Una sorta di "bollino rosa" per le imprese che valorizzano il lavoro delle donne. Chi lo ottiene avrà poi accesso a meccanismi premianti, quali sgravi e agevolazioni fiscali. È prevista la creazione di una piattaforma informatica presso il ministero delle Pari Opportunità, dove inserire una serie di dati, in base ai quali verrà creato un albo di imprese certificate. «La certificazione ci permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi» spiega la ministra Elena Bonetti. La piattaforma dovrebbe essere attiva ad aprile 2022.

«La certificazione ci permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi» spiega la ministra Elena Bonetti. La piattaforma dovrebbe essere attiva ad aprile 2022.

«La certificazione ci permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi» spiega la ministra Elena Bonetti. La piattaforma dovrebbe essere attiva ad aprile 2022.

BEST PRACTICE

Non si parte comunque da zero. In Islanda la certificazione esiste dal 2018: sono obbligate al "bollino rosa" annuale sull'equità salariale di genere tutte le aziende private e pubbliche con più di 25 dipendenti, altrimenti scattano pesanti multe e sanzioni. Secondo la classifica del Global Gender Gap Report, l'Islanda è al primo posto per parità di genere su salari e partecipazione attiva.

Anche in Italia esiste già un ente che certifica la parità di genere in azienda. È privato e l'adesione è volontaria. Si chia-

ma Winning Women Institute, l'hanno promosso donne manager, ma anche uomini dalle visioni lunghe. Il presidente si chiama Enrico Gambardella. «Le aziende più lungimiranti - dice - hanno compreso che con le pari opportunità si possono ottenere risultati migliori, ma hanno anche capito che questo è un tema molto sensibile per i consumatori e quindi un fattore che concorre al successo del brand». Per la certificazione l'associazione utilizza il Dynamic Model Gender Rating, un modello che analizza numerosi indicatori quantitativi e qualitativi. In questi anni hanno ottenuto il bollino rosa aziende del calibro di Bnp Paribas Cardif, Carter & Benson, Allianz, Alés Group, Amgen, Cameo, Biogen, Grenke, Sanofi, Sas, Ipsen.

A bruciare sui tempi della "certificazione nazionale" è la Regione Lazio, che qualche settimana fa ha approvato la legge quadro sul lavoro femminile con uno stanziamento triennale di 7,6 milioni di euro. Le aziende (anche le piccole) che riusciranno a ottenere il "bollino rosa regionale" avranno un accesso preferenziale agli appalti pubblici di competenza della Regione, degli enti dipendenti o controllati. Sarà di aiuto anche la norma del decreto Sostegni bis che obbliga le aziende che vogliono partecipare ad appalti pubblici ad avere in organico almeno il 30% di donne e giovani.

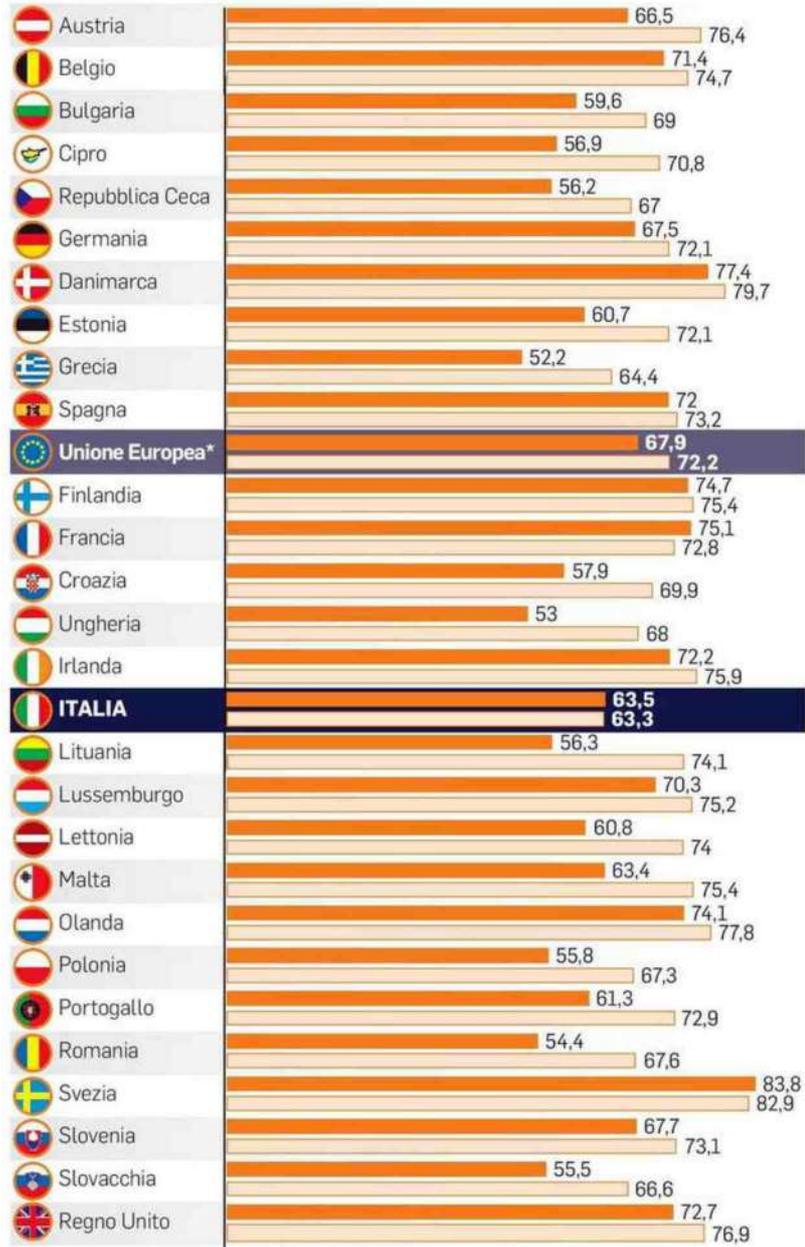
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il divario salariale tra donne e uomini in Italia resta alto



Il caso virtuoso dell'Islanda

Gender gap sul lavoro: Italia fanalino di coda





■ **Indice generale:** Misura l'uguaglianza di genere attraverso una selezione di 31 indicatori suddivisi in sei settori principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute)

■ **Indice lavoro**

*28 paesi (1993-2020)



Fonte: Eige (European Institute for gender equality)

L'Ego-Hub



Gli outsider si candidano nelle grandi città e sparigliano tutte le carte delle coalizioni

Alle prossime amministrative di ottobre saranno gli outsider a essere le vere sorprese della politica. Si candidano alle elezioni nelle grandi città e sparigliano le carte delle grandi coalizioni, puntando a raccogliere voti da tutti gli schieramenti. A Napoli ci sarà il 74enne Antonio Bassolino, già in campagna elettorale. Ha rimandato al mittente gli appelli del Pd a soprassedere e vuole arrivare al ballottaggio contro il candidato del centrodestra, Catello Maresca, superando il candidato dell'accordo Pd-M5s, l'ex rettore Gaetano Manfredi. A Roma l'outsider è Carlo Calenda. Il suo punto di forza è l'attacco duro a Virginia Raggi.

Valentini a pag. 9



Si candidano alle elezioni nelle grandi città e sparigliano le carte delle grandi coalizioni

Gli outsider del prossimo autunno

Puntano a raccogliere voti da tutti gli schieramenti

DI CARLO VALENTINI

I candidati al top, quelli che guidano le grandi coalizioni, li chiamano i *disturbatori*. In realtà, e in modo più elegante, sono gli *outsider*, che puntano sulle sorprese

della politica. Essi dimostrano come sia errata l'analisi di chi ritiene che tutto si risolve tra due o tre schieramenti e magari da diktat che arrivano dall'alto, e non ci sia altro. Anche alle prossime elezioni amministrative di ottobre c'è



chi sfida i colossi e si candida spesso sparigliando le carte e creando grattacapi ai Golia di turno.

A volte si tratta di politici di lungo corso come **Antonio Bassolino** a Napoli, impegnato in una spasmodica campagna elettorale nonostante i suoi 74 anni. Ha rimandato al mittente gli appelli del Pd a soprassedere ed è convinto di riuscire ad arrivare al ballottaggio contro il candidato del centrodestra, **Catello Maresca** (passato in un batter d'occhio dalla magistratura alla politica), superando quindi il candidato dell'accordo Pd-M5s, l'ex rettore **Gaetano Manfredi**. Anche il segretario Pd, **Enrico Letta**, ce l'aveva messa tutta per convincerlo: «Vorrei che Bassolino ci aiutasse nello sforzo di sostenere Manfredi, lui merita rispetto e anche scuse vere», riferendosi all'isolamento all'indomani dei primi avvisi di garanzia. «Diciannove inchieste e 19 assoluzioni, solo io so cosa ho passato- dice. - E il paradosso è che il Pd, oltre a dire fiducia nella magistra-

tura non ha mai detto fiducia in Antonio Bassolino».

Un affronto che gli fece restituire la tessera del partito e che oggi ricambia prosciugando voti (quanti lo diranno le urne) al candidato Dem. Anche perché una parte del Pd è con lui, come **Antonella Cammardella**, ex componente della segreteria Pd della Campania, ora nel team che organizza la sua campagna elettorale, che sottolinea come il centrosinistra navighi in acque burrascose. Infatti un gruppo pentastellato guidato

da **Matteo Brambilla**, consigliere comunale uscente, rifiuta l'alleanza col Pd: «Non ci riconosciamo- dice - negli accordi e nel candidato sindaco espresso da una coalizione che la stragrande maggioranza degli attivisti non voleva e non vuole». Intanto Bassolino stringe mani e macina chilometri. È stato deputato, sindaco di Napoli dal 1993 al 2000, ministro del Lavoro nel primo governo **D'Alema** (1998), presidente della Regione Campania dal 2000 al 2010. Adesso vuole reindossare la fascia tricolore.

Calabria sarà l'unica regione al voto. Già sul campo è **Luigi de Magistris**, che tenta di traslocare da sindaco (Napoli) a governatore (Calabria). Il Pd ha indicato **Nicola Irto**, consigliere regionale uscente con ben 12.500 preferenze, che però ha minacciato di ritirarsi perché ritiene che una parte del partito flirti con de Magistris. «Il Pd - dice- deve cambiare, non solo per poter mettersi in gioco alle elezioni, ma con una nuova generazione

che c'è, anche se viene vissuta con fastidio da chi pensa solo a fare carriera: ma non possiamo ridurci ai feudi».

Il centrodestra è ancora alla ricerca di un candidato. Parte in vantaggio, avendo conquistato la Regione nel settembre 2020 con Jole Santelli (scomparsa poco dopo). Ma in gara, a sorpresa, è sceso **Ernesto Magorno**, senatore di ItaliaViva e sindaco di Diamante, 5mila abitanti in provincia di Cosenza. 60 anni, ex deputato Pd, ex segretario Pd della Calabria, egli ritiene di potere raccogliere voti sia



nell'area del centrosinistra che in quella del centrodestra e quindi di riuscire a raggiungere il ballottaggio.

Anche il centrodestra, infatti, ha i suoi problemi: Forza Italia propone **Roberto Occhiuto**, FdI sponsorizza **Wanda Ferro** e la Lega l'attuale governatore provvisorio, **Nino Spirli**. Dice Magorno: «La Calabria soffre un problema fondamentale, che è quello della sua immagine fuori dai

confini regionali. Accanto alla battaglia per la legalità che ha messo in campo la magistratura, che noi sosteniamo, ci vuole una fortissima battaglia per valorizzare i nostri talenti, e ne abbiamo tanti».

ItaliaViva scende in campo anche a Bologna, ma in strane primarie, singolari perché si chiamano primarie di coalizione (del centrosinistra) ma **Isabella Conti**, sindaco di San Lazzaro che vorrebbe sbarcare nel capoluogo, ex Pd oggi renziana, è politicamente trucidata dal Pd perché tenta di vincere sul candidato ufficiale, l'assessore **Matteo Lepore**. Si è arrivati alle querele. Insomma, le primarie vanno bene solo se a vincerle è il predestinato, in questo caso sostenuto da 5stelle e Sardine. La Conti, invece, aggrega civici e moderati. Sarebbe la prima donna sindaco della città: «Viviamo in un contesto culturale talmente meschino per cui dietro un uomo c'è la sua autodeterminazione, dietro una donna deve per forza esserci qualcuno che condiziona le sue scelte. La mia candidatura è libera e indipendente affonda le sue radici nell'esperienza e nello studio, nella concretezza

delle cose fatte».

La Conti ha 39 anni, avvocato, al secondo mandato (riconfermata nel 2019 con uno strabiliante 80,8% dei voti) di sindaco a San Lazzaro. Se vincerà le primarie dovrà vedersela col candidato di centrodestra che ancora non c'è. Per il Pd sarebbe uno smacco, soprattutto per i toni duri che sta usando contro di lei e contro chi l'appoggia. Chiosa:

«Mi chiedo e vi chiedo: quando smetteremo di considerare normale il fatto che la più importante forza progressista di questo Paese sia sempre pronta a mettere le donne in posizioni di visibilità e mai a farle correre per ruoli di potere, come quello di sindaca di una grande città o come presidente di regione?».

A Roma l'outsider è Carlo Calenda, attivissimo pure sui social. Il suo punto di forza è l'attacco duro a **Virginia Raggi**, che il candidato Pd, **Roberto Gualtieri** (se vincerà le primarie), non può fare perché spera nell'alleanza coi 5stelle nel secondo turno. Ma chi arriverà al secondo turno tra Gualtieri, Raggi, Calenda e il candidato ancora misterioso del centrodestra? Dice: «La classe politica romana, anche di centrosinistra, è dominata dai sindacati di Atac, Ama e dei vigili urbani. Questa cosa va rotta, altrimenti sono loro che governano il consiglio comunale e non si riesce a fare nessuna riforma strutturale. Bisogna spiegare ai sindacati con grande forza e determinazione che il lavoro di Atac e Ama è servire i cittadini non servire i sindacati».

Calenda, 48 anni, roma-



no, figlio del giornalista e scrittore **Fabio Calenda** e della regista **Cristina Comencini**, ha lavorato in Ferrari, Sky, Confindustria. È stato ministro allo Sviluppo economico nel governo **Renzi**. Nel 2019 è stato eletto euro-parlamentare nella lista Pd. Adesso vuole un posto al sole nella Capitale e ci prova.

— © Riproduzione riservata — 



Antonio Bassolino



Nexion, il piano per il lavoro dall'officina al remoto

Fabbriche digitali

L'azienda di Correggio sgancia anche le tute blu dai reparti di produzione

Ilaria Vesentini

Nexion, gruppo reggiano di tecnologie per gommisti e automotive, quasi 300 milioni di euro di fatturato e duemila addetti nel mondo, lancia dal quartier generale di Correggio un progetto pilota per sganciare l'orario di lavoro da quello dei reparti produttivi delle tute blu: una rivoluzione per l'organizzazione nelle fabbriche della motor valley. Complici le tecnologie digitali e la robotica che da un lato stanno riducendo i blue collars a minoranza negli organici e dall'altro permettono la remotizzazione di molte mansioni e grazie all'esperienza Covid che ha rotto gli schemi e le rigidità dei sindacati, i lavoratori del metalmeccanico, finora abituati a seguire aperture e ritmi scanditi dall'"officina", si dovranno misurare con uno scenario destrutturato. Nexion parte ora con la sperimentazione sui primi 300, ma è un modello destinato a fare scuola. «L'emergenza sanitaria è stata un laboratorio in cui abbiamo imparato molto sul lavoro flessibile, su cui avevamo iniziato a ragionare già prima del Covid perché chi lavora da qui con gli Usa o la Cina o i cento ricercatori del reparto R&S non ha senso seguano i ritmi della fabbrica. Ora si tratta di fare il salto dal remote working a un vero smart working», spiega Giancarlo Santarelli, direttore HR di Nexion, multinazionale tascabile con stabili-

menti tra Italia, Croazia, Danimarca, Germania, Cina (850 dipendenti in patria e altri 1.150 all'estero), che nel giro degli ultimi tre anni ha raddoppiato le dimensioni e il tasso di internazionalizzazione e oggi lavora per l'80% con mercati esteri. Il modello è quello di GlaxoSmithKline, che già 25 anni fa aveva un orario totalmente flessibile spalmato sulle 24 ore, con l'azienda sempre aperta per rispondere alle esigenze di 70 nazionalità diverse al lavoro, precisa il manager HR. «Qui nella motor valley - prosegue - si dà invece per scontato che l'orario sia 8-12.30, 14-17.30 e anche nel corso dell'indagine che abbiamo condotto sulle maestranze solo un 12% ha risposto che inserirebbe il diritto alla disconnessione nel nuovo contratto, perché si ha il preconcetto che l'orologio sia quello della fabbrica». Il riferimento è alla ricerca sul lavoro agile che Nexion ha svolto nei primi mesi del 2021 presso le sette sedi italiane in partnership con Variazioni, società di consulenza e innovazione organizzativa che da un decennio si occupa di smart working. Una indagine da cui è emerso che il 73% dei lavoratori ha sperimentato il lavoro agile nell'ultimo anno, contro il 6% prima dell'emergenza coronavirus. E oltre l'88% auspica di proseguire con modalità di lavoro agile (quota che scende al 71% tra i manager che si sono dovuti far carico di una gestione

dei collaboratori più impegnativa da remoto). Il 73% afferma che in smart working siano stati raggiunti tutti gli obiettivi assegnati e secondo il 20% dei manager la performance è addirittura aumentata. «Siamo partiti da qui per sviluppare un progetto basato sulla responsabilizzazione delle persone. Avvieremo ora un confronto con le parti sindacali e un piano di formazione per tutte le 300 persone coinvolte. Abbiamo il vantaggio di aver adottato da tempo un management by objectives con premi di risultato», spiega Santarelli. «Lo smart working - conclude Arianna Visentini, Ceo e fondatrice di Variazioni - è uno strumento di innovazione organizzativa, con positivi effetti sulla conciliazione vita-lavoro, sulla produttività e sull'aumento delle competenze digitali in azienda».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tempi di viaggio come orario di lavoro

Le misure premiali

L'uso da parte dei dipendenti di sistemi di trasporto condiviso potrebbe essere incentivato attraverso la previsione di apposite misure premiali, in forma monetaria o in natura.

Proprio su questo tema l'agenzia delle Entrate, nella risposta ad interpello n. 461/2019, in base al principio di omnicomprensività del reddito di lavoro dipendente ex articolo 51 del Tuir, ha confermato la generale imponibilità fiscale dei premi in oggetto, salvo siano riconosciuti sotto la forma di quei flexible benefits che ai sensi del comma 2 non concorrono a formare il reddito.

Un altro profilo meritevole di essere approfondito per far decollare la mobilità sostenibile "aziendale" riguarda l'orario di lavoro, che i datori potrebbero utilizzare quale misura premiale.

Ai sensi del Dlgs n. 66/2003, il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro dall'abitazione non è considerato orario di lavoro, in quanto il dipendente non è al lavoro, né a disposizione, né nello svolgimento della propria attività. Considerato l'impatto sociale della sostenibilità ambientale, non è da escludere un intervento del ministero del Lavoro sul tema, funzionale a rinvenire elementi di "funzionalità alla prestazione" per considerare il tempo di viaggio come orario di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il 57% delle aziende ignora il proprio impatto It

Sostenibilità

Indagine Capgemini

Alessia Maccaferri

Il digitale è la soluzione ma, al tempo stesso, può diventare a sua volta il problema. Il monito si legge tra le righe dello studio «Sustainable It: Why it's time for a Green revolution for your organization's It» curato da Capgemini. Il convitato di pietra è la sostenibilità dell'information technology nelle aziende.

Il dato più eclatante sono i 53,6 milioni di tonnellate di rifiuti elettronici generati nel 2019, con un au-

mento del 21% in cinque anni. Ma l'impatto sull'ambiente ha anche risvolti meno evidenti, dai metalli preziosi usati per costruire i device alla gestione dei data center che consumano l'1% dell'energia a livello globale. E complessivamente incide sulle emissioni di anidride carbonica che saliranno del 20% l'anno e che al 2025 saranno equivalenti a 463 di veicoli in strada.

Se il digitale spesso aiuta a risolvere problemi ambientali - dalla gestione dei consumi alle app antispreco, dall'efficientamento delle risorse ai servizi green - si rileva allo stesso tempo una scarsa consapevolezza sulla sostenibilità dell'It: secondo l'indagine condotta da Capgemini su mille organizzazioni a livello mondiale nei principali settori economici, l'89% ricicla meno del 10% del proprio hardware It. Non solo. Il 57% degli intervistati af-

ferma di essere ignaro dell'impronta di carbonio dell'It della propria azienda. In particolare il settore bancario e quello dei prodotti di consumo presentano i livelli più alti di *awareness* (rispettivamente 52%

e 51%), mentre il settore della produzione industriale registra la percentuale più bassa (28%).

Inoltre meno di un'azienda su cinque (18%) è dotata di una strategia di It sostenibile ad ampio spettro, perlopiù nel settore assicurativo, nelle tlc e nel retail; solo il 22% stima di ridurre di oltre un quarto la propria impronta di carbonio attraverso l'It sostenibile nei prossimi tre anni. Tra le motivazioni adottate, quando si tratta di implementare iniziative It sostenibili, è la mancanza di strumenti o standard per valutare l'impronta di carbonio dell'It (49%) e di competenze per implementare l'It in modo sostenibile (53%).

Eppure affrontare il problema non solo è giusto ma è una strada virtuosa: le organizzazioni che hanno sviluppato una roadmap completa per accelerare l'implementazione di un It sostenibile hanno ottenuto punteggi migliori in ambito Esg (61%), una maggiore customer satisfaction (56%), un risparmio in termini di imposte (44%). In particolare, ci sono azioni che conducono benefici diretti in termini di risparmi sui costi. Per esempio l'autospegnimento dei dispositivi hardware (in media offre risparmio 14%), passare a un framework e architettura cloud di tipo green (19%), sviluppare architetture sostenibili per razionalizzare le applicazioni e dissociare le app *energy-intensive* (11%), usare il machine learning per ottimizzare i sistemi di raffreddamento dei data center (8%), e utilizzare l'intelligenza artificiale per ottimizzare l'utilizzo dei data center stessi (9%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 3 giugno 2021

 **Pesano non solo i rifiuti elettronici e i metalli dei device ma anche i data center e le architetture non razionalizzate**



LA FRONTIERA POST PANDEMIA

Snam: smart working anche per chi segue le attività operative

Il modello di smart working di Snam è pronto per il post pandemia che vedrà il coinvolgimento anche di chi è occupato nelle attività di operations, grazie a un accordo sindacale, sottoscritto con Femca, Filctem e Uiltec. «Snam ha introdotto lo smart working in modo lungimirante già sei anni fa, preparando le sue persone e investendo in tecnologia. Durante la pandemia è stato essenziale per contenere i rischi di contagio - racconta Paola Boromei, executive vice president Human Resources & Organization di Snam -. Con l'accordo sottoscritto, il lavoro agile diventa uno strumento strutturale ed esteso a una parte sempre più ampia della popolazione aziendale, includendo anche le operations. Inoltre, grazie all'introduzione del diritto alla disconnessione, garantiamo a tutti un migliore bilanciamento vita-lavoro. In questo modo Snam e le sue persone sono pronte alla sfida del next new normal che attende il mondo del lavoro nella fase post pandemia, valorizzando la collaborazione, l'inclusione, l'imprenditorialità di tutti i colleghi e il work-life balance».

Entrando nei dettagli, alla fine della fase emergenziale e di quella di transizione, nelle attività di staff si potranno fare fino a 3 giorni di smart working a settimana e 13 giorni al mese, mentre nelle operations da uno a due giorni a settimana. Per il diritto alla disconnessione le parti hanno condiviso il ricorso, più che a meccanismi imposti e rigidi, a comportamenti e modalità operative improntate al senso di responsabilità del singolo lavoratore e dei manager. Lo smart worker potrà disconnettersi dalle 19 alle 8, dal lunedì al giovedì e prima delle 8 e dopo le 14 il venerdì e poi sabato, domenica e festivi. Sono stati disincentivati i meeting prima delle 9 e dopo le 18 (dopo le 14 il venerdì) e dalle 12.30 alle 14, dal lunedì al giovedì. Non ultimo dal primo marzo, per tutti arriva un ticket restaurant di 8 euro per ogni giornata di smart working.

La grande novità nella società guidata dall'amministratore delegato Marco Alverà riguarda l'estensione dello smart working non solo a chi fa parte dello staff, ma anche a chi fa attività di operations, quindi ai tecnici o agli ingegneri che, per esempio, seguono la progettazione e la realizzazione dei cantieri o monitorano la rete. Quando non saranno in trasferta o sul campo, ma, per esempio, dovranno occuparsi dell'inserimento nei sistemi informatici dei dati raccolti

e della loro analisi, potranno lavorare da casa o da altro luogo idoneo, che rispetti i requisiti di salute e sicurezza e di riservatezza delle informazioni. «Questo consentirà di estendere lo smart working fino a quasi il 70% della popolazione aziendale, con numeri diversi basati sulla specificità del lavoro svolto. Alla fine della fase emergenziale partirà la sperimentazione che potrà prevedere aggiustamenti legati ai fabbisogni organizzativi, ma si tratta di un accordo che guarda alla maggiore inclusione possibile e al miglioramento della conciliazione per un numero sempre più ampio di lavoratori», spiegano, per la Femca Cisl, il segretario nazionale, Sebastiano Tripoli, e l'operatore Maurizio Scandurra. Anche per questo verrà istituito un osservatorio bilaterale paritetico tra sindacati e azienda.

—Cristina Casadei

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL LAVORO

Contratto di espansione
pensione di vecchiaia
tagliata fino al 12%
con l'uscita anticipata

Luca Cifoni

Con l'addio a Quota 100, il nuovo "scivolo" permette di lasciare l'impiego cinque anni prima. E le aziende possono fare assunzioni

P. **XII-XIII**

Contratto di espansione l'uscita anticipata può costare molto cara

Lo scivolo appena esteso dal governo permette uno "sconto" fino ad un massimo di cinque anni e può essere utilizzato per assumere dipendenti giovani. Ma l'assegno viene ridotto anche del 12% per quanti puntano alla pensione di vecchiaia

**ANDREA BASSI
E LUCA CIFONI**





In pensione fino a cinque anni prima. Ma quanto conviene? Con la fine di Quota 100 alle porte, uno dei meccanismi che sarà possibile utilizzare per lasciare prima il lavoro è il contratto di espansione. Uno strumento appena "allargato" dal governo, attraverso il decreto sostegni-bis, alle imprese dai 100 dipendenti in su e che accompagna il lavoratore alla pensione grazie a un assegno mensile che simula quello della pensione fino al raggiungimento dei requisiti di vecchiaia o di anzianità. Ma attenzione, l'uscita anticipata si farà sentire sull'importo della futura pensione. A fare i contee è stata la società di consulenza Progetica.

Secondo le simulazioni, un lavoratore che oggi percepisce uno stipendio netto mensile di 1.500 euro, in assenza di contratto di espansione, potrebbe andare in pensione a 67 anni e 2 mesi (stimando un incremento dell'attesa di vita di un mese nel 2025 e nel 2027) con 1.228 euro netti al mese. Chi anticipasse di cinque anni l'uscita grazie al nuovo strumento, avrebbe un calo permanente del 12 per cento circa, passando a 1.081 euro di pensione netta mensile a regime. La riduzione percentuale dell'assegno, oscillerebbe a seconda dei casi tra il 3 per cento e il 12 per cento. Questa simulazione riguarda tuttavia i lavoratori che potrebbero lasciare il lavoro in anticipo con uno scivolo che li porterebbe direttamente alla pensione di vecchiaia. L'uscita, cioè, che tiene conto del requisito anagrafico. Cosa avviene invece a chi utilizza lo scivolo potendo però anticipare il pensionamento rispetto all'altro requisito, quello degli anni di contribuzione?

Come evidenziato sempre dalle simulazioni di Progetica, le cose sono leggermente diverse. Innanzitutto va considerato che, in questo caso, il datore di lavoro continua a versare contributi, pari a quelli della Naspì, l'assegno di disoccupazione, che fanno aumentare il montante contributivo che vale per il calcolo della pensione. Un lavoratore, come quello della precedente simulazione, che ha un reddito attuale di 1.500 euro netti mensili, senza

contratto di espansione andrebbe in pensione a 66 anni e 9 mesi, con una pensione leggermente superiore, pari a 1.237 euro (andrebbe in pensione più giovane, ma avendo lavorato un anno in più). Il versamento di contributi da parte del datore di lavoro naturalmente migliorerebbe sia la pensione netta definitiva, sia la prestazione temporanea. Il calo dell'assegno pensionistico a regime sarebbe tra il 2% ed il 10% a seconda degli anni di anticipo.

Tutte le simulazioni effettuate da Progetica e i relativi casi, sono pubblicati nella tabella in pagina. Come detto il contratto di espansione, appena esteso dal governo è nato nel 2019, come ulteriore strumento per consentire ad un'azienda di svecchiare il proprio personale, accompagnando alla pensione i lavoratori più anziani. In precedenza le imprese potevano ricorrere solo alla cosiddetta "isopensione", introdotta nel 2012 con le riforme dell'allora ministro del Lavoro Elsa Fornero.

GLI STRUMENTI

I due strumenti sono simili nell'impostazione, ma presentano anche alcune differenze. Con l'isopensione, che può essere usata in tutte le imprese con più di 15 dipendenti, l'uscita dei lavoratori avviene a seguito di un accordo con i sindacati: potenzialmente coinvolti coloro a cui manca fino a 7 anni (dal 2018, inizialmente erano 4) ai requisiti di pensionamento, sia per vecchiaia che per anzianità. Queste persone ricevono, interamente a carico dell'azienda, un assegno di importo analogo a quello del trattamento previdenziale. Si tratta dunque di un impegno oneroso per il datore di lavoro, il che spiega perché questa opzione sia stata usata soprattutto in grandi realtà aziendali. Per di più è dovuto al lavoratore anche il versamento dei contributi previdenziali, in modo che al pensionamento definitivo l'assegno non risulti ridotto per gli anni di anticipo.

Nel contratto di espansione invece - come abbiamo visto - l'azienda deve pagare i contributi solo nel caso in cui il "traguardo" del lavoratore sia la pensione anticipata; se invece la scadenza più ravvicinata è quella della vecchiaia, allora questo onere non è dovuto, con conseguente riduzione dell'importo finale di cui fruirà il pensionando. Ma la maggiore convenienza per l'impresa, rispetto all'isopensione



ne, deriva anche dal fatto che dall'assegno destinato al dipendente viene sottratto l'importo della Naspi, il trattamento di disoccupazione a cui avrebbe teoricamente diritto uscendo dall'azienda senza questo "paracadute". Inoltre se l'obiettivo è la pensione anticipata e per questo vengono versati anche i contributi, si scalano quelli figurativi che scatterebbero sempre con la Naspi. E qualora sia stato sottoscritto un accordo che preveda un piano di riorganizzazione e in particolare l'assunzione di un lavoratore ogni tre in uscita, allora la riduzione dei versamenti contributivi è prolungata per ulteriori dodici mesi.

Queste differenze in molti casi potranno rendere preferibile il ricorso allo strumento di scivolo più recente, anche se l'orizzonte massimo di anticipo è più corto, cinque anni contro i sette dell'isopensione. Va anche ricordato che quest'ultima è una misura di carattere strutturale, mentre il contratto di espansione è applicato in via sperimentale ed è al momento previsto fino al 2021. In entrambe le situazioni la garanzia della prestazione a favore del lavoratore è rafforzata con l'obbligo per il datore di lavoro di presentare una fideiussione bancaria insieme alla domanda all'Inps.

LA SCELTA

Ma la scelta del lavoratore se aderire al contratto di espansione dipende solo dall'entità o dalla decurtazione del futuro assegno pensionistico? «In realtà no», è la risposta di Andrea Carbone, economista e partner di Progetica. «Per tutti i lavoratori interessati, al di là degli

aspetti tecnici e normativi necessari per realizzare il contratto di espansione», aggiunge, «si riproporrebbe la classica scelta tra tempo e denaro: meglio andare in pensione prima, con un assegno un po' più basso, o più tardi, ma con una pensione più elevata? Ad ogni lavoratore la propria risposta: oggettiva per quanto riguarda il valore dell'assegno, soggettiva per quanto riguarda i progetti di vita, le condizioni di salute, la situazione familiare ed i propri desideri».

Fatto è che, con la scadenza di Quota 100 alle porte, il dibattito su una certa flessibilità di uscita dal mondo del lavoro, è destinato a riprendere. Il governo ha in piedi un tavolo con i sindacati per discutere del tema, ma che da tempo sta segnando il passo. Le ipotesi sul tavolo restano più o meno sempre le stesse: Quota 41, intesa come uscita con 41 anni di contribuzione a prescindere dall'età anagrafica; o Quota 102, ossia una rivisitazione al rialzo dell'attuale Quota 100. L'ultimo a intervenire è stato il presidente dell'Inps Pasquale Tridico. La sua proposta è di permettere l'uscita a 62 anni con un ricalcolo interamente contributivo dell'assegno, che porrebbe recupererebbe la componente retributiva al compimento dei 67 anni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



► 3 giugno 2021

Simulazioni contratto di espansione

IPOTESI A

Reddito attuale: 1.500€ netti al mese • Nato nel 1960, inizio contribuzione a 25 anni

Età interruzione	Età pensione di vecchiaia	Stima prestazione temporanea	Stima pensione netta (x12)	Variazione % pensione netta
alla pensione	67 anni e 2 mesi	-	1.228 €	-
a 66 anni	67 anni e 2 mesi	1.100 €	1.187 €	-3%
a 64 anni	67 anni e 2 mesi	920 €	1.134 €	-8%
a 62 anni	67 anni e 2 mesi	757 €	1.081 €	-12%

Ipotesi:

- Data di nascita e inizio contribuzione: 1° giugno
- Crescita speranza di vita ISTAT basso (5° percentile)
- Crescita medio reale retribuzioni assoluta e futura: 1,3% e 0%
- Crescita medio reale PIL futuro: 0,3%
- Tutti i valori sono al netto della fiscalità e reali, al netto dell'inflazione

IPOTESI B

Reddito attuale: 1.500€ netti al mese • Nato nel 1960, inizio contribuzione a 24 anni

Età interruzione	Età pensione anticipata	Stima prestazione temporanea	Stima pensione netta (x12)	Variazione % pensione netta
alla pensione	66 anni e 9 mesi	-	1.237 €	-
a 66 anni	66 anni e 9 mesi	1.151 €	1.215 €	-2%
a 64 anni	66 anni e 9 mesi	1.022 €	1.162 €	-6%
a 62 anni	66 anni e 9 mesi	802 €	1.109 €	-10%

Fonte: Elaborazioni Pragmatica

L'Espresso Hub





100

La soglia di dipendenti al di sopra della quale è possibile ricorrere al contratto di espansione, in base alle nuove regole introdotte dal governo

Il trattamento è a carico dell'azienda che però detrae l'importo dell'indennità Nاسpi dovuta



► 3 giugno 2021





Smart working addio: fine dell'euforia ora si torna in ufficio

Il 78% dei lavoratori italiani si dichiara impaziente di riprendere possesso della propria scrivania. Il 40% vorrebbe poter svolgere le sue mansioni in presenza tutti i giorni

MARCO BARBIERI

L'

euforia sembra archiviata. Questo è certo. Più difficile dare misurazioni coincidenti. Si passa dal 78% dei lavoratori italiani che «vuole tornare in ufficio appena possibile» (secondo il Randstad Workmonitor, l'indagine semestrale sul mondo del lavoro di Randstad) al 40% che si dichiara contento «all'ipotesi di tornare a lavorare tutti i giorni in presenza» (secondo il report compilato dalla Fondazione dei Consulenti del lavoro).

MISTICA ED ÉLITE

«Intorno al presunto smart working – sostiene Luca Pesenti dell'Università Cattolica – si è creata quasi una mistica. Tutti potranno lavorare da qualunque posto. Ci sono state le suggestioni dei borghi più belli d'Italia che si candidano a resi-

denze professionali. Si lavora dalla spiaggia (quando sarà il momento) così come dalla baita in montagna (connessione Internet permettendo). Tutto vero? Io credo che dovremo ridimensionare aspettative e prospettive. Di certo un cambiamento radicale ci sarà, ma lo smart working avrà una componente elitaria, quando il distanziamento sarà finito».

A dire il vero anche i grandi player del web, Google in testa, scommettono sul ritorno dei lavoratori in azienda e investono su nuovi immobili, contraddicendo coloro che vorrebbero spazi aziendali ridotti. Più facile immaginare che nascano soluzioni ibride. Alcune aziende in Italia hanno già siglato accordi sindacali in questo senso – da Bayer a Vodafone – segnando la «rivoluzione del cartellino», cioè cancellando definitivamente l'obbligo di «timbrare» la presenza. Ma non siamo approdati nel mondo dell'utopia del «nuovo» lavoro, come a volte preconizzava uno dei più convinti apostoli dello smart working, Domenico De



Masi.

«Lo smart working chiama in causa il tema della misurazione del complessivo apporto professionale di ciascuno – commenta Giovanni Scansani, consulente d'impresa, esperto di welfare aziendale – Quest'ultimo non potrà che essere sostenuto dallo sviluppo delle competenze e delle capability

delle persone, il che ci dice che nello smart working il solo controllo delle performance è una condizione necessaria, ma non sufficiente. Il salto concettuale da fare è quello di andare oltre e di saper misurare anche la crescita del "capitale" espresso da ogni lavoratore. In assenza di ciò ben difficilmente potranno riconoscersi quegli spazi di autonomia sempre rivendicati dai sostenitori dello smart working, ma che rischiano, in assenza di tali premesse, di essere solo mitologici».

STRESS E DISAGI

Sono numerosi gli occupati che segnalano i disagi e le controindicazioni, a partire dalla dilatazione dei tempi di lavoro, che nella nuova logica spazio-temporale, finiscono per sovrapporsi a quelli domestici e privati: a lamentarsene il 53,1% di chi lavora da casa (indagine dei Consulenti del Lavoro). Il venire meno della presenza come "misuratore" del lavoro poi, se da un lato porta inevitabilmente a una maggior concentrazione sui risultati, dall'altro aumenta stress ed ansia da prestazione, assieme al carico di lavoro (49,7%).

Circa il 50% segnala il peggioramento del clima in azienda, l'indebolimento delle relazioni di lavoro; il 47% si sente marginalizzato rispetto alle dinamiche delle organizzazioni,

mentre il 40% circa inizia a segnalare vera e propria disaffezione verso il lavoro. Circa un terzo (33%), infine, dichiara che il lavoro a distanza sta penalizzando la propria carriera e la crescita professionale.

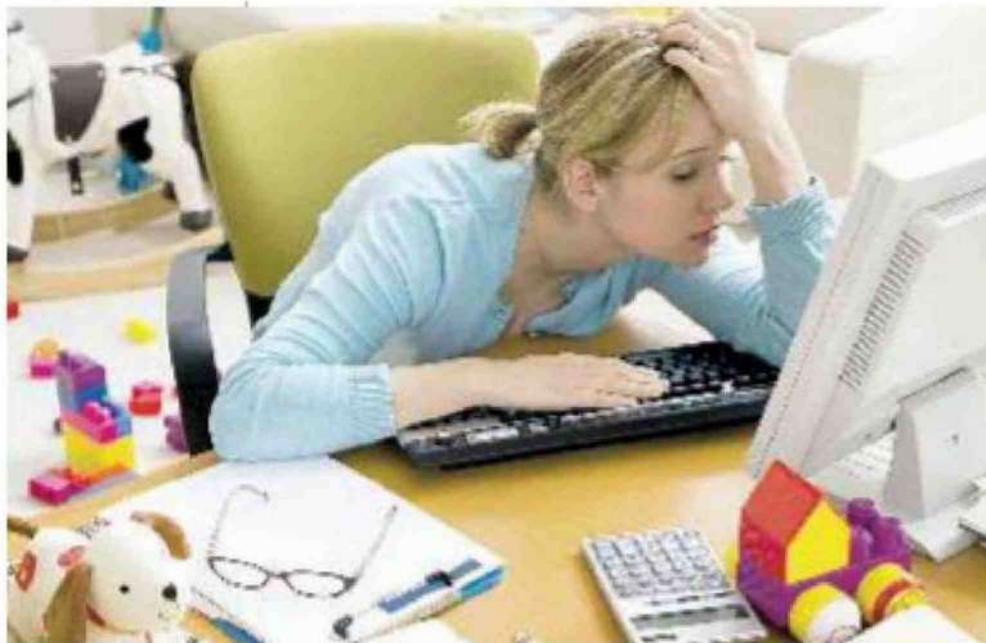
Di certo lo smart working ha rischiato di minare uno degli istituti di welfare più apprezzati dai lavoratori: il buono pasto. Il neopresidente di Anseb (l'associazione che raccoglie i principali emettitori), Matteo Orlandini, dichiara che «il mercato dei buoni pasto ha subito una contrazione tra il 30% e il 35%. Di questa contrazione, una parte ha riguardato i lavoratori in cassa integrazione o con attività sospese (il 15%); un secondo filone sono state le imprese che pre-Covid elargivano i buoni pasto con una scelta unilaterale e hanno deciso di sospenderli durante il periodo pandemico (il 10%)».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per un terzo dei dipendenti intervistati c'è il rischio di penalizzare la crescita professionale



► 3 giugno 2021





Comunali, Bologna è un ring E scoppia il caso Manfredi «Mai uno juventino a Napoli»

LA POLEMICA

ROMA Tre o quattro mesi. È quanto manca alle elezioni comunali del prossimo autunno. Una data spartiacque - al momento indefinita, tra il 15 settembre e il 15 ottobre - non solo per il destino dei 1327 Comuni al voto, tra cui Roma, Napoli, Milano, Bologna e Torino, quanto anche a livello politico. L'appuntamento infatti, farà da banco di prova alle alleanze strette, rafforzate e stiracchiate negli ultimi mesi in vista della fine della legislatura di Mario Draghi. Eppure al netto della loro importanza, soprattutto in un momento storico come questo, la situazione è a dir poco caotica e si trascina tra candidature mancanti, liti in piazza e tifo da stadio.

LE CITTÀ

A Roma ad esempio, manca ancora il candidato del centrodestra. Dopo i ripetuti rifiuti di Guido Bertolaso, l'asse tra Lega, Fratelli d'Italia e Forza Italia non ha ancora trovato un accordo. I nomi forti ora sono il professore universitario ed editorialista radiofonico Enrico Michetti e la giudice Simonetta Matone. Uno dei due dovrebbe essere il "prescelto" per competere con Roberto Gualtieri, Carlo Calenda e Virginia Raggi, ma per la certezza bisognerà attendere - sperando sia la volta buona - il vertice di martedì prossimo tra FI, FdI e carroccio. Un tavolo da cui dovrebbe scaturire anche il nome buono per Milano dove, per ora, la sola candidatura vera è quella del sindaco uscente Beppe Sala

(c'è anche l'ex presentatore ed ex parlamentare M5s, ora Italexit, Gianluigi Paragone e il socialista ed ex assessore Giorgio Goggi). Una bagarre bella e buona. A cui si iscrivono anche i tentennamenti di dem e cinquestelle sulla possibilità di appoggiarsi davvero agli eventuali ballottaggi. Tant'è che, mentre a Torino il Pd porta avanti le proprie primarie con 4 candidati, i 5s sono ancora alla ricerca del voto giusto per cercare la riconferma dopo l'esperienza della sindaca Chiara Appendino.

Ma negli ultimi giorni il caos vero ha riguardato soprattutto Napoli e Bologna. Nella città partenopea infatti, accantonate le polemiche sulla decisione del magistrato Catello Maresca di essere il candidato del centrodestra (e pure quella di Antonio Bassolino di correre da indipendente) si è trovata la quadra tra Pd e M5s sull'ex ministro dell'università Gaetano Manfredi. Peccato che, improvvido, lo stesso Manfredi pochi giorni fa si sia fatto un clamoroso autogol. L'ex ministro si è infatti dichiarato apertamente juventino facendo ribollire di rabbia l'intera città e sbiancare per la paura Enrico Letta e Luigi Di Maio che ora vedono, la già traballante candidatura, come ancora meno stabile.

L'apice però, lo si tocca a Bologna. Sotto le torri infatti, non solo mancano praticamente tutti i candidati, ma i pochi che ci sono se "le danno" di santa ragione. Al punto che i due concorrenti alle primarie di centrosinistra, Isabella Conti di Italia Viva e Matteo Lenore del Pd, sono arrivati or-



mai ad accusarsi reciprocamente di essersi infamati e offesi con attacchi personali, nel bel mezzo di un mercato rionale. Un'immagine tutta italiana. Con i cittadini incuriositi che gli sfilano accanto carichi di buste della spesa e loro lì, a scornarsi, fermi sulle proprie posizioni.

F. Mal.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PER IL CAMPIDOGLIO
NEL CENTRODESTRA
LA SCELTA FINALE
È TRA MICHETTI
E MATONE, MARTEDÌ
NUOVO VERTICE**

**Ecco il decreto**

Recovery e Pa la svolta con 25 mila assunzioni

Luca Cifoni

La parte del leone la fa la giustizia e la cosa può avere anche una sua valenza simbolica, visto che l'obiettivo del pacchetto di assunzioni per il Recovery Plan è sbloccare il Paese. È corsa contro il tempo per assumere i 25 mila tecnici da destinare all'attuazione del Pnrr. Il provvedimento si concentra sul reclutamento del personale aggiuntivo che dovrà mettere la pubblica amministrazione nella condizione di sfruttare al massimo il Next Generation Eu.

A pag. 15

Pnrr, è corsa contro il tempo per assumere i 25 mila tecnici

▶ Domani il governo tenterà di approvare il decreto per sbloccare i concorsi per i professionisti esterni

▶ Il grosso delle assunzioni è destinato alla giustizia
Ci sono anche gli esperti per agevolare gli enti locali

IL PROVVEDIMENTO

ROMA La parte del leone la fa la giustizia e la cosa può avere anche una sua valenza simbolica,

visto che l'obiettivo del pacchetto di assunzioni per il Recovery Plan è sbloccare il Paese. Il provvedimento che segue quello sulle semplificazioni si concentra



sul reclutamento del personale aggiuntivo che dovrà mettere la pubblica amministrazione italiana in condizioni di sfruttare al massimo l'occasione del piano Next Generation Eu, sia per gli investimenti da far partire, sia per le riforme di sistema da realizzare. Il testo è atteso in Consiglio dei ministri domani, anche se non si esclude qualche ritardo: è ancora in corso il confronto tecnico tra il ministero della Pubblica amministrazione e quello dell'economia, e il testo va comunque sintonizzato anche con le regole europee. Il decreto dovrebbe comunque con-

tenere la via libera a circa 25 mila assunzioni, insieme alle nuove procedure per renderle rapide ed efficaci. Si tratta in larga parte di ingressi a tempo determinato, ma allineati alla durata del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Dunque cinque anni fino al 2026. La formula, abbastanza inedita, sarebbe quella del 3+2, ma con buona probabilità per gli interessati di restare poi all'interno della pubblica amministrazione, visto che questo periodo di lavoro garantirebbe una priorità per successive procedure di assunzione. L'inquadramento sarà nell'area dei funzionari, ma con possibilità di "appesantire" la retribuzione effettiva rispetto a quella di base grazie allo sblocco del tetto sul salario accessorio (limite introdotto negli anni scorsi).

LA PIATTAFORMA

Come più volte ribadito dal ministro della Pubblica amministrazione Renato Brunetta, uno degli aspetti chiave è la rapidità delle procedure: i concorsi saranno semplificati e sostanzialmente consistono solo in un colloquio. Un ruolo importante lo avrà un'apposita piattaforma digitale (paragonata in qualche modo al social network LinkedIn) sulla quale potranno essere

caricate le professionalità anche con il contributo di soggetti

esterni quali gli ordini professionali. Contemporaneamente sarà raddoppiato il canale di ingresso dall'esterno per i dirigenti, quello regolamentato dall'articolo 19 comma 6 del decreto legislativo del 2001 sul pubblico impiego. Per quanto riguarda i settori, la giustizia assorbirà circa 22 mila figure professionali. Per 5.350 nuovi dipendenti (ingegneri e tecnici informatici) il compito sarà aiutare gli uffici giudiziari a modernizzarsi, mentre 16.500 giuristi, economisti e laureati in scienze politiche lavo-

reranno negli "uffici del processo" con l'obiettivo (cruciale per il Pnrr) di velocizzarne i tempi. Altre 340 nuove figure professionali saranno destinate in particolare alla giustizia amministrativa. Tra i nuovi ingressi c'è poi quello dei 1.000 professionisti della task force digitalizzazione, che dovranno aiutare specificamente la Pa a ripensare e velocizzare le sue procedure a partire da quelle per l'edilizia. Altre figure specializzate andranno a collaborare con gli enti territoriali, Regioni e Comuni, che so-

no quelli maggiormente a rischio di non garantire i tempi veloci richiesti dalle regole europee. Ci sono poi le 350 assunzioni destinate alla Ragioneria generale dello Stato, snodo chiave di tutto il Recovery Plan, visto che dal Dipartimento del Mef passeranno il monitoraggio e la rendicontazione dei progetti nei confronti dell'Unione europea, ma anche una parte consistente delle funzioni di audit e di controllo ex post.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

GLI INGRESSI CON PROCEDURE

**VELOCIZZATE
I CONTRATTI
DURANO TRE ANNI
ESTENDIBILI A CINQUE**



► 3 giugno 2021



**Il ministro
della
Pubblica
amministra-
zione, Renato
Brunetta**



Pensieri & Parole

sulle cose della vita

Il candidato juventino a Napoli/1

Ma conta per chi tifa un sindaco?

Nino Femiani



Lo ha detto lui: «Tifoso del Napoli? È uno dei miei difetti, non lo sono. Abito a Nola e la squadra della mia città ha la maglia bianconera: perciò mi sono avvicinato alla Juventus». È probabile, anzi sicuro, che dopo averlo svelato, Gaetano Manfredi, aspirante sindaco Pd al Comune di Napoli, si sia

mozzicato la lingua. La domanda sorge spontanea: può uno che chiederà il voto ai 788.291 elettori di Napoli non essere tifoso del ciuccio, anzi dichiararsi supporter dei rivali più odiati? Può un politico candidarsi a sindaco senza essere egli stesso il primo tifoso della squadra cittadina? Il sindaco in carica, Luigi de Magistris, aficionado dell'Inter, aveva fatto abiura indossando l'azzurro sulla bandana

arancione.

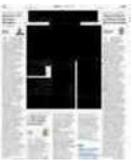
Tuttavia, anche uscendo dal perimetro di Napoli, l'appartenenza pallonara dimostra di avere un peso che è sbagliato ignorare. Il sindaco di Firenze, Dario Nardella, campano di Torre del Greco, si è sempre dichiarato sfegatato della Viola. Beppe Sala, mayor di Milano, non ha esitato a manifestare la fede nerazzurra,

accattivandosi almeno la simpatia della metà del tifo meneghino. Lo juventinissimo Walter Veltroni, uno che sapeva vita, morte e miracoli della sua amata zebra, ha cavalcato l'onda giallorossa quando c'era da farsi un po' di campagnuccia elettorale. Per non parlare del capo dei sindaci, Antonio Decaro, che ha sempre tagliato corto: sono tifoso del Bari da quando ero in fasce. E ha vinto per due volte le elezioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contro la tradizione di chi lo ha preceduto



► 3 giugno 2021

il dem Manfredi non è di fede azzurra E c'è chi non perdona



Il sindaco di Napoli, Luigi de Magistris (foto), ha intitolato lo stadio a Maradona. Ora il candidato dem Manfredi dice che tifa Juve



[Il candidato juventino a Napoli/1](#)

Ma conta per chi tifa un sindaco?

Nino Femiani



Lo ha detto lui: «Tifoso del Napoli? È uno dei miei difetti, non lo sono. Abito a Nola e la squadra della mia città ha la maglia bianconera: perciò mi sono avvicinato alla Juventus». È probabile, anzi sicuro, che dopo averlo svelato, Gaetano Manfredi, aspirante sindaco Pd al Comune di Napoli, si sia

mozzicato la lingua. La domanda sorge spontanea: può uno che chiederà il voto ai 788.291 elettori di Napoli non essere tifoso del ciuccio, anzi dichiararsi supporter dei rivali più odiati? Può un politico candidarsi a sindaco senza essere egli stesso il primo tifoso della squadra cittadina? Il sindaco in carica, Luigi de Magistris, aficionado dell'Inter, aveva fatto abiura indossando l'azzurro sulla bandana arancione.

Tuttavia, anche uscendo dal perimetro di Napoli, l'appartenenza pallonara dimostra di avere un peso che è sbagliato ignorare. Il sindaco di Firenze, Dario Nardella, campano di Torre del Greco, si è sempre dichiarato sfegatato della Viola. Beppe Sala, mayor di Milano, non ha esitato a manifestare la fede nerazzurra,

accattivandosi almeno la simpatia della metà del tifo meneghino. Lo juventinissimo Walter Veltroni, uno che sapeva vita, morte e miracoli della sua amata zebra, ha cavalcato l'onda giallorossa quando c'era da farsi un po' di campagnuccia elettorale. Per non parlare del capo dei sindaci, Antonio Decaro, che ha sempre tagliato corto: sono tifoso del Bari da quando ero in fasce. E ha vinto per due volte le elezioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Contro la tradizione di chi lo ha preceduto il dem Manfredi non è di fede azzurra E c'è chi non perdona



► 3 giugno 2021



Il sindaco di Napoli, Luigi de Magistris (foto), ha intitolato lo stadio a Maradona. Ora il candidato dem Manfredi dice che tifa Juve



Il car sharing solleva il tema dell'infortunio in itinere

Il fronte assicurativo

L'articolo 51 del Sostegni bis ha stanziato 50 milioni in favore delle imprese, delle Pa (e delle scuole) che ai sensi dell'articolo 229 del Dl n. 34/2020, entro il 31 agosto 2021, predispongano un piano degli spostamenti casa-lavoro del personale. I contributi sono destinati a finanziare misure di mobilità sostenibile quali, ad esempio, car pooling, car sharing, bike pooling e bike sharing.

Per il car pooling, quale forma di trasporto condiviso e gratuito organizzato attraverso l'uso di un'apposita piattaforma informatica, nel 2018 furono presentate due proposte di legge

Queste misure presentano profili di forte impatto sulla gestione del rapporto di lavoro, che vanno risolti per poter concretamente applicare i piani "sociali" di spostamento.

L'uso condiviso di un veicolo privato (car sharing), che coinvolge altri lavoratori oltre al conducente impone di affrontare la questione della configurabilità o meno dell'infortunio in itinere con la relativa tutela Inail, per la quale nel 2017 era stata presentata una proposta di legge. Come nel 2016 attraverso una modifica del Testo unico Inail fu inserito il velocipede tra i cosiddetti mezzi di trasporto necessitato, anche per la tutela del car sharing sarà necessario un intervento normativo e/o un conseguente chiarimento dell'Istituto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Tragitto casa-lavoro, piano annuale per le imprese oltre 100 dipendenti

Mobility manager

In Gazzetta il Dm attuativo del Dl Rilancio; 50 milioni di contributi dal Sostegni bis

Piani entro il 23 novembre
Larga la platea degli addetti che rientra nel tetto dei 100

Pagina a cura di

Barbara Massara

Con la definizione del ruolo e delle competenze del mobility manager, e con lo stanziamento nel Sostegni Bis di 50 milioni di euro di contributi statali, inizia a concretizzarsi l'obiettivo della mobilità sostenibile realizzata attraverso la collaborazione delle imprese, delle pubbliche amministrazioni e delle scuole.

Il 26 maggio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto del ministero della Transizione ecologica e delle Infrastrutture del 12 maggio che ha disciplinato le competenze e il ruolo del mobility manager, e che rappresenta il primo dei provvedimenti attuativi delle disposizioni in materia di mobilità sostenibile riscritte dal decreto Rilancio.

L'articolo 229, comma 4, del Dl n. 34/2020 ha infatti previsto che le imprese e le Pa con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di regione, in una città metropolitana, in un capoluogo di provincia o in un comune con oltre 50mila abitanti sono tenute, con il supporto profession-

nale del mobility manager, ad adottare entro il 31 dicembre di ogni anno un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale dipendente allo scopo di ridurre l'uso

dei mezzi di trasporto privati.

La previsione in realtà non è del tutto nuova, in quanto già contenuta nel dm Ambiente del 27 marzo 1998, sebbene con regole diverse, meno cogenti e rimaste prive di disposizioni attuative.

L'obiettivo, sebbene rafforzato, resta sempre quello di favorire una riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico dei veicoli privati individuali, attraverso l'uso di alternativi sistemi di trasporto collettivi, condivisi e a ridotto impatto ambientale (ad esempio, car o bike pooling, car o bike sharing, eccetera).

Con riguardo al requisito dimensionale richiesto dei 100 dipendenti, il recente decreto specifica che debba essere computato anche il personale di altra azienda impiegato quotidianamente presso l'impresa obbligata alla redazione del piano, in forza di un contratto di appalto, comando, distacco o altro (ad esempio, in caso di somministrazione).

Il decreto del 12 maggio ha istituzionalizzato le figure del mobility manager aziendale all'interno delle imprese e delle Pa e del mobility manager d'area presso i Comuni.

Il mobility manager aziendale, soggetto con elevate competenze e comprovate esperienze nel settore dei trasporti e della mobilità sostenibile, ha funzione di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, programmazione, gestione delle soluzioni

di mobilità sostenibile, anche con riferimento all'adozione, all'adeguamento ed alla verifica del Piano degli spostamenti casa-lavoro (co-



siddetto Pscl).
 Il mobility manager d'area è invece nominato dal Comune con funzione di raccordo tra i manager aziendali del territorio, in quanto il Pscl dovrà essere trasmesso al Comune, il quale, d'intesa con le singole aziende potrà definire modifiche per una migliore implementazione dei piani medesimi.
 Un successivo decreto, da adottare nei prossimi 90 giorni, definirà le linee guida per la redazione dei Pscl. Il recente provvedimento anticipa che il piano, nel definire le misure di mobilità da adottare, dovrà specificare i relativi benefici lato azienda (produttività), lato dipendente (riduzione dei costi) e per la collettività (in termini ambientali/economici). In questa prima fase attuativa i Pscl saranno adottati entro 180 giorni, cioè entro il prossimo 23 novembre.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

🔵 **L'obiettivo è favorire la riduzione dell'impatto ambientale derivante dal traffico di veicoli privati individuali**

Le norme di riferimento

<p>1</p> <p>IL PROVVEDIMENTO Transizione ecologica Decreto del ministero della Transizione ecologica e delle Infrastrutture del 12 maggio</p> <hr/> <p>2</p> <p>OGGETTO Mobility manager Disciplinate competenze e ruolo del mobility manager</p> <hr/> <p>3</p> <p>OBIETTIVO Ruolo Supporta le attività di decisione, programmazione, gestione delle soluzioni di mobilità sostenibile</p>	<p>1</p> <p>IL PROVVEDIMENTO Piano degli spostamenti Articolo 229, comma 4, decreto Rilancio (n. 34/2020)</p> <hr/> <p>2</p> <p>OGGETTO Imprese e Pa Obblighi per le imprese e le Pa oltre una certa dimensione ubicate in certi luoghi</p> <hr/> <p>3</p> <p>OBIETTIVO Ruolo Devono adottare entro il 31 dicembre di ogni anno un piano degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente</p>
---	---



Cambiamenti al vertice del gruppo attivo nelle risorse umane. Nuovi incarichi per 3 manager

Randstad, riassetto nella Penisola

L'a.d. Ceresa nominato anche group chief executive officer

DI **MARCO LIVI**

Il Gruppo Randstad, attivo a livello mondiale nei servizi per le risorse umane, prosegue la sua espansione con un nuovo assetto organizzativo e una governance sempre più specializzata, per favorire la crescita lungo le diverse aree di business.

Marco Ceresa, confermato nella carica di amministratore delegato di Randstad Group Italia, ha assunto anche il ruolo di group chief executive officer, come responsabile della mission di Randstad in Italia e del business delle società del gruppo, con la responsabilità della direzione strategica delle stesse. Mantiene, infine, la responsabilità di Randstad Grecia e Randstad Turchia.

Tre manager, già chief operations officer delle relative aree di business, assumono nuovi incarichi all'interno delle società del gruppo nella Penisola, con l'obiettivo di affrontare ancora più efficacemente le sfide di continuità e crescita, cogliendo al meglio le opportunità di mercato e

continuando a garantire una governance attenta, credibile e solida.

Elena Parpaiola, già coo dei business staffing, permanent e welfare, è sta-

ta nominata amministratore delegato di Randstad Italia spa con il compito di dirigere l'attività della società e di definirne le politiche strategiche e di sviluppo.

Simona Tansini, già coo dei business inhouse, verticals, public sector, consigliere delegato di Randstad Services e amministratore delegato di Ausy Italy, è stata nominata a.d. di Randstad Italia spa con delega specifica sui business inhouse, verticals e public sector.

Fabio Costantini, già coo dei business education, train-

ing, executive academy, consulenza hr, talent development e talent acquisition, oltre che sulle attività di career management attraverso le linee di business Randstad Risesmart e di Randstad Sport, è stato nominato a.d. di Randstad HR Solutions, con il compito di dirigere l'attività sociale e di definire le politiche strategiche e di sviluppo della società.

— © Riproduzione riservata — ■



Marco Ceresa



REBUS CANDIDATURE

Sindaco cercasi tra rinunce e primarie

Cercasi sindaco disperatamente. Il count down verso le amministrative d'autunno procede sempre più serrato, ma almeno per le grandi città l'ormai lunga caccia ai candidati prosegue all'insegna del caos per la perdurante situazione d'impasse negli schieramenti politici. Le mancate intese sui nomi e il meccanismo dei veti incrociati hanno già indotto alla rinuncia, o messo fuori gioco, molti possibili candidati illustri. È il caso, a Milano dove il centrodestra non ha ancora trovato un accordo, di due ex sindaci: Gabriele Albertini, che si è chiamato fuori dopo il corteggiamento di Salvini, e pure di Letizia Moratti, attuale assessore al Welfare della Lombardia. Anche nella capitale il centrodestra resta in cerca di una "sintesi" dopo non essere riuscito a far prendere quota al nome di Guido Bertolaso, mentre le frizioni tra M5S e Pd hanno bloccato sulla rampa di lancio il Governatore Nicola Zingaretti. Con una ricaduta indiretta sulla partita a Napoli dove è scattato lo stop a un'eventuale convergenza sul presidente della Camera, Roberto Fico, prima che Cinque stelle, Dem e Leu convergessero su Gaetano Manfredi. A Bologna solo dopo le primarie si saprà chi sarà a guidare la corsa nel centrosinistra tra Matteo Lepore e Isabella Conti, lanciata da Renzi. Anche a Torino, dove la Lega conta di trainare il centrodestra su Paolo Damilano, M5S e Pd, si presentano separati con i Dem, che arrivano alle primarie con quattro sfidanti. Quasi un thriller, insomma, dove anche gli indiziati sono senza volto.

—M.Rog.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



A lezione di Costituzione dai giudici della Consulta

Scoprire la nostra "Carta", andando a scuola dai giudici di legittimità. Oltre 1.200 fra studentesse e studenti infatti sono stati i protagonisti degli incontri tra giudici costituzionali e scuole nell'ambito del progetto "Insieme, Scuola e Corte Costituzionale verso il 2 giugno", realizzato dal ministero dell'Istruzione e dalla Corte. Un percorso che ha toccato 14 istituti scolastici di secondo grado in tutta Italia, fra il 3 maggio e il 2 giugno, nato per approfondire la conoscenza della nostra Carta fondativa nell'ambito dell'insegnamento scolastico dell'educazione civica. «La Costituzione rimane, anche nei momenti più difficili, il nostro punto di riferimento, la nostra strada maestra», dice il ministro dell'Istruzione Patrizio Bianchi. Arte, scienza e libertà di pensiero; bilancio come bene pubblico, debito e giovani; referendum; parità di genere; lavoro e welfare; dignità e solidarietà; funzione rieducativa della

pena. Questi alcuni dei temi affrontati, fino a toccare nell'ultimo appuntamento alla vigilia della Festa della Repubblica, il tema della Cultura con il presidente della Consulta Giancarlo Coraggio. «L'educazione costituzionale è fondamentale per far crescere il sentimento di appartenenza alla *res publica*, intesa come comunità di donne, uomini e istituzioni impegnati a dare attuazione ai valori costituzionali che sono alla radice del nostro stare insieme – ricorda Coraggio –. Solo attraverso la conoscenza e la condivisione di questi valori, i cittadini sono in grado di esercitare i diritti e i doveri che ne derivano».