

Il Sole **24 ORE**

**OLTRE IL TFR** Marco lo Conte

**DANTON** Daniele Bellasio

**I DIBATTITI SUI BLOG DEL SOLE 24 ORE**  
[www.ilssole24ore.com](http://www.ilssole24ore.com)



**I fondi pensione fanno pulizia dei costi di transazione**  
La Commissione di vigilanza sui fondi pensione chiede una stretta sui controlli sull'attività dei gestori cui affidano i mandati



**Le similitudini nelle elezioni di Genova e Milano**  
Il successo di Doria a Genova e quello di Pisapia a Milano dimostrano che, visti i risultati finali, le primarie funzionano

**PAROLA & PAROLE** Gianfranco Ravasi



**Un racconto orientale per cercare la speranza**  
Nella rabbia e nella paura di questi giorni, quasi una parabola per trovare solidarietà, vicinanza, affetto



**DEMOGRAFIA****Sorpresa:  
la crescita zero  
allunga la vita  
(dei «vecchi»)**di **Ettore Gotti Tedeschi**

**B**uone notizie per "i vecchi", quelli per fortuna non esodati inconsapevolmente. Crollo delle nascite, invecchiamento della popolazione, crescita dei costi fissi sociali e l'esigenza di fare riforme per posticipare l'età pensionabile, mettono la soluzione della crisi anche in mano loro. La soluzione tornerà a far risaltare la loro utilità. Qualcuno sarà preoccupato, altri si sentiranno rivivere. Pensionare significa infatti creare costi fissi e privarsi di risorse lavorative. Allungare il pensionamento significa ridurre i costi fissi e lasciar esser utili ancora chi sa, può e vuole. Quasi allungare la vita.

Che potrà succedere infatti in un Paese dove chi ha più di 60 anni fra 15 anni sarà popolazione preponderante? Cosa significa che nel prossimo decennio un altro quinto della popolazione potrebbe essere pensionabile? Solo un dilettante può pensare che la demografia sia una ginnastica statistica e non invece l'origine della crescita o decrescita economica e finanziaria. Basta fare quattro calcoli per capire che un sistema economico con una crescita della popolazione negativa e una crescita del Pil altrettanto negativa, non è in grado di sopportare il costo del pensionamento. Il fatto è che spesso non è neppure opportuno privarsi della produttività generabile dai candidati al pensionamento.

Qualcuno, valutando questi squilibri demografici ed economici, aveva forse pensato che fosse necessario privarsi quanto prima di questi vecchi lavoratori troppo costosi, sostituendoli con lavoratori più giovani e meno costosi. Ora, rifacendo meglio i calcoli, ha cambiato idea. Il risultato è il dover riabilitare la dignità dei "vecchi", facendoli lavorare più a lungo possibile per automantenersi e mantenere magari anche figli e nipoti

in difficoltà.

Si temeva che non avendo fatto figli non si potessero mantenere "i vecchi", ma ora si comincia a scoprire che, per compensare lo squilibrio demografico, devono invece esser tenuti in vita lavorativa il più a lungo possibile - e in salute - per sostenere il Pil e diminuire i costi sociali. Le riforme allungano la vita.

Non solo infatti facendoli lavorare più a lungo si impediscono i costi di pensionamento, ma si limita anche il declino di produttività dovuto alla perdita di competenza e di esperienza. I cosiddetti "vecchi", nati nel periodo postbellico e abituati a una certa austerità, servono alla competitività del Paese e si sentiranno utili. Anche da un punto di vista morale è molto meglio così che provare lo scrupolo di sentirsi inutili o persino gravosi per la collettività e arrivare a pensare, suggestivamente, di stare vivendo una vita "indegna di esser vissuta". E aver pertanto la tentazione di "autospendersi" dalla vita stessa.

Le riforme, senza dubbio, possono salvare loro la vita. Per salvare anche il lavoro dei più giovani invece ci vuole altro.

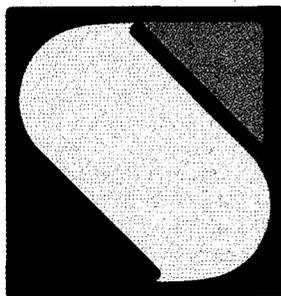
© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Sportello previdenza.** Per la parte retributiva nessuna modifica dopo il decreto Salva Italia

# Inpdap, conta l'ultimo stipendio

La quota A va calcolata con la retribuzione al termine dell'attività



**Fabio Venanzi**

La riforma Monti-Fornero ha previsto che dal 1° gennaio 2012, e con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere dalla medesima data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità

viene calcolata con il sistema contributivo.

La norma riguarda tutte le persone salvaguardate dalle precedenti riforme che potevano vantare 18 anni di contributi al 1995: i cosiddetti retributivi. L'Inps ha diffuso due circolari sulla riforma il 14 marzo scorso senza specificare le modalità di calcolo dei trattamenti pensionistici.

Fino al 2011 per i lavoratori pubblici iscritti all'ex Inpdap, la pensione calcolata con il sistema retributivo era composta da due quote: la quota A, calcolata con riferimento allo stipendio annuo fisso e continuativo dell'ultimo giorno di servizio, e la quota B, calcolata con riferimento alla retribuzione media pensionabile degli ultimi dieci anni antecedenti la data di cessazione.

Con il decreto Salva Italia

in molti si sono chiesti quali siano le retribuzioni da prendere a riferimento per determinare la nuova rendita pensionistica. Il dubbio è relativo a quali retribuzioni fare riferimento: quelle percepite al 31 dicembre 2011, oppure quelle successive in funzione della data di cessazione. Il fatto che l'istituto di previdenza non abbia sciolto immediatamente il dubbio ha generato negli operatori alcune incertezze. Le pensioni liquidate nei primi mesi di quest'anno erano infatti "cristallizzate" al 2011 senza tener conto delle retribuzioni successive. Tuttavia le modalità stabilite dall'articolo 7 della riforma Amato (Dlgs 503/1992) sono ancora in vigore. Ne deriva che la quota A sarà calcolata sempre con riferimento alla retribuzione an-

nua fissa e continuativa dell'ultimo giorno di servizio e la quota B con riferimento alla retribuzione media pensionabile dell'ultimo decennio.

In tal senso stanno operando le sedi ex Inpdap da qualche giorno per la liquidazione delle rate di giugno. La quota contributiva (quota C) sarà calcolata con riferimento alle retribuzioni percepite dal 2012 fino alla cessazione, secondo le regole del montante contributivo. La modalità di calcolo della pensione degli ex retributivi (misto Monti) segue le stesse "logiche" del sistema misto Dini e il coefficiente di rendimento "retributivo" si blocca al 31 dicembre 2011, anziché al 1995. L'esempio in pagina mostra come la novità favorisce i soggetti che hanno 40 anni di contributi al 31 dicembre 2011 e cesseranno dopo tale data.

## Le risposte ai quesiti

# Un bonus per i disabili

**Pubblichiamo le risposte degli esperti del Sole 24 Ore ad alcune delle numerose domande inviate dai lettori all'indirizzo sportellopensioni@ilsole24ore.com**

## Lavoratrice disabile, anzianità nel 2021/22

**Nel caso di persona disabile al 100%, 48 anni di età, in servizio dal 1984, quando scatterà la pensione di anzianità e quale sarà il tasso di sostituzione.**

*Maria*

→ La lettrice non precisa a quale Istituto previdenziale sia iscritta (Inps o ex Inpdap). Ad ogni modo, l'articolo 80, comma 3 della legge 388/2000 prevede il riconoscimento figurativo di due mesi per ogni anno

lavorato in presenza di una invalidità superiore al 74 per cento. Se la persona è disabile al 100% dal 1984, ha già maturato 56 mesi di accredito figurativo oltre a 28 anni effettivamente lavorati. A questo punto per accedere alla pensione anticipata (ex 40 anni) la lavoratrice dovrà attendere di maturare i nuovi requisiti previsti dalla riforma (che presumibilmente verranno maturati nel 2021/2022).

## Contributi volontari, 15 anni non bastano

**Sono stato autorizzato alla contribuzione volontaria dal 23 aprile 1977 e ho provveduto ad effettuare regolari versamenti**

**fino al 26 giugno 2000, compimento dei 15 anni contributivi. L'Inps mi disse a suo tempo che potevo sospendere i versamenti in quanto avevo raggiunto il minimo previsto dalla normativa. Leggendo le risposte ai vari quesiti, sembrerebbe che non siano più sufficienti i 15 anni al fine di ottenere la pensione di vecchiaia: è così oppure dovrò richiedere di proseguire con i restanti versamenti sino al raggiungimento dei 20 anni?**

*Antonio Pugliese*

→ In base alle indicazioni della circolare Inps 35 del 14 marzo 2012, dopo la riforma Monti-Fornero la pensione di vecchiaia sarà conseguibile in presenza di almeno venti anni di contributi e all'età prevista tempo per tempo.



## Inps. Domande entro il 31 maggio Saldo dei contributi rinviabile per ferie

**Arturo Rossi**

Entro il 31 maggio le aziende possono presentare le richieste per differire il pagamento dei **contributi nel caso di ferie collettive**, utilizzando solo il canale telematico.

Lo ricorda l'Inps con il messaggio 8609/2012, sottolineando che è necessario essere in possesso del Pin. Il percorso da seguire è il seguente: Servizi online - Aziende consulenti e professionisti - cassetto previdenziale - istanze on line - invio nuova istanza - codice 445 Richiesta differimento termine adempimenti contributivi per ferie collettive. Nella stessa pagina è presente anche il manuale di compilazione.

Le aziende possono presentare all'istituto previdenziale la domanda di differimento di pagamento dei contributi per impossibilità di provvedervi entro il termine, in quanto l'azienda è chiusa per ferie collettive. Il differimento si riferisce agli adempimenti da effettuare nel periodo stabilito per

le citate ferie. Ad esempio, se le ferie collettive sono ad agosto e non vi è la possibilità di effettuare il pagamento (contributi relativi al mese di luglio), lo stesso può essere effettuato a settembre.

Il differimento può essere concesso per gli adempimenti di un solo mese anche se le ferie sono fruite in un periodo posto a cavallo di due mesi: l'eventuale autorizzazione è concessa per il mese con il periodo più rilevante di ferie.

Il versamento dei contributi dovrà essere effettuato in unica soluzione entro il termine differito e la somma dovrà essere maggiorata degli interessi di dilazione. Le richieste di autorizzazione al differimento devono essere presentate entro il termine sopracitato anche nell'ipotesi in cui la chiusura per ferie collettive si verifichi in periodi dell'anno diversi da quello estivo.

Le domande saranno esaminate dal Comitato provinciale della sede Inps competente per territorio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## ***E sugli sgravi il Cno scrive a ministero e Inps***

**Pubblichiamo la lettera inviata alle direzioni generali per le politiche attive e passive del lavoro, per le politiche previdenziali e assicurative e per l'attività ispettiva del ministero del lavoro e alla direzione Generale Inps in materia di «Sgravi contributivi legge 223/91 per lavoratori licenziati da studi professionali»**

Con la presente si intende segnalare una difforme attuazione sul territorio nazionale delle disposizioni che ammettono ai benefici contributivi di cui alla legge 223/91.

Com'è noto, la legge in questione prevede la possibilità di ottenere sgravi contributivi nelle ipotesi di assunzione di lavoratori precedentemente iscritti nelle liste di mobilità di cui all'art. 6 della legge 223/91.

Originariamente tale facoltà era data ai lavoratori licenziati collettivamente da imprese con più di 15 dipendenti. Successivamente il legislatore, con l'art. 4 della legge 236/93, ha esteso tale facoltà anche per i lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo, da imprese al di sotto del suddetto limite occupazionale.

Con interpello n. 10 del 2011, il Ministero del lavoro ha chiarito che le disposizioni di cui al suddetto art. 4 della legge 236/93 sono da estendere anche agli studi professionali, nonostante la norma in questione destini il beneficio solo alle «imprese».

L'assunto ministeriale viene suffragato dal consolidato orientamento comunitario (Corte di giustizia delle Comunità europee in data 16 ottobre 2003 causa C/32/02 con riferimento alla direttiva Ue del Consiglio 98/59/Ce) che afferma, infatti, che incentrarsi su una nozione intesa in senso ampio di datore di lavoro, superando in tal modo lo stretto perimetro

della nozione di imprenditore ed intendendo con quest'ultimo qualunque soggetto che svolge attività economica e che sia attivo su un determinato mercato.

L'interpello in questione è dell'8 marzo dello scorso anno in tutto questo periodo sono pervenute numerosissime segnalazioni dal territorio che denunciavano un comportamento non uniforme da parte delle sedi periferiche dell'Inps.

Non tutte, infatti, si sono adeguate ai dettami del Ministero del lavoro, non attribuendo ai datori di lavoro che assumono lavoratori licenziati da studi professionali, l'autorizzazione ad usufruire degli sgravi contributivi di cui alla legge 223/91.

In data 5 aprile 2012 il quotidiano *ItaliaOggi* pubblica articolo a firma Daniele Cirio, nel quale cita una nota dell'Inps (non presente nelle banche dati ufficiali), che darebbe un indirizzo opposto a quello contenuto nel predetto interpello n. 10/11 del ministero del lavoro.

Si spiegherebbe così, forse, la linea che molte sedi dell'Inps stanno tenendo sul tema.

È quanto mai evidente come, in questi momenti di gravissima crisi economica e in particolare occupazionale, l'interpello 10/11 del Ministero del lavoro nel porre fine a un'antica querelle, e riaffermando un principio consolidato nella giurisprudenza, possa rivelarsi anche un ottimo strumento di incentivazione all'assunzione.

Si invitano, pertanto, gli Enti in indirizzo a chiarire definitivamente alle loro articolazioni territoriali, quale sia l'effettiva interpretazione dell'interpello n. 10/11.

Ciò al fine di dare un quadro regolatorio univoco e il più possibile aderente alle norme e alle loro relative interpretazioni.



*L'Inps chiarisce la riforma Fornero. Escluso calcolo più favorevole per il servizio over 40 anni*

# Pensione a 65 anni, senza sconti

## Niente deroghe a chi aveva i requisiti entro il 31 dicembre

DI NICOLA MONDELLI

**I**n pensione con meno di 66 anni. L'Inps, con il messaggio n. 8381 del 15 maggio 2012, ha fornito chiarimenti in rapporto alle disposizioni in materia di trattamenti pensionistici contenute nell'art. 24 della legge 214/2011 (riforma Fornero) e nella circolare n. 2/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'istituto di previdenza precisa, tra l'altro, che ai dirigenti scolastici, ai docenti e al personale Ata, che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 secondo i requisiti anagrafici e contributivi richiesti dalle norme vigenti prima dell'entrata in vigore della legge 214/2011, non è possibile applicare, neppure su opzione, le disposizioni contenute nel predetto art. 24 (età minima 66 anni e anzianità contributiva minima di 41 anni per le donne e 42 per gli uomini). Ne consegue che l'amministrazione scolastica dovrà collocare a riposo quei dipendenti che raggiungono il limite di età previsto dalla normativa previgente detto articolo (fissato a 65 anni) e che al 31 dicembre 2011 erano già in possesso del requisito pensionistico della massima anzianità contributiva (40 anni) o della quota o comunque

dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo in ogni caso l'autorizzazione al trattenimento in servizio secondo quanto dispongono i commi 3 e 5 del decreto legislativo 297/1994.

Importante anche il chiarimento sui tempi di pagamento e liquidazione del Tfr/Tfs nel caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro disposta ai sensi dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 112/2008, convertito con modificazione nella legge 133/2008 (compimento della massima anzianità contributiva). Il presupposto per

la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 72, nei confronti del personale della scuola che ha maturato i requisiti per il pensionamento a qualsiasi titolo entro il 31 dicembre 2011, rimane fissato, si legge sempre nel messaggio, al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva. Per il personale che invece matura i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 2012, la risoluzione unilaterale dovrà invece tenere conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento così come disciplinata dall'art. 24 della legge 214/2011, in particolare dei requisiti contributivi previsti, per l'anno

considerato, per la pensione anticipata (limitatamente al 2012 minimo 41 anni per le donne e 42 per gli uomini). Ai fini dell'individuazione del termine di pagamento del trattamento tali cessazioni devono essere trattate come limiti di servizio e pertanto verrà applicato il relativo termine di pagamento previsto dall'art. 3 del decreto legge 79/1997 (non prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e, comunque, non oltre i successivi tre mesi, decorsi i quali sono dovuti gli interessi).

Cessazione dal servizio con anzianità contributiva superiore a 40 anni.

L'ultimo chiarimento meritevole è quello relativo al criterio di calcolo della pensione nei confronti di quanti possono fare valere più di 40 anni di contribuzione. Per le cessazioni successive al 31 dicembre 2011, si legge ancora nel messaggio, essendo venuto meno con la riforma Fornero il concetto di massima anzianità contributiva in quanto le anzianità maturate dal 1° gennaio 2012 troveranno comunque, con il sistema contributivo, non potrà trovare più applicazione il criterio di calcolo delineato con la nota operativa dell'Inpdap n. 26 del 13 giugno 2008 che garantiva la valutazione più favorevole in termini di calcolo della prestazione nel caso in cui l'anzianità contributiva era superiore ai 40 anni.

— ©Riproduzione riservata —

Supplemento a cura  
di **ALESSANDRA RICCIARDI**  
[aricciardi@class.it](mailto:aricciardi@class.it)



**Elsa Fornero**



RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

# ANCORA POCHE LUCI E TROPPE OMBRE

Federica Di Mario\*

La proposta di riforma del mercato del lavoro presentata dal Governo e ancora al vaglio del parlamento, è gravata da troppe lacune. In primo luogo non sembra risolvere il problema della flessibilità in uscita, posto che le modifiche apportate all'articolo 18 conferiscono al giudice ampia discrezionalità in merito all'alternativa tra reintegrazione e mero risarcimento, con ciò impedendo una prognosi certa sull'esito del giudizio, anche nel caso di licenziamento per ragioni economiche. D'altro canto, gli interventi proposti neppure risolvono il problema della flessibilità in entrata in quanto, nel tentativo di disincentivare il ricorso a contratti diversi dal quello a tempo indeterminato, prevedono un aumento degli oneri burocratici e, soprattutto, dei costi a carico delle imprese mentre. Una delle poche note positive pare l'eliminazione dell'obbligo di indicare la causale apposta al primo contratto a termine, previsione controbalanciata, però, dall'irrigidimento della disciplina dell'istituto nel suo complesso, che potrebbe avere effetti controproducenti per i lavoratori. Peraltro si non è difficile pronosticare un aumento del contenzioso data l'estrema genericità di alcune formulazioni proposte (le «altre ipotesi» di licenziamento disciplinare e la «manifesta insussistenza» del motivo oggettivo a giustificazione del licenziamento). Inoltre la medesima genericità non consentirà di individuare la tutela potenzialmente riconosciuta nel caso concreto, dissuadendo da possibili conciliazioni in assenza di associati parametri di riferimento.

Per contro il disincentivo all'uso distorto di partite Iva e contratti di collaborazione a progetto appare lodevole, tuttavia l'intervento, non essendo accompagnato da una contestuale riduzione dei costi del lavoro, dallo snellimento degli oneri burocratici e dalla semplificazione della normativa vigen-

te, di fatto rischia di tramutarsi in un ulteriore aggravio per le imprese, soprattutto piccole e medie, in un momento storico che avrebbe, per contro, necessitato di interventi più incisivi a favore del tessuto produttivo italiano.

Di diverso rispetto a quanto fatto, in considerazione delle riforme in materia pensionistica intervenute in questi anni e, soprattutto, del recente aumento dell'età pensionabile, sarebbe stata auspicabile una riduzione, ancorché minima e ripartita nel tempo, del carico fiscale e contributivo gravante sulle retribuzioni, che è storicamente tra i più elevati rispetto al resto dei paesi maggiormente industrializzati. Tale riduzione avrebbe permesso di liberare risorse da investire in altre aree strategiche (ad esempio, ricerca e innovazione) innestando un possibile circolo virtuoso con effetti sull'auspicata ripresa e, forse, sulla diminuzione del ricorso agli ammortizzatori sociali, che incidono sul costo del lavoro e rispetto ai quali la proposta di riforma non pare risolutiva.

Inoltre sarebbe utile ripristinare la Legge n. 188/2007, che obbligava a trascrivere le dimissioni volontarie su un modulo numerato progressivamente, evitando, in modo semplice, il problema delle «dimissioni in bianco», senza aggravare le parti con ulteriori procedure burocratiche proposte nella riforma. Per contro è da evitare la reintroduzione dell'obbligo di preventivo esperimento della conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Alla luce della precedente esperienza in tema di conciliazione obbligatoria che, deludendo ogni proposito, aveva sortito solo effetti meramente dilatori rispetto all'azione giudiziale, non si ravvisa l'utilità di un procedimento che presumibilmente si limiterà a dilatare i tempi per intimare il licenziamento della durata della procedura e, se non vengono accolti gli

emendamenti formulati alla proposta, anche dell'eventuale periodo di sospensione del rapporto con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio, per malattia, infortunio, maternità).

\*Counsel, studio legale associato ad **ASHURSI**



# Famiglia: i primi, timidi spunti



*Pensioni  
& previdenza*

di Vittorio Spinelli

**L'**estenuante procedura per l'approvazione della riforma del mercato del lavoro, tuttora all'esame del Parlamento, ricade anche su alcuni limitati provvedimenti della stessa riforma a sostegno dei papà e delle mamme lavoratrici. Sono tre disposizioni di diversa natura, nel filo comune di incentivare l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e di rafforzare i diritti acquisiti.

**Congedi «azzurri».** Sono i congedi di paternità, retribuiti al 100% ed obbligatori, che ogni papà potrà utilizzare per una durata di tre giorni entro il quinto mese di vita del bambino. Gli ultimi orientamenti sul nuovo diritto parentale propongono tuttavia che solo il primo giorno di congedo sia obbligatorio. Le due giornate residue dovrebbero essere invece condizionate dal nulla osta della madre, che a sua volta sarebbe obbligata a rientrare in servizio per gli stessi giorni.

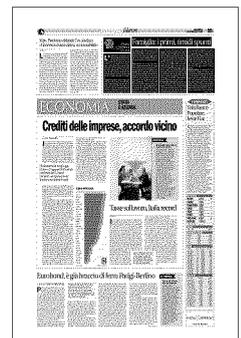
**Baby sitter.** È una novità della riforma: le mamme interessate al congedo facoltativo post maternità avranno, in alternativa, la possibilità di usufruire di voucher per una baby sitter per l'intero periodo consentito dal congedo. In particolare, si potrà sostenere il costo del nido o dell'asilo direttamente con l'indennità del congedo. Di regola, il lavoro della baby sitter è considerato pari a quello di una colf e, come tale, è soggetto a tutte le regole dei rapporti di lavoro domestico. Il voucher previsto dalla riforma opera invece come compen-

so di lavoro accessorio e saltuario, soggetto alle stesse regole Inps per le collaborazioni. In generale, chi utilizzerà i prossimi buoni lavoro dovrà apporvi una numerazione progressiva, aggiungendo la data e l'orario di utilizzo. Il passaggio burocratico aggiunto dalla riforma tende a restringere il campo degli abusi che possono essere commessi attraverso i voucher. Viene meno così la flessibilità del sistema, finora molto apprezzata in particolare nel settore agricolo. Si finisce così per ingabbiare i voucher nelle rigide formalità dei rapporti continuativi di lavoro dipendente.

**Dimissioni in bianco.** Per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco delle lavoratrici in maternità all'atto stesso della assunzione, viene prevista una formale procedura di convalida delle dimissioni, a cura del servizio ispettivo del Ministero del lavoro che dovrà verificare le reali intenzioni delle parti. Le indagini vengono estese alle dimissioni entro l'età di tre anni del bambino. La tutela reale della maternità passa in questo caso per una nuova formalità burocratica che aggrava le aziende e i datori di lavoro che già operano correttamente.

**Bimbi in ufficio.** L'edizione 2012 dell'iniziativa «Bimbi in ufficio», promossa da alcuni quotidiani nazionali, si svolgerà il 25 maggio. In questo giorno, presso numerose aziende private e alcuni uffici pubblici, i figli dei dipendenti saranno accolti e festeggiati sul posto di lavoro dei genitori. L'iniziativa punta a migliorare gli ambienti di lavoro attraverso una speciale attenzione ai legami familiari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Getty Images

# Fattore Famiglia

## La rivoluzione del welfare lombardo. L'assessore Boscagli: «Siamo pronti»

a cura di **Stefano Arduini**

■ Sul fronte della costruzione di un nuovo sistema di welfare, Giulio Boscagli, assessore alla Famiglia, Conciliazione, Integrazione e Solidarietà sociale in Lombardia, c'è per scelta e per mestiere: «La popolazione italiana ormai si è resa conto che non è più sostenibile mantenere un sistema alle stesse condizioni di un tempo». Da qui la riforma previdenziale da una parte e quella sanitaria e socio-assistenziale dall'altra. Materie, in particolare queste ultime due, di competenza delle Regioni e a cascata dei Comuni. Una sfida che in Lombardia ha preso una strada ben precisa: «Quella che prevede la fornitura di servizi gratuiti esclusivamente a chi si trova in condizione di forte debolezza, mentre chi sta meglio sarà chiamato a contribuire al sistema di protezione».

**Partiamo da qui. Quali le conseguenze di questa impostazione?**

Fino a ieri la residenzialità in strutture come le Rsa o le comunità per minori o per tossici era il perno del meccanismo. Ora ci stiamo spostando verso l'assistenza domiciliare. Già in questo momento abbiamo circa 60mila persone ospitate in Rsa e 100mila assistite in Assistenza domiciliare integrata. La strada è questa.

**In Lombardia state introducendo anche il cosiddetto Fattore famiglia. Come funzionerà?**

L'idea è quella di utilizzare l'Isee non più come misura del reddito e del patrimonio

È il nuovo parametro che "misurerà" i bisogni dei nuclei familiari e la loro compartecipazione alla spesa. «C'è molto da cambiare, i cittadini ne sono consapevoli». Il primo punto? «Più cure a domicilio e meno residenzialità»

di una persona, ma di considerare anche eventuali altri sostegni al reddito come gli assegni di accompagnamento e i carichi familiari, figli disabili o anziani a carico. In questo modo avremo una fotografia più veritiera della condizione economica dei cittadini per poter valutare bene e caso per caso la loro eventuale compartecipazione alle spese.

**Proprio su questo punto dovrete lanciare una sperimentazione con i Comuni, sui quali poi rischia di cadere l'onere delle spese. A che punto siete?**

Siamo nella fase di preselezione. Saranno 15 e di diversa dimensione in modo che il test sia affidabile. Per l'anno di sperimentazione la Regione ha stanziato a bilancio 1,5 milioni di euro.

**Quindi mettete in conto che la spesa per i Comuni possa aumentare?**

Non lo sappiamo ancora. Dipenderà anche dai pesi specifici che avrà ogni singola voce del Fattore famiglia e quali saranno i servizi offerti, dagli asili nido a quelli per gli anziani.

**Il Fattore famiglia può anche diventare uno strumento per razionalizzare le spese sociali nei Comuni?**

Quello che posso far notare è che anche senza questo strumento i Comuni erano già "abituati" al principio che chi più ha più paga, per esempio attraverso lo strumento delle fasce di reddito. Ma non è solo questa la differenza culturale che introdurremo.

**A cosa si riferisce?**

Mentre fino ad oggi sostanzialmente la produzione di servizi socio-sanitari era ancorata all'offerta, nel nostro modello a "guidare" sarà la domanda. I voucher, la dote e i buoni che dir si voglia saranno l'architettura dell'infrastruttura. In base alle necessità delle persone sarà riconosciuto un assegno di un importo sufficiente a "pagare" la prestazione. Ma saranno i cittadini a scegliere la struttura, che potrà essere pubblica, privata o non profit.

**A chi spetterà la definizione dei bisogni?** Ci affideremo ad équipe multidisciplinari in modo che ogni caso possa venir valutato e compreso con la massima attenzione.

**Spostare la scelta sull'utente però significa**

anche "caricare" per esempio gli anziani di una responsabilità che non sempre sono in grado di sostenere...

Questo è un passaggio cruciale. Spetterà a noi la supervisione di sistema molto variegato che - come si diceva - si compone di soggetti anche molto diversi fra loro, che applicano prezzi differenti. Dovremo dotarci di strumenti capaci di ottimizzare il mercato.

**In questa prima fase il nuovo welfare lombardo ha puntato in particolare su due obiettivi: le politiche di conciliazione e la lotta agli aborti economici. Perché questa scelta?**

Nella nostra Regione già da qualche anno l'attenzione ai progetti di conciliazione fra la vita professionale e quella di casa da parte delle imprese ha prodotto una serie di best practices che anche col premio FamigliaLavoro abbiamo voluto far emergere. Del resto su questo tema sono arrivati input importanti anche dalla politica nazionale. I risultati sono stati un Libro Bianco e 13 piani operativi territoriali

di cui siamo molto soddisfatti. Quanto al Fondo Nasko è stata un'idea del presidente Formigoni che ha preso le mosse dalla constatazione che il 30% delle donne che decideva di non portare a termine la gravidanza, lo faceva per ragioni di reddito. E oggi i risultati che abbiamo ottenuto sono sotto gli occhi di tutti.



intervista

## FOCUS

## L'arte di famiglia di Picasso & C.

A Milano fino al primo luglio, una mostra da non perdere

La famiglia si mette in mostra a Milano. L'evento si chiama "La vita condivisa. I gesti della famiglia nelle immagini dell'arte" ed è un percorso espositivo diviso in quattro sezioni ("La Famiglia", "L'Accoglienza", "La Relazione", "Nel Quotidiano") che analizza in quale modo l'arte figurativa racconta l'attività del prendersi cura, dello stare vicino, dell'essere famiglia che ha caratterizzato l'azione sociale degli enti di assistenza. La proposta è stata pensata in concomitanza con il VII Incontro mondiale delle famiglie che si tiene a Milano dal 30 maggio al 3 giugno. Il percorso si compone di circa 60 opere prodotte dal Trecento ai giorni nostri. La maggior parte sono del patrimonio storico artistico di proprietà degli enti assistenziali presenti in Lombardia, con

un'integrazione proveniente da musei e collezioni lombarde insieme ad opere esemplificative provenienti dal territorio italiano e di respiro europeo.

È possibile ammirare grandi artisti come Lorenzetti, Picasso e Rouault. L'evento, ad ingresso gratuito, è promosso e sostenuto da Regione Lombardia in collaborazione con Crea dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e curato da Cecilia De Carli, Laura Polo D'Ambrosio e Grazia Massone.

La mostra rimarrà aperta al pubblico, in Galleria Gruppo Credito Valtellinese, al Refettorio delle Stelline di corso Magenta 59, fino al 1° luglio. Dal martedì alla domenica dalle 10 alle 19, il giovedì fino alle 22. In rete è anche disponibile il sito dell'iniziativa: [lavitacondivisa.it](http://lavitacondivisa.it)

## I 1.296 bambini del Fondo Nasko

Il successo dell'iniziativa per mamme e figli indigenti

In Lombardia ci sono già 1.296 bambini nati grazie a Nasko. E molti altri ne stanno per nascere. Nasko è il fondo creato da Regione Lombardia nell'ottobre 2010 per aiutare quelle donne che si trovano in una situazione di difficoltà economica e che quando scoprono di aspettare un bimbo, spaventate dall'impatto economico del nuovo arrivo, pensano all'aborto. Sapendo che c'è un aiuto piccolo ma concreto su cui contare, tante rinunciano ad interrompere la gravidanza e tengono il bambino.

È la scelta che hanno fatto in 2.446 donne, nei 19 mesi di vita del fondo. Tanti sono i progetti personalizzati di aiuto alle future mamme avviati grazie al Fondo Nasko e sostenuti dai 13 milioni di euro complessivi di cui il fondo è stato do-

tato (l'ultimo rifinanziamento, di 3 milioni di euro, è arrivato lo scorso aprile). Un'adesione che ha superato ogni più rosea aspettativa e che ha in qualche modo smontato le perplessità di chi riteneva bassa la cifra messa sul piatto (250 euro al mese).

Le mamme ricevono una carta prepagata, che viene caricata con 250 euro al mese per 18 mesi, per un totale di 4.500 euro: con questa carta acquistano beni e servizi necessari sia nella gravidanza sia nei primi mesi di vita del bambino. Tutte le spese poi vengono rimborsate a chi accompagna la mamma nel suo percorso. Le risorse regionali sono andate interamente nelle tasche delle mamme, poiché il personale dei Centri di Aiuto alla Vita e dei Consulenti familiari pubblici e privati ha lavorato gratuitamente.

Decisiva per il successo di Nasko è stata infatti, oltre all'aiuto economico, quella fondamentale relazione, basata sulla fiducia, che si instaura tra le madri e gli operatori dei Centri di aiuto alla vita e dei consulenti familiari. Per la realizzazione della sperimentazione è stata attivata una rete di 178 strutture: l'iniziativa Nasko ha favorito un'ampia collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti, dove la competenza specifica di ognuno è stata messa al servizio della buona riuscita del progetto costruito con ogni donna.

[www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)

# GRAZIE

## AD OGNI NOSTRA

# MAMMA

## CHE HA SCELTO LA VITA

FONDONASKO

LOMBARDIA. CRESCIAMOLA INSIEME.

Se vi trovate a vivere una gravidanza in un momento di difficoltà economica, il FondoNasko può aiutarvi con un sostegno concreto e personalizzato sulle vostre esigenze. Chiedete informazioni al Consultorio o in un Centro di Aiuto alla Vita. [www.famiglia.regione.lombardia.it](http://www.famiglia.regione.lombardia.it)



Regione Lombardia

### 1.296

i bambini nati grazie al Fondo Nasko dall'ottobre 2010 allo scorso aprile

### 13mln

la dotazione finanziaria di cui il Fondo Nasko ha potuto contare nei suoi 19 mesi di vita

### 250€

la dotazione mensile (per 18 mesi) garantita alle mamme che aderiscono

### 178

gli enti gestori del Fondo fra Centri aiuto alla Vita (38) e Consulenti (140)

Dopo l'intesa Stato-Regione del 2010 sono stati sottoscritti 13 accordi di programma per la creazione di reti territoriali. Tre gli strumenti operativi: la Dote, l'Associazione tra imprese e la Consulenza alle imprese

Un laboratorio di innovazione e riforma dei sistemi di welfare state. È quanto intende essere la Regione Lombardia, in particolare sul versante della conciliazione Famiglia-Lavoro. Per questo ha stilato - anche avvalendosi del contributo del comitato strategico Conciliazione Donna Famiglia Lavoro - una vera e propria road map che vuole coinvolgere tutta la filiera coinvolta: impresa-lavoro-famiglia-territorio. A partire dall'elaborazione del Libro Verde e della successiva consultazione pubblica che ha portato al Libro Bianco che non a caso si chiama "RoadMap Conciliazione 2011-2013", dalla sottoscrizione degli Accordi di programma sulle "Reti territoriali per la conciliazione" in tutte le province lombarde e dall'avvio operativo dei conseguenti Piani di azione locali.

In Lombardia, dopo l'Intesa in Conferenza Unificata del 2010, Regione Lombardia ha promosso 13 accordi di programma per la creazione di reti territoriali per la Dote Conciliazione, a cui hanno fatto seguito 13 piani di azione specifici che contano complessivamente la partecipazione di 177 organizzazioni.

Complessivamente sono 80 i progetti attivati a livello territoriale e tre gli strumenti di intervento: il primo è la Dote Conciliazione in corso di sperimentazione in sei territori e articolata in Dote servizi alla persona (fino a marzo ne erano state assegnate 616, 578 di cura per l'infanzia, di cui l'84% per asili nido) e Dote premialità all'impresa (263 di cui il 40% a micro imprese, il 24% a piccole imprese e il 36% a imprese medie). Ecco come funzionano: la prima, destinata ai genitori che rientrano dall'assenza facoltativa per maternità o paternità, permette l'acquisizione di servizi a sostegno dei compiti di cura della famiglia presso i soggetti gestori accreditati; la seconda in-

### Il premio FamigliaLavoro diventa internazionale

Il IV Premio FamigliaLavoro sarà consegnato durante il VII Incontro mondiale delle famiglie che si svolgerà a Milano da mercoledì 30 maggio a domenica 3 giugno, che vedrà la partecipazione anche di Benedetto XVI. Il riconoscimento assume così carattere internazionale con la denominazione di "International WorkLife Balance Award": verranno infatti premiate realtà provenienti da ogni parte del mondo (un vincitore per ogni continente a cui naturalmente si aggiunge un vincitore per la Lombardia). La cerimonia di premiazione si terrà mercoledì 30 maggio alle ore 17 presso l'Auditorium di Regione Lombardia, Palazzo Lombardia.  
info [www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it/](http://www.premiofamiglialavoro.regione.lombardia.it/)



#### Sempre connesse

Mounira, Marzia e Manjola, mentre in una pausa guardano i loro figli al Baby Parking collegato via video al salone "Anna José Parrucchieri"

## La road map per la conciliazione

Coinvolta interamente tutta la filiera: impresa-lavoro-famiglia-territorio

### In Lombardia sono complessivamente 80 i progetti attivati a livello territoriale

centiva invece le imprese, soprattutto piccole e medie, all'assunzione di madri disoccupate con almeno un figlio a carico inferiore ai cinque anni. Oltre alla Dote, la Regione ha promosso lo strumento dell'Associazione tra imprese, grazie al quale più imprese possono aggregare la loro domanda per individuare possibili soluzioni a favore dei propri lavoratori, con la collaborazione dei soggetti già presenti sul territorio. Infine c'è la Consulenza alle imprese, che prevede la presenza diretta di un esperto in azienda al quale spetta il compito di coinvolgere datore di lavoro, lavoratrici e lavoratori per la definizione personalizzata di piani di flessibilità aziendale e di piani di congedo per maternità.

La Regione ha anche messo a disposizione 5 milioni di euro per progetti sperimentali per il welfare aziendale e interaziendale. Alle imprese è stato chiesto di cofinanziare gli interventi per almeno il 20% del costo complessivo. Su 66 domande pervenute sono stati selezionati e avviati, alla fine dello scorso anno, 33 progetti di durata biennale dedicati a sperimentare, a favore di oltre 6.300 lavoratrici e lavoratori dipendenti, soluzioni flessibili nell'organizzazione del lavoro e interventi a supporto degli impegni di cura familiare, in raccordo con la programmazione dei servizi a livello locale e con i Piani territoriali di conciliazione.

In sede di bilancio la prima annualità di attuazione della Road Map Conciliazione famiglia-lavoro ha prodotto un significativo avanzamento nelle risposte alle esigenze dei giovani, delle famiglie e delle imprese in tutte le diverse politiche regionali. Da segnalare, per esempio, come all'interno del programma sperimentale sulla responsabilità sociale di impresa nel 2012 sono stati previsti

900mila euro di contributi per progetti su diversi ambiti, fra i quali figurano il supporto e l'accompagnamento dei propri collaboratori durante le fasi di transizione della vita e della carriera professionale.

Sul fronte dell'occupazione e delle politiche attive per il lavoro, con risorse Fse, la misura Obiettivo Conciliazione ha permesso, fra il 2010 e il 2011, di sostenere persone coinvolte in processi di crisi aziendale con figli minorenni o conviventi non autosufficienti, al fine di facilitare la ricollocazione a seguito della partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro. Il numero totale di lavoratori assegnatari di Voucher conciliazione è stato di 3.520, di cui 1.717 uomini (49%) e 1.804 (51%) donne.

Infine, sulle politiche dei tempi Re-

gione Lombardia è impegnata su più fronti per promuovere l'adeguamento e la sincronizzazione degli orari e finanzia progetti che consentono ai Comuni, soprattutto quelli più grandi, di dotarsi di una programmazione dei tempi che impatti positivamente sulla vita delle famiglie. A giugno 2011 sono 36 su 38 i Comuni con più di 30mila abitanti che hanno adottato un Piano Territoriale degli Orari.

Vale da ultimo la pena ricordare come tutto sia pubblicato sul sito dedicato alla Conciliazione ([www.famiglia.regione.lombardia.it](http://www.famiglia.regione.lombardia.it)). Non solo: sul social network LinkedIn si contano ormai oltre 300 collegamenti, di cui 140 di aziende, e anche su Facebook è stato aperto un canale di comunicazione con i cittadini.

#### politiche attive

### La best practice? Dalla parrucchiera

Il caso scuola di due saloni di bellezza in provincia di Lodi

Due saloni, uno a Codogno, l'altro a Casalpusterleno, un Premio Famiglia, quello dell'edizione 2010, 32 collaboratori e il riconoscimento unanime di essere un piccolo laboratorio delle politiche di conciliazione nel cuore della bassa lombarda. Benvenuti nel salone "Anna José Parrucchieri", naturalmente gestito dalla signora Anna.

#### Come si fa conciliazione in un salone di bellezza?

Il primo progetto, quello che ci è valso il premio della Regione, si chiama "Stiroamico" e prevede tre ore settimanali di stiraggio gratuito per le nostre 28 collaboratrici con figli. Fino a ottobre ci è stato finanziato dal bando regionale. Ora ci pensiamo noi: in tutto 16mila euro, 8mila per negozio.

#### Cosa le ha lasciato in eredità la vittoria nel 2010, è aumentato il giro di affari?

No, quella che è cresciuta è la rete di relazioni. Tanto che insieme ai nostri clienti e ad altri esercizi commerciali, grazie a un altro bando regionale, abbiamo dato vita ad un servizio di baby parking sorvegliato, anche via video,

in orari extrascolastici che i nostri clienti "pagano" con gli scontrini fiscali e le nostre addette con voucher forniti da noi. Infine abbiamo avviato anche il progetto "Grandi pulizie".

#### Di che cosa si tratta?

Ogni tre mesi assicuriamo alle nostre ragazze un servizio di pulizia domestica completa. Del resto quello dell'aiuto casalingo era la richiesta più pressante che ci è arrivata da loro. In questo caso si tratta di un cofinanziamento regionale. Noi mettiamo il 20% della spesa totale, circa 30mila euro.



## Parmalat ha tre versioni sulla grana Ontario

**I**l Canada è un mistero per Parmalat: il big italiano del latte aveva una causa pendente con il fondo pensione dell'Ontario. Ai primi di marzo un arbitrato ha dato ragione ai canadesi invitando le parti a fissare un risarcimento. Ma quanto pesa la tegola sulla Parmalat? Bella domanda perché nemmeno a Collecchio hanno le idee molto chiare: nella versione iniziale del bilancio 2011 Parmalat riteneva di non dover nulla. Poi, dopo l'arbitrato, a Collecchio hanno dovuto rettificare il bilancio, ma ne escono tre differenti impatti. A pagina 15 si legge che dei 111 milioni di minori utili, 53,6 sono imputabili al Canada. Ma poi a pagina 205 si parla di accantonamenti aggiuntivi per 76 milioni legati anch'essi al caso Ontario. E infine a pagina 217 di spese legali per l'arbitrato di 72,6 milioni. L'assemblea di Parmalat si avvicina e c'è da scommettere che qualcuno chiederà lumi sulla triplice versione. (S.Fi.)

