

Cassa integrazione: nel 2020 le buste paga alleggerite di 8,7 miliardi

8,7 miliardi di euro, al netto dell'IRPEF nazionale e delle addizionali regionali e comunali: è quanto manca nelle tasche dei dipendenti nell'anno 2020 che, a causa del Covid-19, sono stati in cassa integrazione. Va alla Lombardia il primato della maggior perdita delle retribuzioni nette, pari al 25,5% del totale nazionale (2,2 miliardi di euro), seguita dal Veneto dove i cassaintegrati perdono oltre 964 milioni di euro netti, dall'Emilia Romagna (840 milioni di euro netti) e dal Piemonte (745 milioni di euro netti). È quanto emerge da un'analisi condotta dal Servizio Lavoro, Coesione e Territorio della UIL che ha elaborato i dati Inps delle ore autorizzate di cassa integrazione salariale su cui sono state condotte le simulazioni.

Quanto incide questa perdita sulle singole retribuzioni mensili dei dipendenti? Tra riduzione dello stipendio e mancati ratei di tredicesima e quattordicesima - spiega Ivana Veronese, Segretaria Confederale UIL - in due mesi le buste paga si sono alleggerite mediamente dal 9,6% al 39%, a seconda delle ore di cassa integrazione. A fronte di circa 4,3 miliardi di ore di cassa integrazione autorizzate nell'anno 2020, numeri mai raggiunti in precedenza, i 7 milioni di beneficiari hanno perso, mediamente, 1.243 euro netti pro-capite annui.

Da una nostra simulazione, un dipendente in cassa integrazione per tre mesi a zero ore (con un reddito lordo annuo 20.980), tra riduzione dello stipendio e mancati ratei di tredicesima e quattordicesima, perderebbe 1.611 euro netti annui; con sei mesi di cassa integrazione, lo stesso dipendente subirebbe una riduzione pari a 3.229 euro netti annui, mentre con nove mesi di cassa integrazione la riduzione ammonterebbe a 4.898 euro

netti annui; infine, con dodici mesi la riduzione sarebbe pari a 6.611 euro annui. Pertanto, nella riforma più complessiva degli ammortizzatori sociali -sottolinea Ivana Veronese -che si sta discutendo in questomomento, oltre che della necessità di velocizzare e semplificare le procedure, occorre tenere ben presente il tema della revisione dei tetti massimi del sussidio della cassa integrazione e della loro rivalutazione, fissati oggi per Legge, a 998,18 euro lordi mensili per retribuzioni inferiori o pari a 2.159,48 e a 1.199,72 per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro.

Per la UIL, oltre all'innalzamento dei massimali -incalza Ivana Veronese -la rivalutazione dei sussidi dovrebbe essere ancorata agli aumenti contrattuali e non soltanto al tasso di inflazione annua che, come noto, negli ultimi anni ha registrato indici molto vicini allo zero.

DIPENDENTI IN CASSA INTEGRAZIONE ANNO 2020: RETRIBUZIONE NETTA "MANCANTE"

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	458.805.921	111.234.108	175.534.377	745.574.405
Valle d'Aosta	7.556.203	2.766.882	6.446.502	16.769.587
Liguria	73.888.549	32.722.708	68.327.835	174.939.092
Lombardia	1.031.414.582	408.664.111	775.541.306	2.215.619.999
Trentino Alto Adige	67.993.574	4.190.816	86.097.337	158.281.727
Veneto	535.381.602	157.022.764	271.959.380	964.363.746
Friuli Venezia Giulia	112.916.281	26.312.003	49.889.474	189.117.758
Emilia Romagna	459.593.169	132.770.186	247.378.410	839.741.766
Toscana	272.209.038	103.082.631	182.782.098	558.073.766
Umbria	57.775.430	24.542.600	29.175.829	111.493.860
Marche	166.802.638	38.632.305	52.503.662	257.938.605
Lazio	289.983.058	193.864.793	350.651.404	834.499.256
Abruzzo	94.406.783	29.150.268	37.819.848	161.376.900
Molise	15.592.125	4.350.780	4.390.041	24.332.945
Campania	265.955.874	116.284.214	130.121.766	512.361.854
Puglia	202.372.225	73.583.971	98.152.350	374.108.547
Basilicata	45.912.659	8.928.722	11.637.148	66.478.529
Calabria	37.618.537	30.204.065	35.286.121	103.108.723
Sicilia	104.907.821	80.624.622	96.666.371	282.198.814
Sardegna	44.718.840	26.242.642	40.015.824	110.977.306
Totale	4.345.804.908	1.605.175.190	2.750.377.086	8.701.357.184

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

ORE CASSA INTEGRAZIONE AUTORIZZATE -ANNO 2020

GESTIONI	ORE di CIG	STIMA LAVORATORI A ZERO ORE
Ordinaria	1.979.786.234	970.483
Straordinaria	182.305.760	89.366
Deroga	798.594.622	391.468
FIS e Fondi solidarietà bilaterali	1.368.346.809	670.758
TOTALE	4.329.033.425	2.122.075

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

ORE CASSA INTEGRAZIONE AUTORIZZATE-ANNO 2020

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	228.261.652	55.340.352	87.330.536	370.932.540
Valle d'Aosta	3.759.305	1.376.558	3.207.215	8.343.078
Liguria	36.760.472	16.279.954	33.993.948	87.034.374
Lombardia	513.141.583	203.315.478	385.841.446	1.102.298.507
Trentino Alto Adige	33.827.649	2.084.983	42.834.496	78.747.128
Veneto	266.359.006	78.120.778	135.303.174	479.782.958
Friuli Venezia Giulia	56.177.254	13.090.549	24.820.634	94.088.437
Emilia Romagna	228.653.318	66.054.819	123.073.836	417.781.973
Toscana	135.427.382	51.284.891	90.936.367	277.648.640
Umbria	28.743.995	12.210.249	14.515.338	55.469.582
Marche	82.986.387	19.220.052	26.121.225	128.327.664
Lazio	144.270.178	96.450.146	174.453.435	415.173.759
Abruzzo	46.968.549	14.502.621	18.815.845	80.287.015
Molise	7.757.276	2.164.567	2.184.100	12.105.943
Campania	132.316.355	57.852.843	64.737.197	254.906.395
Puglia	100.682.699	36.608.941	48.832.015	186.123.655
Basilicata	22.842.119	4.442.150	5.789.626	33.073.895
Calabria	18.715.690	15.026.898	17.555.284	51.297.872
Sicilia	52.192.946	40.111.752	48.092.722	140.397.420
Sardegna	22.248.179	13.056.041	19.908.370	55.212.590
Totale	2.162.091.994	798.594.622	1.368.346.809	4.329.033.425

Elaborazione UIL Lavoro. Coesione e Territorio

STIMA UIL NUMENTO DIPENDENTI IN CASSA INTEGRAZIONE A ZERO ORE-ANNO 2020

REGIONI	Ordinaria	Deroga	FIS e Fondi solidarietà bilaterali	TOTALE
Piemonte	111.893	27.128	42.809	181.830
Valle d'Aosta	1.843	675	1.572	4.090
Liguria	18.020	7.980	16.664	42.664
Lombardia	251.540	99.664	189.138	540.342
Trentino Alto Adige	16.582	1.022	20.997	38.602
Veneto	130.569	38.294	66.325	235.188
Friuli Venezia Giulia	27.538	6.417	12.167	46.122
Emilia Romagna	112.085	32.380	60.330	204.795
Toscana	66.386	25.140	44.577	136.102
Umbria	14.090	5.985	7.115	27.191
Marche	40.680	9.422	12.805	62.906
Lazio	70.720	47.279	85.516	203.517
Abruzzo	23.024	7.109	9.223	39.356
Molise	3.803	1.061	1.071	5.934
Campania	64.861	28.359	31.734	124.954
Puglia	49.355	17.946	23.937	91.237
Basilicata	11.197	2.178	2.838	16.213
Calabria	9.174	7.366	8.606	25.146
Sicilia	25.584	19.663	23.575	68.822
Sardegna	10.906	6.400	9.759	27.065
Totale	1.059.849	391.468	670.758	2.122.075

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

SIMULAZIONI UIL

PERDITA NETTA DELLA RETRIBUZIONE DI UN DIPENDENTE IN CASSA INTEGRAZIONE IN BASE AL REDDITO

Caso 1 → Dipendente in cassa integrazione per 3 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con tre mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annua	Mensile	Annua	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	18.561	1.547
Retribuzione netta	16.810	1.401	15.199	1.267
Perdita netta			1.611	134

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 2 → Dipendente in cassa integrazione per 6 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con sei mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annua	Mensile	Annua	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	16.134	1.345
Retribuzione netta	16.810	1.401	13.581	1.132
Perdita netta			3.229	269

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 3 → Dipendente in cassa integrazione per 9 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con nove mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annua	Mensile	Annua	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	13.706	1.142
Retribuzione netta	16.810	1.401	11.912	993
Perdita netta			4.898	408

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Caso 4 → Dipendente in cassa integrazione per 12 mesi a zero ore (valori in euro)

	Stipendio pieno senza cassa integrazione		Stipendio con dodici mesi di cassa integrazione a zero ore	
	Annua	Mensile	Annua	Mensile
Retribuzione lorda	20.980	1.748	11.280	940
Retribuzione netta	16.810	1.401	10.199	850
Perdita netta			6.611	551

Elaborazione UIL Lavoro, Coesione e Territorio

Imprese femminili, negativo il bilancio anagrafico evidenziato nel 2020

A fine dicembre 2020 le imprese femminili con sede in Piemonte ammontavano a 95.879 unità, in diminuzione rispetto alle 96.591 di fine 2019.

Le aziende in rosa rappresentano una fetta importante del tessuto imprenditoriale regionale, **raggiungendo una quota del 22,5% delle imprese complessivamente registrate in Piemonte**, operano prevalentemente nei settori del **commercio, dell'agricoltura e dei servizi alla persona**, nel **11,4%** dei casi sono guidate da **straniere**, il **10,8%** è amministrato da **giovani imprenditrici**: è questo l'identikit delle **imprese femminili** registrate in Piemonte.

Nel corso del 2020, il Registro imprese delle Camere di commercio piemontesi ha registrato la **nascita di 5.339 imprese femminili**, a fronte delle **6.065** che **hanno, invece, cessato la propria attività** (al netto delle cancellazioni d'ufficio): il **saldo** tra i due flussi è risultato, dunque, **negativo per 726 unità**, traducendosi in un **tasso di crescita del -0,8%**.

Sebbene il dato sia peggiore rispetto a quello del sistema imprenditoriale valutato nel suo complesso (-0,23%), **l'imprenditoria femminile piemontese manifesta una maggiore vivacità, sia in termini di natalità** (tasso del 5,5%, a fronte del 4,9% registrato per il totale delle imprese), **che di mortalità** (tasso del 6,3%, contro un 5,1%).

La dinamica mostrata dalla componente femminile del tessuto imprenditoriale piemontese appare, inoltre, in controtendenza rispetto a quanto osservato a livello complessivo nazionale (+0,1%).

*“L’imprenditoria femminile riveste un ruolo fondamentale nell’economia del nostro territorio, mostrando una tenacia che sorprende da anni. – commenta **Gian Paolo Coscia**, Presidente Unioncamere Piemonte -. Il Sistema camerale dedica un’attenzione particolare alle imprenditrici: presso le Camere di commercio piemontesi sono costituiti i CIF, Comitati provinciali per la promozione dell’imprenditoria femminile, che, in collaborazione con enti pubblici e privati, si occupano di sviluppo e qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell’imprenditoria, promuovendo azioni per il miglioramento dell’accesso al credito per le imprese femminili, attività di formazione e indagini conoscitive per analizzare le dinamiche che caratterizzano il legame donna-impresa. Sostenere e incentivare l’imprenditorialità in rosa, oltre che essere necessario per una questione di pari opportunità, rappresenterà anche un volano di crescita economica per la nostra regione e il nostro Paese”.*

Circa un quarto delle 95.879 imprese guidate da donne svolge la propria attività nel **commercio**, seguito, a distanza ragguardevole, dalle attività dell’**agricoltura**, che concentrano il **13,6%** delle realtà imprenditoriali, e dalle **altre attività dei servizi**, in cui trovano spazio le attività dei servizi alla persona, che convogliano il **12,0%** delle aziende. Quote significative di imprese femminili operano, inoltre, nelle **attività dei servizi di alloggio e ristorazione (10,0%)** e in quelle **immobiliari (7,8%)**.

Valutando l’incidenza delle imprese femminili sul totale delle registrate per settore, si segnala l’importante specializzazione femminile delle altre attività dei servizi (oltre il 58,1% delle imprese è amministrato da donne), delle attività di alloggio e ristorazione e di noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (in entrambi i comparti oltre tre imprese su dieci sono femminili).

Analizzando la dinamica espressa dalle imprese "in rosa" nel corso nel 2020 emerge come a fronte di una flessione complessiva di lieve entità esistano rilevanti differenze settoriali.

Le imprese femminili hanno subito una consistente contrazione nel comparto **agricolo (-2,5%)**, nel **commercio (-2,1%)** e un **calo più contenuto nell'industria manifatturiera (-1,1%)**. Stabile l'andamento evidenziato dalle imprese in rosa delle **altre attività di servizi (+0,4%)** e del **turismo (+0,5%)**. In lieve crescita il dato delle **attività immobiliari (+0,7%)** del **Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+1,0%)**. Il ritmo espansivo assume maggior intensità nel comparto delle **costruzioni (+2,1%)**, nelle **attività professionali scientifiche e tecniche (+2,2%)** e soprattutto nelle **attività finanziarie e assicurative (+5,1%)**.

L'analisi per forma giuridica assunta dalle imprese femminili piemontesi segnala, rispetto al sistema imprenditoriale nel suo complesso, una maggiore concentrazione di **ditte individuali**, che rappresentano il **66,5%** delle realtà guidate da donne, a fronte di una quota del **56,2%** osservata a livello complessivo regionale. Il **17,6%** delle aziende "in rosa" si è costituito nella forma di **società di persone** (contro il **22,1%** per il totale delle imprese), il **14,2%** è una **società di capitale** (contro un **19,4%** complessivo); solo l'**1,8%** delle imprese femminili, infine, assume **forme giuridiche diverse** dalle precedenti.

Si rileva, anche per l'imprenditoria femminile piemontese, la tendenza al progressivo rafforzamento strutturale: nel 2020, infatti, la dinamica migliore spetta alle **società di capitale**, che registrano un **tasso di crescita del 2,4%**. Le **società di persone** scontano il risultato peggiore (**-3,2%**), le **imprese**

individuali mostrano una lieve flessione (-0,8%), mentre le **altre forme** rivelano un **tasso di sviluppo sostanzialmente piatto** (+0,1%).

L'analisi territoriale rivela come la componente femminile assuma una rilevanza maggiore nei sistemi imprenditoriali di **Alessandria (23,3%)** e **Asti (23,0%)**. A **Novara e Verbania** le imprese femminili rappresentano il **22,9%** delle imprese provinciali, mentre a **Cuneo e Vercelli** l'incidenza delle imprese "in rosa" si attesta al **22,6%**. A **Torino (22,3%)** e **Biella (20,6%)**, infine, si rileva una presenza femminile inferiore alla media regionale.

Quanto alla dinamica esibita nel corso del 2020, si evidenziano variazioni negative per tutte le province. I dati più critici riguardano **Vercelli (-2,1%)**, seguita da **Alessandria, Cuneo e Verbania, tutte e tre con un tasso del -1,3%**. **Biella segna un calo del 1,1%**. Orientato alla stazionarietà appare, invece, il risultato delle imprese in rosa di **Asti (-0,5%), Novara (-0,5%) e Torino (-0,4%)**.

—

**Torino. Amministrare e
comunicare con rispetto
Iscrizioni aperte per la**

formazione di 25 giovani

Imparare ad amministrare e comunicare con rispetto è un obiettivo ambizioso contenuto nel progetto di formazione che Città metropolitana di Torino ha studiato creando un corso rivolto a giovani amministratori e giovani della società civile per aiutarli a focalizzare il loro impegno sugli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Sessanta le ore di impegno totali, sia online che in presenza (covid permettendo) con dieci webinar **a partire da sabato 10 aprile per concludersi con un summer camp di tre giorni dal 16 al 18 luglio prossimi.**

Il corso di formazione è gratuito, è stato infatti candidato con successo al secondo bando aperto da Regione Piemonte sul tema "Partecipazione dei giovani alla vita sociale e politica dei territori" dalla Città metropolitana di Torino (capofila) insieme ai Comuni di Avigliana, Rivalta, Lanzo, Vigone, Villar Pellice e Volvera – tutti rappresentativi di contratti di fiume e di lago – e la collaborazione di Anci Piemonte, Uncem Piemonte e Anpci.

I posti sono limitati, le candidature sono aperte fino all'8 marzo inviando manifestazione di interesse

Il percorso formativo si rivolge ad un gruppo di 25 giovani del territorio, prioritariamente metropolitano ma anche regionale, composto sia da amministratori e amministrativi under 35 sia da cittadini e cittadine che vogliono approfondire e confrontarsi sugli obiettivi dell'Agenda 2030 di sviluppo sostenibile.

Andrea Vico, divulgatore e giornalista scientifico, accompagnerà il gruppo durante l'intero percorso: gli incontri online saranno incentrati sulla descrizione degli obiettivi dell'Agenda 2030 e sulla loro declinazione sul territorio locale, in termini di politiche e azioni concrete da mettere

in atto, con l'aiuto di esperti.

I candidati prescelti dovranno sottoscrivere un patto formativo con l'impegno a frequentare almeno il 75% delle ore.

Clicca qui per altre info

Piemonte, oltre 15mila tirocini interrotti dal Covid

In Piemonte oltre 15mila tirocini sono stati sospesi o interrotti, tra marzo e maggio, causa Coronavirus. E migliaia di stagisti hanno sofferto le conseguenze di queste sospensioni e interruzioni, perdendo la loro fonte di reddito – l'indennità mensile – insieme alla possibilità di proseguire il proprio percorso formativo. Un gruppo di ragazzi, riuniti nel gruppo "Stagisti in sospeso", sono stati auditi dalla Terza commissione, presieduta da **Claudio Leone**.

Prima della pandemia in Piemonte, gli stagisti erano circa 33mila, la metà dei quali ha poi visto l'interruzione del rapporto.

"La possibilità di lavorare in 'smart- internshipping' non è stata resa operativa al momento in nessuno dei nostri casi e per alcuni di noi non sarebbe comunque applicabile. Oggi siamo a casa in attesa di poter riprendere i tirocini presso le aziende. Contestualmente alla sospensione del nostro tirocinio, come previsto dalla normativa, anche le indennità sono state sospese. Desideriamo, più di ogni altra cosa, di poter tornare a dare un contributo in presenza o in modalità smart" ha spiegato **Chiara Collarà**.

“È importante chiarire le tempistiche di ripresa dei tirocini, comunicando con chiarezza quando gli stessi, sia curricolari sia extracurricolari, sospesi causa Coronavirus, potranno riprendere e a quali condizioni” ha sottolineato **Edoardo Morana**.

I due auditi hanno poi espressamente richiesto un sostegno economico da parte della Regione Piemonte agli stagisti che si sono visti interrompere o sospendere il tirocinio causa Coronavirus e per i quali non è stato possibile proseguire da casa. La maggior parte dei tirocini e relativi rimborsi è stata sospesa a marzo, la proposta è che il sussidio, un bonus di 800 euro una tantum, debba essere garantito per tutti coloro che stessero svolgendo un tirocinio con indennità di durata superiore alle 160 ore (un mese), indipendentemente dalla natura curricolare o extracurricolare del tirocinio. Su questo punto, sono state citate le iniziative già intraprese in merito da altre regioni quali Emilia Romagna, Toscana e Lazio.

Per chiedere delucidazioni sono intervenuti i consiglieri **Monica Canalis** e **Alberto Avetta** (Pd), **Marco Grimaldi** (Luv) e **Valter Marin** (Lega).

Flc cgil-Cisl-Uil scuola: “I più deboli non siano gli ultimi”

Da tempo in ogni occasione di incontri istituzionale e ancora in ultimo il 16 dicembre scorso con una lettera all'USR Piemonte, FLC CGIL – CISL SCUOLA e UIL SCUOLA PIEMONTE segnalano i ritardi nei pagamenti degli stipendi del personale

precario della scuola e di quello dei c.d. "contratti Covid".

Siamo arrivati al 20 gennaio e purtroppo decine di persone, che sono state chiamate per supplenze sui posti Docenti e ATA con contratto "covid", non hanno ricevuto lo stipendio persino dal mese di settembre.

Questi lavoratori stanno vivendo una situazione davvero difficile e in qualche caso drammatica.

E' un fatto di notevole gravità che lo Stato come datore di lavoro si mostri a questo modo inadempiente verso categorie fragili.

Vi sono famiglie messe allo stremo delle loro condizioni economiche, lavoratrici e lavoratori che con grandi sacrifici si sono trasferiti qui con spese a carico per riuscire ad avere un lavoro se pur temporaneo e che non stanno percependo alcuna retribuzione per il lavoro svolto.

Non si può non convenire insieme che siamo davanti a una situazione inverosimile, insostenibile e intollerabile.

Una situazione che non può non trovare una soluzione nei prossimi giorni.

Pertanto i SEGRETARI GENERALI dei SINDACATI SCUOLA di CGIL, CISL e UIL, nel denunciare ancora una volta questa inaccettabile situazione, chiedono l'interessamento e l'intervento di tutti i rappresentanti delle Istituzioni del Piemonte affinché nei modi più idonei si possa giungere a una soluzione a breve di questa dolorosa situazione e sia data garanzia che la previsione di un'ulteriore emissione speciale per il 25 gennaio sia risolutiva per tutti gli interessati e pongano le basi affinché tali situazioni non abbiano più a ripetersi.

Torino. Lo smart work per il settore elettrico ai tempi della pandemia

L'emergenza sanitaria ha imposto alle imprese nuove modalità di lavoro da casa, per altro impiegato per periodi prolungati di tempo. Ma il cosiddetto *smart work*, o lavoro agile, non è una modalità lavorativa del tutto nuova, anche se prima del Covid era in Italia ancora poco applicata.

Oggi, come sono cambiate le logiche del ricorso allo smart work nel nostro Paese? Il Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione del Politecnico di Torino ha condotto per Utilitalia, Eletticità Futura e Terna una delle prime ricerche basate su casi di studio, con l'obiettivo di illustrare come la pandemia e i relativi lockdown abbiano cambiato le logiche di ricorso allo *smart work*.

Con un focus sulle interdipendenze tra organizzazione del lavoro e ruolo delle tecnologie digitali nel favorire comunicazione e collaborazione tra le persone, la ricerca evidenzia diverse implicazioni collegate all'evoluzione dello *smart work da strumento di welfare a "nuova normalità"* per i lavori di ufficio. *"Le evidenze raccolte nel settore elettrico per questo studio possono essere generalizzate a tutti i settori dei servizi e, ancora più in generale, nei lavori di ufficio"*, ha dichiarato **Paolo Neirotti**, docente del Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione e responsabile scientifico della ricerca.

Nello specifico, la ricerca ha evidenziato che prima della pandemia lo *smart work* riguardava in generale un solo giorno a

settimana in cui veniva concentrato il lavoro di tipo individuale e tendeva a coinvolgere ruoli dove il risultato del lavoro è più facilmente misurabile e non incide particolarmente sulla prestazione complessiva dell'impresa. Il professor Neirotti sottolinea invece come, anche al di fuori dei periodi di *lockdown*, nel 2020 lo *smart work* sia stato allargato alla quasi totalità dei lavori di ufficio e all'intera settimana lavorativa. Questa **normalizzazione dello *smart work*** richiede un generale snellimento dell'impianto normativo che regola in Italia l'adozione di questa modalità di lavoro e sta portando le imprese a rivedere i sistemi di controllo dei risultati, le competenze di leadership del *middle management*, oltre che l'insieme delle competenze soft, delle norme sociali e del sistema dei valori che regolano il lavoro delle persone.

In generale, il management e le Relazioni Industriali sono chiamate ad affrontare tre tipi di sfide che hanno implicazioni sistemiche per le politiche del lavoro in Italia. In primo luogo, è necessario rivedere il sistema di controllo del lavoro, sfida che è collegata alla revisione dei sistemi di remunerazione delle persone e alle modalità con cui queste sono regolate nei contratti collettivi nazionali. Il controllo del lavoro si deve infatti spostare dalla quantità di tempo lavorato ai risultati conseguiti.

C'è poi il tema della gestione del rischio di isolamento, nel momento in cui le persone lavorano da remoto e sono distribuite e quasi "esiliate" nelle loro abitazioni. Occorrono nuovi approcci alla condivisione della conoscenza necessaria per gestire i processi di lavoro, ma anche per far crescere le persone sul posto di lavoro e fornire loro equità nei sistemi di controllo e valutazione.

Il terzo aspetto riguarda l'utilizzo dei diversi strumenti digitali per costruire nuove pratiche di collaborazione, comunicazione e condivisione di esperienze.

Questi aspetti mettono in luce come il ricorso allo smart work generalizzato iniziato con la pandemia possa avviare, se non amplificare, il divario legato a quanto imprese e persone sono pronte da un punto di vista tecnologico e di organizzazione del lavoro a impostare parte della settimana lavorativa da remoto senza che le tecnologie digitali producano particolari disagi e svantaggi.

Torino. Sospeso lo stato di agitazione di lavoratrici e lavoratori dopo il tavolo di confronto in Prefettura

Si è concluso ieri il primo tavolo di confronto in Prefettura con il Comune di Torino e le Agenzie per il Lavoro interessate (Tempor; GiGroup), che ha portato alla sospensione dello stato di agitazione di lavoratrici e lavoratori in somministrazione che operano nei Servizi del Comune di Torino.

Nell'attesa che entro le prossime due settimane venga convocato un tavolo tecnico tra le Parti, è stata concordata la sospensione di apertura di nuove selezioni per la sostituzione di personale che abbia maturato 36 mesi di contratto, finalizzata al comune obiettivo di garantire continuità dei servizi pubblici, continuità occupazionale e riconoscimento delle professionalità maturate.

Infatti, dopo una disamina della disciplina normativa e contrattuale che regola la somministrazione a termine nelle pubbliche amministrazioni (sostenuta anche dalle Agenzie per il Lavoro con riferimento alla loro esperienza nelle diverse

PP.AA., nel rispetto di quanto previsto non solo dalla disciplina nazionale sulla somministrazione ma anche comunitaria), è stato condiviso che non esistono giuridicamente motivi ostativi ai rinnovi contrattuali oltre i 36 mesi.

A tal proposito le Parti hanno condiviso che il tavolo tecnico sia strumento utile alla definizione di possibili accordi sindacali, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e nel solco degli strumenti che la disciplina normativa e contrattuale mette a disposizione delle Parti stesse.

Sindacati e Agenzie per il lavoro hanno quindi suggerito possibili percorsi che attendono di poter essere approfonditi con il Comune di Torino.

E' stato anche condiviso che tale percorso non osta al sollecito che il Comune invierà all'Aran per avere risposta al parere richiesto a giugno.

Confermato positivamente il passaggio alla Agenzia Temporale delle lavoratrici e dei lavoratori in somministrazione con contratto in scadenza al 31 dicembre 2020, secondo disciplina contrattuale.

Il confronto evidenzia che esistono gli strumenti normativi e contrattuali per poter andare oltre i tecnicismi: Nidil Cgil – Felsa Cisl – Uiltemp Uil si augurano che la valutazione e la decisione politica siano quelle di miglior favore per lavoratrici e lavoratori, per il servizio pubblico e per la cittadinanza, per arrivare all'apertura del tavolo tra le Parti già nei prossimi giorni.

In Piemonte arriva lo sportello intelligente

Uno sportello intelligente grazie al quale cittadini e aziende possono prenotare un appuntamento ed effettuare una call via web con l'operatore dell'ente. Si chiama **VIDE**, Your Virtual Desk, un sistema di sportello virtuale che l'**Agenzia Piemonte Lavoro** sta attivando nei **Centri per l'impiego** con il supporto tecnico del **CSI**.

La sperimentazione partirà negli uffici di **Asti, Chivasso, Novara e Omegna**, per poi essere estesa a tutti i Centri per l'impiego presenti sul territorio piemontese, per un totale di più di **30 Centri**.

Tanti i vantaggi di questo sistema, soprattutto in questo momento di emergenza sanitaria. L'utente attraverso un pc, un tablet o uno smartphone ottiene un appuntamento, si collega al sistema di videoconferenza nella data e ora concordata ed interagisce in diretta con l'impiegato, in totale sicurezza e distanziamento sociale, usufruendo pienamente del servizio di cui necessita senza dover andare fisicamente presso l'ente. L'appuntamento virtuale rende infatti possibile la condivisione e lo scambio di documenti con l'operatore, fruendo dei classici sistemi di conference, quali start e stop di microfono e webcam, condivisione del desktop, scambio di file e chat.

Dal canto suo, il Centro per l'impiego ha un back office dedicato che gli permette di fruire di tutte le funzionalità di configurazione dei suoi sportelli, con descrizioni, slot temporali, chiusure. Tramite **VIDE** l'operatore di sportello gestisce le call con gli utenti avviandole e chiudendole a seconda delle necessità e delle regole definite dall'ente. Dal punto di vista tecnico il prodotto è open source, basato sulla piattaforma Jitsi ed erogato in logica as-a-service.

“L’avvio della sperimentazione di uno sportello virtuale per usufruire dei servizi, prima negli uffici di quattro Centri per l’impiego e in seguito in tutte le altre sedi piemontesi – spiega **Federica Deyme**, Direttrice Agenzia Piemonte Lavoro – rientra nell’attività di miglioramento e potenziamento dei sistemi informativi e degli strumenti informatici che stiamo perseguendo con sempre maggiore impegno date le contingenze. L’obiettivo di Agenzia Piemonte Lavoro è promuovere le tecnologie di avanguardia per migliorare la comunicazione con i cittadini e le imprese; grazie alla tecnologia sarà possibile una condivisione ed un aggiornamento delle informazioni sempre più efficiente. E in questa ottica è nata e proseguirà la collaborazione con il CSI”.

“Tutti ci siamo resi conto – ha sottolineato **Pietro Pacini**, Direttore Generale del CSI – quanto il digitale soprattutto in questo momento ci renda più semplici e veloci tante attività e impegni. Questo progetto è particolarmente significativo perché offre al cittadino e al professionista la possibilità di interagire con l’operatore in tutta sicurezza, ottenendo così un servizio senza recarsi fisicamente allo sportello. Credo che questa tipologia di iniziative vada potenziata e il CSI sempre di più si impegnerà in progetti innovativi per supportare la Pubblica Amministrazione a rispondere ai bisogni e alle esigenze dei cittadini”.

Firmato il Testo unico regionale dell’apprendistato.

Opportunità anche per disoccupati over 30

La disciplina regionale sull'apprendistato si rinnova con un Testo unico che è stato siglato il 6 novembre 2020, da Regione Piemonte, parti sociali, associazioni imprenditoriali, Ufficio scolastico regionale, Anpal servizi e Fondazioni Its.

Diverse le novità presenti nel testo che regolamenta in maniera puntuale contenuti formativi e aspetti contrattuali delle diverse tipologie in cui si articola l'apprendistato, ossia il contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani fino ai 30 anni, che prevede un periodo formativo da 6 mesi a 3 anni (5 per le figure artigiane).

L'apprendistato professionalizzante, per giovani tra i 18 e i 29 anni, volge ad una qualificazione professionale ai fini contrattuali mentre l'apprendistato duale, di 1° livello per giovani tra 15 e 24 anni e di Alta formazione e ricerca per giovani tra i 18 e i 29 anni, consente di conseguire tutti i titoli di studio previsti dall'ordinamento italiano, dalla qualifica professionale al dottorato di ricerca, lavorando e alternando momenti di formazione in impresa e presso un'istituzione formativa.

Tra le novità introdotte dal Testo unico, oltre al chiarimento di alcuni aspetti di incertezza e all'introduzione di ulteriori misure di flessibilità dei percorsi, l'apprendistato professionalizzante sarà accessibile anche agli over 30 beneficiari di un trattamento di disoccupazione e gli apprendisti potranno attivare anche più contratti duali in continuità per titoli di studio superiori. Queste nuove regole saranno accompagnate da un servizio di help desk per gestire i nodi complessi e fornire risposte puntuali.

La Regione ha investito per l'apprendistato 10 milioni di euro di fondi Por Fse solo per il 2021, garantendo alle imprese piemontesi un'offerta formativa disponibile per tutte le tipologie. Il Testo unico è il risultato di un grande processo partecipativo che ha visto coinvolte tutte le istituzioni formative, fra cui IeFP (formazione professionale), scuole secondarie superiori, Fondazioni Its, Atenei, le associazioni datoriali, le parti sociali e consulenti del lavoro. La capillarità territoriale è un elemento di primaria importanza per raccordare, in prossimità dei bisogni delle imprese, delle famiglie, dei giovani e delle strutture formative, supporti adeguati e specifiche misure di accompagnamento. Un ruolo importante viene svolto dalle Camere di commercio e dai Servizi per l'impiego anche coordinati con le Agenzie del lavoro private.

«L'apertura dell'apprendistato ai disoccupati over 30 – ha detto l'assessore regionale all'Istruzione e alla formazione professionale, Elena Chiorino – è una importante opportunità di ricollocazione. Con la nuova intesa abbiamo avviato un modello organizzativo e formativo che, superando la visione sequenziale "prima studi e poi lavori", promuove la sinergia tra diversi contesti di apprendimento in una logica circolare di formazione continua, sostenendo l'innovazione delle imprese e gli sbocchi lavorativi qualificati per gli apprendisti».

**Digital Career Week 2020.
Online al Politecnico di**

Torino

Il Politecnico di Torino è uno degli atenei italiani in grado di offrire ottime prospettive occupazionali per i propri laureati: il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea magistrale è infatti del 90,6%, contro una media nazionale del 87,5% per ingegneria, mentre per architettura è del 73,2% rispetto al 70,6% (fonte dati Almalaurea – indagine 2018 – def. Istat forze di lavoro).

Quest'anno le iniziative a supporto del job placement sono state ampliate e completamente ripensate, sfruttando tutte le potenzialità offerte dagli strumenti digitali che sono stati accolti come un'opportunità interessante da parte degli studenti: sono più di 1.800 i laureandi e laureati che si sono iscritti alla Digital Career Week, evento proposto per la prima volta dal Politecnico in modalità completamente online.

Si tratta della prima delle attività proposte agli studenti dall'Ateneo per l'accompagnamento al lavoro, che comunque durante tutto l'anno possono usufruire di iniziative come eventi di recruitment, percorsi di orientamento al lavoro e cicli di incontri tematici.

Gli appuntamenti sono iniziati la scorsa settimana con l'erogazione di contenuti di orientamento professionale propedeutici per gli studenti, mentre la Digital Career Week è iniziata il 12 ottobre e continuerà fino al 16, per offrire a studenti e laureati la possibilità di interagire con aziende tramite incontri individuali, presentazioni di gruppo e offerte di lavoro.

Fino al 23 ottobre, infine, le aziende potranno fare colloqui di selezione riservati ai candidati scelti tra coloro che hanno risposto a job posting o che hanno partecipato ai webinar, visitato gli stand virtuali e inviato la propria candidatura alle offerte delle aziende.

Anche in un contesto complesso e in continuo cambiamento come quello attuale, dove si stanno delineando nuove modalità di partecipazione ed interazione da remoto, i numeri confermano che sono sempre tantissime le aziende interessate ad assunzioni o inserimenti in stage post-laurea di ragazzi formati al Politecnico, sempre molto ricercati dagli HR delle imprese: 50 le società che hanno aderito all'evento, e hanno potuto contattare più di 1800 studenti e laureati iscritti agli incontri virtuali proposti

“Siamo molto felici del successo di questa iniziativa e di aver potuto creare quest'occasione d'incontro nonostante le difficili condizioni in cui ci troviamo. Non solo la grande partecipazione delle aziende ci conferma la solidità dei percorsi formativi offerti dal nostro ateneo, ma anche l'adesione dei nostri studenti e laureati ai momenti di orientamento professionale ci conferma il loro continuo desiderio di apprendere e la loro capacità di mettersi in gioco e aprirsi a nuove sfide”, commenta la Vice Rettore per gli Alumni e l'Accompagnamento al Lavoro Carla Chiasserini.