

Welfare in azienda Adesso accelerare si può

«Sconti confermati. Occorre ampliare la platea — dice il sottosegretario al Lavoro Claudio Durigon — e creare un sistema di servizi ancorato al territorio». La rincorsa delle Pmi

di **Luisa Adani**

Il welfare aziendale funziona, non si tocca, va esteso e gli incentivi offerti saranno confermati anche nella nuova Finanziaria. A dirlo è il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon, intervenuto nel convegno che si è tenuto la scorsa settimana «Welfare che fare. Il bilancio della riforma», organizzato da *L'Economia* a Milano. «La sua crescita deve proseguire ed è anche il momento di potenziarlo ulteriormente — ha detto Durigon —. Per farlo occorre per prima cosa superare la distanza che separa i lavoratori delle aziende che, conoscendone i benefici, implementano progetti ampi ed estesi, da quelli che lavorano in realtà e che al contrario lo considerano un costo e un impegno che non vale affrontare. Per estendere la platea dei beneficiari, un contributo importante deve venire dagli enti bilaterali e dalla contrattazione più in generale. Ampliare il numero delle persone che potrebbero godere dei servizi e beni di welfare aziendale svilupperebbe un nuovo sistema del lavoro che offre vantaggi ai dipendenti, crea ricchezza sul territorio e contribuisce all'emersione del nero dato che ogni transazione dovrebbe essere fatturata».

Sempre più attivi

È vero che soprattutto le piccole e micro aziende sono ancora, come prevedibile, un po' ai margini del processo, ma dal rapporto Welfare Index Pmi (promosso da Generali Italia, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, **Confprofessioni**) arrivano buone notizie. Il numero di imprese attive è passato dal 25,5% del 2016 al 41,2% del 2018 e nelle realtà di minori dimensioni cresce la propensione a stringere alleanze per realizzare sistemi di welfare aziendale condiviso sul territorio: reti di imprese, partecipazione a consorzi, adesioni a servizi

comuni.

Crescono anche i servizi di welfare messi a disposizione dalle associazioni e dalle imprese private. «Ciò è un bene: il welfare fa crescere le imprese e fa bene al Paese ed è un buon caso di integrazione fra pubblico e privato», afferma Andrea Mencattini, amministratore delegato di Generali Welion (la società di welfare per famiglie, imprese e lavoratori di Generali Italia). Chi non si accontenta dei risultati ottenuti e continua a investire per migliorare il benessere dei collaboratori è Mars, da 10 anni al top delle classifiche di Great Place to Work. «Vogliamo fare sempre di più e sentiamo la responsabilità di essere parte attiva del cambiamento in atto, che comporta trasformazioni nel mondo del lavoro ed evoluzioni al servizio del benessere delle persone», ha commentato nel corso del convegno Cristiana Milanese, People and organization director di Mars Italia, che ha aggiunto: «Il clima di rispetto alle persone si riflette su un dato di cui siamo molto fieri: le donne sono il 40%

del nostro board». Il binomio welfare/inclusione si conferma anche nel gruppo Hera che ha ottenuto infatti un ottimo posizionamento anche nell'edizione 2018 del Diversity and Inclusion Index di Thomson Reuters. L'ha precisato Giancarlo Campri, direttore centrale Personale e organizzazione. «Il nostro sistema di welfare, a cui aderisce il 98% dei dipendenti, 9.000 nelle diverse realtà, rispetta la parità di genere e la conciliazione vita-lavoro anche grazie a sistemi di flessibilità dell'orario, convenzioni con asili nido e programmi per chi rientra in azienda dopo un lungo congedo».

Le alternative

Ma quali sono le tre aree di welfare sulle quali le aziende indirizzano gli sforzi per soddisfare le esigenze dei dipendenti? Al primo posto troviamo la salute e l'assi-



Impegno

Claudio Durigon è sottosegretario al Lavoro: al congresso organizzato dall'*Economia* ha ribadito l'importanza di un sistema di welfare moderno

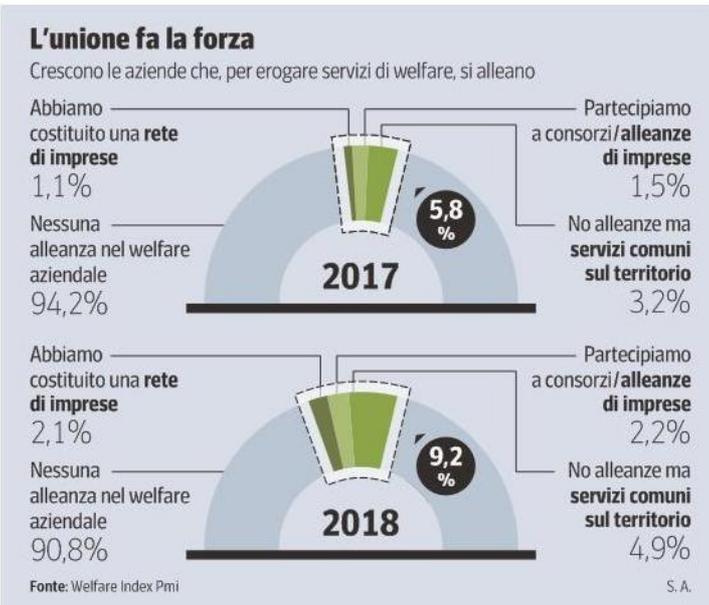


stenza. Secondo i dati 2018, il 42% delle imprese attua almeno una iniziativa in questa macro area garantendo l'accesso alle cure e ai servizi di prevenzione e sostenendo le famiglie nel caso di assistenza degli anziani e di persone non autosufficienti. Un terzo considera prioritario farlo nei prossimi anni.

Cresce e raddoppia l'attenzione ai temi della conciliazione, coerentemente con il cambiamento di stile di vita. Il 59,4% delle Pmi propone iniziative di questo tipo, fra queste lo smart working ma non solo. Vi sono anche fra gli altri: il sostegno ai genitori, i permessi aggiuntivi a quelli contrattuali, le integrazioni del congedo di maternità, le convenzioni con asili e scuole.

Terzo, fra i benefit più diffusi, il sostegno all'istruzione e l'orientamento dei giovani con iniziative specifiche per favorire la mobilità sociale e la formazione dei dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Crescono gli specialisti nelle discipline artistiche-espressive. Il diploma il titolo base

Impara l'arte e mettila a frutto

Oltre 10 mila professionisti creativi assunti nel 2017

Pagina a cura
DI FRANCESCO BARRESI

Più di 10 mila specialisti nelle discipline artistiche ed espressive assunti nell'ultimo anno con contratti regolari. Un esercito, o una scuola, di operatori del Bello che vive e lavora in Italia, come solitari poeti o artisti dell'antica via delle Belle Arti e che, nonostante la difficoltà di un mercato del lavoro difficilissimo, che tenta di far scolorire i loro guizzi e i loro lampi di genio creativi, riescono a strappare dei contratti di tutto rispetto e anche siglati a fiamma a tempo indeterminato. Si tratta di una forma particolare di lavoratori cosiddetti «felici», artisti che si cimentano in professioni creative, cantori e musicisti di nuova generazione che resistono nonostante l'era digitale, ginnasti di vecchio conio e artisti tout court, insomma professioni artistiche con ricordi affondati nel lontano Medioevo, che possono vantare una tradizione ricchissima e ben narrata nei libri di storia dell'arte.

Parliamo di pittori, scultori, disegnatori, restauratori di beni culturali, artisti dalle forme di cultura popolare, di varietà e acrobati, compositori, musicisti, cantanti, coreografi, ballerini, che solo nel 2017 hanno siglato ben 10.360 contratti di cui 1.050 a tempo indeterminato, 7.230 a tempo determinato, 3.210 assunti per sostituzione maternità, 1.780 a chiamata, a cui si aggiungono i 310 apprendisti e anche (con sorpresa) altri 310 immigrati assunti. Questo secondo i dati estratti dal database delle professioni di UnionCamere, ricavati dal sistema informatico online Excelsior, con cui è possibile gettare una luce caravaggesca su una nicchia ristretta di professionisti qualificati e libeschi che si muovono, silenziosamente, nel mercato delle professioni a vocazione artistica, cercando di sbarcare il lunario come i loro antenati nel difficile mondo del 2020.

In Italia queste professioni, secondo i dati estratti dal sistema Excelsior, hanno un differenziale quasi «geografico»: il Centronord, con gran sorpresa del Meridione, risulta l'area geografica che nutre più artisti italiani. Infatti i dati estratti riconoscono la Lombardia come la regione con il

più alto tasso di artisti assunti lo scorso anno (2.430) seguita dalla regione Lazio (1.610), dal Veneto (1.540) e dall'Emilia Romagna (1.370), e in quel bacino di 10 mila creativi ben 7.880 sono inquadrati nel settore dei servizi alle persone, mentre 1.210 nei servizi per le imprese. Ragionando per

le dimensioni delle società si scopre che ben 7.210 lavorano in aziende con un numero uguale o superiore a 50 dipendenti e ben 2.310 in aziende tra i 10 e i 49 dipendenti; ben 6.230 possiedono il diploma di scuola superiore mentre la restante parte dei 4.130 possiedono un titolo universitario; la maggior parte di loro (parliamo di 7.660 artisti) sono over 40, 1.810 superano i 30 anni e 890 giovanissimi fino a 29 anni. Ma l'aspetto più interessante risulta nell'esperienza maturata, perché ben 9.640 artisti risultano con comprovata esperienza a fronte dei restanti 720 inesperti, di cui 3.720 hanno seguito dei corsi professionali, e che una grossa fetta di loro non ha alcuna difficoltà di essere reperito nel mercato del lavoro (8.290), contro 950 profili artistici che accusano un ridotto numero di candidati e 1.080 jobs che lamentano la totale inadeguatezza dei curricula e delle professionalità maturate.

Anche se ben 8.980 lavorano nel settore della produzione di beni ed erogazioni di servizi,

con 810 impiegate nel settore della progettazione, ricerca e sviluppo, di cui 2.380 possiedono competenze digitali molto elevate, 1.730 di medio-alto livello e 2.550 di basso livello, mentre sorprende come 4.230 artisti ritengono le competenze digitali come non necessarie per intraprendere il loro percorso lavorativo. Se scendiamo ancora di più nel dettaglio vediamo che solo 100 di loro rientrano nella categoria degli artisti di forme di cultura popolari, di varietà e acrobati, a cui fanno pendant 3.420 musicisti e compositori che però soffrono della nota stonata del contratto a tempo determinato (2.270), a chiamata (1.020) e per sostituzione (1.380), e nella terra di mezzo vivono 1.330 pittori, scultori, disegnatori e restauratori dei beni culturali.

Secondo i dati riportati da **Confprofessioni**, nel rapporto 2017 sulle libere professioni,

gli specialisti nelle discipline artistico-espressive dal 2011 al 2016 sono aumentati del 36% in Italia, in cui la componente maschile (il 66,4%) si è mantenuta sempre doppia

rispetto alle corrispettive colleghe (34%), mentre la distribuzione per professioni vede un'oscillazione tra i 32.900 artisti del lontano 2011 ai 31.500 del 2016. Calcoli più approfonditi rivelano come, nelle differenze di genere, gli uomini risultino circa 20mila contro le 10mila artiste, numero più che doppio fin dal 2011 con 7.600 donne dal talento artistico contro 16.300 uomini.

Dal quadro complessivo quindi emerge una nicchia ristretta e curiosa di artisti, soprattutto musicisti, in cui gli uomini sono il doppio rispetto alle donne, con una classe di età tra i 30 e i 40 anni, con una grande esperienza maturata negli anni, che non disdegnano di possedere competenze digitali ma che preferiscono l'attività pratica, il perfezionamento continuo e senza attestati, come il percorso lavorativo migliore per poter migliorare le loro performance e le loro abilità tecniche.

Hanno contratti a tempo determinato, a chiamata, e si rivolgono al mercato dei

servizi individuali non disdegnando l'ambito delle aziende private o delle cooperative associate. Riescono anche ad ottenere dei contratti a tempo indeterminato, credono nella laurea ma il diploma rappresenta il loro titolo di studio base da dove cominciare, e non hanno alcuna difficoltà a rendersi reperibili nelle chiamate dei posti di lavoro vacanti. E aumentano con il corso degli anni, con un 36% in più nel giro dell'ultimo quinquennio classificandosi come liberi professionisti. Sempre più vivaci, questo piccolo manipolo di specialisti nelle professioni artistiche ed espressive saltella tra un colloquio e un altro, creano i loro portfolio online presentando le loro opere, registrano le loro composizioni musicali e diventano degli artisti visivi con tanto di biglietto da visita, pennello e tavolozza. Con cui magari firmano i loro contratti di lavoro, alcuni più sicuri altri più precari, ma che dimostrano come anche nell'era

I profili	
Pittori	
Scultori	
Disegnatori	
Restauratori	
Artisti di cultura popolare	
Artisti di varietà	
Acrobati	
Compositori	
Musicisti	
Cantanti	
Coreografi	
Ballerini	



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

digitale il sole per gli artisti
non è mai tramontato.

© Riproduzione riservata



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Fondo solidarietà, c'è il nuovo accordo

Più tutele per stagionali, over 58 e Naspi. Sostegno all'anticipo pensione

TRENTO Firmato, ieri, il nuovo accordo istitutivo del Fondo di solidarietà del Trentino.

Una firma che di fatto segna un'evoluzione del fondo. Associazioni datoriali e sindacati hanno infatti modificato le regole del fondo per agevolare l'accesso ai benefici, introdurre nuovi interventi per stagionali e over 58enni, sostenere l'anticipo pensionistico. Il ministero del Lavoro e dell'economia ora però dovrà ratificare l'intesa.

Asat, Federazione delle cooperative, Confcommercio, Confesercenti, Confindustria, **Confprofessioni** e Cgil, Cisl e Uil del Trentino hanno sottoscritto in Provincia, con l'as-



A. Grosselli



R. Meneghini

sessore allo sviluppo economico e al lavoro, Alessandro Olivi, la revisione dell'accordo sindacale che, nel dicembre 2015, aveva fatto nascere il fondo di solidarietà del Trentino. Un'operazione che di fatto garantiva una serie di benefici alle lavoratrici ed ai lavoratori delle piccole imprese locali, tra cui la cassa integrazione.

«Le parti istitutive — spiegano il presidente del comitato amministratore del fondo, Andrea Grosselli (Cgil del Trentino) e la consigliera delegata Roberta Meneghini (**Confprofessioni**) — sono intervenute, grazie al sostegno della Provincia e di Agenzia

del lavoro, per superare alcuni vincoli che rendevano complesso l'accesso delle imprese all'assegno ordinario, lo strumento che garantisce le integrazioni salariali alle lavoratrici ed ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendale o riduzione dell'attività».

Verrà eliminato il tetto aziendale che fissa una soglia alle risorse trasferibili alle

Grosselli e Meneghini

«Grazie a Provincia e Agenzia si introducono tutele integrative per chi perde il lavoro»

aziende a copertura dell'assegno e saranno ridotti i termini dell'anzianità aziendale dei singoli lavoratori che limita la platea dei beneficiari, facendo così rientrare anche gli stagionali. Ampliata anche la durata dei contratti di solidarietà che potranno arrivare a 52 settimane in un biennio mobile.

«Si introducono le tutele integrative — ricordano Grosselli e Meneghini — come l'allungamento della Naspi di un mese per chi perde il lavoro». C'è poi il sostegno ai lavoratori che scelgono l'Ape volontaria per ricevere un anticipo pensione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fondo solidarietà, c'è il nuovo accordo

Più tutele per stagionali, over 58 e Naspi. Sostegno all'anticipo pensione

TRENTO Firmato, ieri, il nuovo accordo istitutivo del Fondo di solidarietà del Trentino.

Una firma che di fatto segna un'evoluzione del fondo. Associazioni datoriali e sindacati hanno infatti modificato le regole del fondo per agevolare l'accesso ai benefici, introdurre nuovi interventi per stagionali e over 58enni, sostenere l'anticipo pensionistico. Il ministero del Lavoro e dell'economia ora però dovrà ratificare l'intesa.

Asat, Federazione delle cooperative, Confcommercio, Confesercenti, Confindustria, **Confprofessioni** e Cgil, Cisl e Uil del Trentino hanno sottoscritto in Provincia, con l'as-



A. Grosselli



R. Meneghini

sessore allo sviluppo economico e al lavoro, Alessandro Olivi, la revisione dell'accordo sindacale che, nel dicembre 2015, aveva fatto nascere il fondo di solidarietà del Trentino. Un'operazione che di fatto garantiva una serie di benefici alle lavoratrici ed ai lavoratori delle piccole imprese locali, tra cui la cassa integrazione.

«Le parti istitutive — spiegano il presidente del comitato amministratore del fondo, Andrea Grosselli (Cgil del Trentino) e la consigliera delegata Roberta Meneghini (**Confprofessioni**) — sono intervenute, grazie al sostegno della Provincia e di Agenzia

del lavoro, per superare alcuni vincoli che rendevano complesso l'accesso delle imprese all'assegno ordinario, lo strumento che garantisce le integrazioni salariali alle lavoratrici ed ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendale o riduzione dell'attività».

Verrà eliminato il tetto aziendale che fissa una soglia alle risorse trasferibili alle

Grosselli e Meneghini

«Grazie a Provincia e Agenzia si introducono tutele integrative per chi perde il lavoro»

aziende a copertura dell'assegno e saranno ridotti i termini dell'anzianità aziendale dei singoli lavoratori che limita la platea dei beneficiari, facendo così rientrare anche gli stagionali. Ampliata anche la durata dei contratti di solidarietà che potranno arrivare a 52 settimane in un biennio mobile.

«Si introducono le tutele integrative — ricordano Grosselli e Meneghini — come l'allungamento della Naspi di un mese per chi perde il lavoro». C'è poi il sostegno ai lavoratori che scelgono l'Ape volontaria per ricevere un anticipo pensione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Stagionali e pensionati, in arrivo nuove risorse

Implementati, con un protocollo firmato ieri, i servizi forniti dal Fondo di solidarietà Olivi: «Esempio di autonomia creativa. Ora speriamo che il governo non ci blocchi»

► TRENTO

Il Fondo di solidarietà del Trentino da oggi offrirà ancora maggiore sostegno ai lavoratori stagionali e a quelli che, scegliendo l'Ape volontaria, hanno deciso di andare in pensione con tre anni di anticipo ma senza contributi.

Gli accordi sono stati sottoscritti, ieri, tra l'assessore Alessandro Olivi e le parti sociali, associazioni datoriali e sindacati. Le principali modifiche, oltre a misure di semplificazione, riguardano il prolungamento della Naspi (l'indennità di disoccupazione) per i lavoratori prossimi alla pensione (over 58 anni) e per i lavoratori stagionali, il miglioramento della qualità del lavoro, grazie al finanziamento di programmi formativi, ma soprattutto la previsione che, per l'Ape volontario, il Fondo possa versare i contributi mancanti, in modo tale che il lavoratore riceva la pensione calcolata tenendo conto anche del periodo di anticipo pensionistico. Il Fondo di Solidarietà del Trentino è il primo fondo in Italia che attiva questa misura. Non risultano altre esperienze.

Il nuovo accordo, che aggiorna i contenuti di quello che nel 2015 aveva fatto nascere il fondo, sarà ora inviato al Ministero del Lavoro e Politiche sociali, per la ratifica, di concerto con quello dell'Economia e Finanze.

Le piccole e piccolissime imprese trentine che vivono un momento di difficoltà legato all'andamento della propria attività e sono escluse dal campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione

salariale o non aderiscono a fondi bilaterali di solidarietà nazionali possono usufruire, a favore dei propri dipendenti, del Fondo territoriale intersettoriale del Trentino. Il Fondo rappresenta uno strumento di sostegno al reddito e un'alter-

nativa al licenziamento, prevenendo la possibilità di sospen-

dere il rapporto di lavoro con i propri addetti, garantendo comunque un sostegno economico analogo alla cassa integrazione che è prevista per le grandi imprese.

Il Fondo di Solidarietà del Trentino è frutto di un lungo percorso di confronto e dialogo tra associazioni datoriali e

sindacali del territorio, voluto e promosso dalla Giunta provinciale, in attuazione della delega in materia di ammortizzatori sociali, che ha portato alla firma, nel dicembre del 2015, di un accordo istitutivo da parte di Confindustria Trento, Confcommercio Trento Imprese per l'Italia Trentino,

Confesercenti del Trentino, Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche, Federazione Trentina della Cooperazione, Confprofessioni, Cgil del Trentino, Cisl del Trentino e Uil del Trentino.

Il Vice Presidente e Assessore provinciale allo sviluppo economico e lavoro, Alessandro Olivi, ha sottolineato come il Fondo rappresenti una delle esperienze più avanzate nel campo della tutela del lavoro e delle imprese prodotto dal sistema dell'autonomia e dal dialogo con le parti sociali: «Con queste iniziative abbiamo dato ancor maggiore sostanza al Fondo di solidarietà che già si era distinto come novità assoluta nel panorama nazionale. Con queste ultime iniziative abbiamo dimostrato che quando l'autonomia sa essere creativa può davvero generare risultati positivi. Lunedì invieremo le modifiche ai ministri Di Maio e Tria e speriamo che dimostrino la giusta sensibilità a queste iniziative dei territori in grado di produrre innovazione utile anche alle altre regioni».



Alcuni lavoratori stagionali



IL FONDO

Naspi più lunga e formazione. Olivi: strumento innovativo unico in Italia

Più indennità per gli stagionali



Alessandro Olivi

TRENTO - Prolungamento dell'indennità di disoccupazione, la Naspi, per i lavoratori prossimi alla pensione, cioè over 58 anni, e per gli stagionali. Miglioramento della qualità del lavoro grazie al finanziamento di programmi formativi. Sono queste, oltre al sostegno all'anticipo della pensione (vedi a fianco), le principali novità dell'accordo integrativo sul Fondo di solidarietà del Trentino, firmato ieri da associazioni datoriali e sindacati. «Le parti istitutive - spiegano il presidente del comitato amministratore del Fondo **Andrea Grosselli** (Cgil del Trentino) e la consigliera delegata **Roberta Meneghini** (Confprofessioni) - sono intervenute, grazie al sostegno di Provincia e Agenzia del Lavoro, per superare alcuni vincoli che rendevano complesso l'accesso delle imprese all'assegno ordinario, ovvero lo strumento che garantisce le integrazioni salariali alle lavoratrici e ai lavoratori sospesi dal lavoro per crisi aziendale o riduzione dell'attività». Verrà quindi eliminato il tetto alle risorse trasferibili alle aziende e saranno ridotti i termini dell'anzianità aziendale dei lavoratori che limita la platea dei beneficiari, facendo così rientrare anche gli stagionali. Viene poi ampliata la durata dei contratti di solidarietà che potranno arrivare

a 52 settimane in un biennio mobile. Inoltre «col nuovo accordo - dicono Grosselli e Meneghini - si introducono tutele integrative, in particolare l'allungamento della Naspi di un mese per chi perde il lavoro per due tipologie di lavoratori: chi ha più di 58 anni e chi ha un'occupazione stagionale. Si tratta di sostenere i lavoratori più anziani e di ampliare le tutele per chi ha contratti di lavoro ricorrenti nel turismo ma una copertura degli ammortizzatori solo parziale». Per gli stagionali, in particolare, i beneficiari saranno coloro che hanno almeno sei mesi di lavoro anche non continuativi con un'azienda dei settori del turismo, del commercio, delle stazioni termali e degli impianti a fune, garantendo l'allungamento dell'indennità di disoccupazione di un mese che si aggiunge ai tre previsti dalla legge. «Partire da almeno sei mesi di lavoro è uno stimolo alle imprese a prolungare le assunzioni - sottolinea il vicepresidente della Provincia **Alessandro Olivi** - Inoltre il mese di Naspi in più che viene garantito sarà dedicato alla formazione del lavoratore. Il Fondo di solidarietà è una delle conquiste più forti dell'autonomia trentina, un'esperienza innovativa e unica in Italia nelle tutele del lavoro».

F. Ter.



PAT * FONDO SOLIDARIETÀ: Integrazione dei contributi per l'Ape volontario, prolungamento della Naspi, formazione dei lavoratori, semplificazione nell'accesso alle misure

LINK: <http://www.agenziagiornalisticaopinione.it/lancio-dagenzia/pat-fondo-solidarieta-integrazione-dei-contributi-per-lape-volontario-prolungamen...>



(leggi le altre news di Opinione) 6 ottobre 2018 (LANCIO D'AGENZIA) PAT * FONDO SOLIDARIETÀ: INTEGRAZIONE DEI CONTRIBUTI PER L'APE VOLONTARIO, PROLUNGAMENTO DELLA NASPI, FORMAZIONE DEI LAVORATORI, SEMPLIFICAZIONE NELL'ACCESSO ALLE MISURE Integrazione dei contributi per l'Ape volontario, prolungamento della Naspi, formazione dei lavoratori, semplificazione nell'accesso alle misure . Fondo di Solidarietà del Trentino, sottoscritto accordo che introduce nuove misure uniche in Italia. Riconosciuto dai firmatari come uno dei migliori frutti dell'autonomia e uno degli strumenti più innovativi a tutela dei lavoratori delle piccole imprese, il Fondo di Solidarietà del Trentino conosce oggi un'evoluzione, attraverso la firma, avvenuta oggi presso l'assessorato provinciale allo sviluppo economico e lavoro, di un nuovo accordo tra le parti sociali, associazioni datoriali e sindacati. Le principali modifiche, oltre a misure di semplificazione, riguardano il prolungamento della Naspi (l'indennità di disoccupazione) per i lavoratori prossimi alla pensione (over 58 anni) e per i lavoratori stagionali, il miglioramento della qualità del lavoro, grazie al finanziamento di programmi formativi, ma soprattutto la previsione che, per l'APE volontario, il Fondo possa versare i contributi mancanti, in modo tale che il lavoratore riceva la pensione calcolata tenendo conto anche del periodo di anticipo pensionistico. Il nuovo accordo, che aggiorna i contenuti di quello che nel 2015 aveva fatto nascere il fondo, sarà ora inviato al Ministero del Lavoro e Politiche sociali, per la ratifica, di concerto con quello dell'Economia e Finanze. Il Vice Presidente e Assessore provinciale allo sviluppo economico e lavoro ha sottolineato come il Fondo rappresenti una delle esperienze più avanzate nel campo della tutela del lavoro e delle imprese prodotto dal sistema dell'autonomia e dal dialogo con le parti sociali. * Le principali novità introdotte con la firma di ieri: - un maggior sostegno delle persone disoccupate: grazie al prolungamento della Naspi (l'indennità di disoccupazione) per i lavoratori prossimi alla pensione e per i lavoratori stagionali del turismo; - il miglioramento della qualità del lavoro, grazie al finanziamento di programmi formativi, attraverso procedure di accesso semplificate per le piccole e piccolissime imprese nel quadro di procedimenti di riorganizzazione aziendale; - la semplificazione dell'accesso al Fondo, anche attraverso l'eliminazione dei tetti attualmente vigenti all'erogazione delle prestazioni a carico dei datori di lavoro; - la possibilità, per chi sceglie l' APE volontario, che il Fondo versi i contributi mancanti, in modo tale che il lavoratore che ne beneficia riceva la pensione calcolata tenendo conto anche del periodo di anticipo pensionistico. L'Ape volontario è lo strumento che consente di ricevere un assegno mensile prima della pensione, facendo ricorso al sistema bancario e assicurativo. In pratica si tratta di un prestito erogato dalle banche tramite l'Inps, che consente ai lavoratori già vicini alla pensione (minimo 63 anni di età, 20 anni di contributi e non più di 3 anni e 7 mesi alla

pensione di vecchiaia), di uscire anticipatamente dal mercato del lavoro e ottenere un "reddito ponte", per gli anni che li separano dalla pensione di vecchiaia. Il Fondo di Solidarietà del Trentino è il primo fondo in Italia che attiva questa misura. Non risultano altre esperienze. * Il Fondo territoriale Le piccole e piccolissime imprese trentine che vivono un momento di difficoltà legato all'andamento della propria attività e sono escluse dal campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale o non aderiscono a fondi bilaterali di solidarietà nazionali possono usufruire, a favore dei propri dipendenti, del Fondo territoriale intersettoriale del Trentino. Il Fondo rappresenta uno strumento di sostegno al reddito e un'alternativa al licenziamento, prevedendo la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro con i propri addetti, garantendo comunque un sostegno economico analogo alla cassa integrazione che è prevista per le grandi imprese. Il Fondo di Solidarietà del Trentino è frutto di un lungo percorso di confronto e dialogo tra associazioni datoriali e sindacali del territorio, voluto e promosso dalla Giunta provinciale, in attuazione della delega in materia di ammortizzatori sociali, che ha portato alla firma, nel dicembre del 2015, di un accordo istitutivo da parte di Confindustria Trento, Confcommercio Trento Imprese per l'Italia Trentino, Confesercenti del Trentino, Associazione Albergatori ed Imprese Turistiche, Federazione Trentina della Cooperazione, **Confprofessioni**, Cgil del Trentino, Cisl del Trentino e Uil del Trentino.