

EDIZIONE SPECIALE

Il dramma «over 50»: chi è disoccupato non trova lavoro

L'indagine

■ Tra i bresciani che nel 2016 hanno perso o lasciato il posto di lavoro, uno su cinque ha almeno 50 anni. Significa che l'anno scorso gli over 50 rimasti senza contratto (va compreso anche chi è stato pensionato o prepensionato) sono stati 23mila 504 contro i 25mila 331 del 2015, con una decrescita positiva del 7,21%. Le aree più colpite dal fenomeno sono Brescia e l'hinterland, dove sono rimasti senza contratto in 7mila 158, con una riduzione comunque del 9,3% rispetto all'anno prima. In provincia il numero più consistente di «cessazioni» si conta nella zona di Orzinuovi (23 Comuni), arrivate a 2mila 969. Segue l'area di Palazzolo sull'Oglio con 2mila 916. La riduzione di cessazioni di contratti più consistente rispetto all'anno precedente invece si è avuta nella zona di Leno, scesi da 2mila 164 a 1.862.

La ricerca. I dati più recenti che fanno il punto sull'occupazione bresciana arrivano dal Centro studi di Apindustria che ha elaborato i numeri messi a disposizione dall'Agenzia regionale per l'istruzione la formazione e il lavoro, concentrandosi in particolare sugli over 50. Nell'ultimo decennio Brescia ha assistito complessivamente a un vero «exploit» del fenomeno della disoccupazione, passando dai 17mila disoccupati del 2007 ai 49mila 464 del 2016,

con la punta record di 52mila 500 del 2014.

Tornando agli over 50, tema centrale del focus di Apindustria, anche nella nostra provincia, compiuto il mezzo secolo, la mancanza di lavoro è un problema serio. Tanto serio che rischia di diventare drammatico in prospettiva futura, «visto che - come ricordato dal presidente di Apindustria Douglas Sivieri - le difficoltà del sistema stanno prendendo consistenza adesso e nei prossimi anni potrebbero essere ben più gravi, tenendo conto delle rapide trasformazioni produttive aziendali e dell'allungamento dell'età pensionabile».

I più colpiti. La fascia di età più colpita è quella che va da 50 a 54 anni, dove nel 2016 hanno perso il lavoro in 9mila 799. Nel gruppo compreso tra i 55 e i 59 anni le cessazioni sono state 7mila 859. Al capitolo «attivazioni» di nuovi contratti la parte del leone spetta ancora alla città e ai Comuni della cintura, le cui imprese l'anno scorso hanno assorbito il 27% degli uomini e il 35% delle donne per un totale di 5mila 550 persone su 35mila 951 assunte nel capoluogo. In fatto di avviamenti di nuovi contratti over 50, in provincia la miglior performance la fanno ancora le aziende di Orzinuovi, arrivate a quota 2mila 510, seguite da quelle di Desenzano e dei Comuni benacensi con 2mila 382. Tra Brescia e provincia nel 2016 le cessazioni di contratti sono state 118mila 529 (in calo del 6,3% sul 2015), le attivazioni 115mila 911 (-6,2%). //

EDIZIONE SPECIALE

LE NOVITÀ DEL WELFARE AZIENDALE

API «OCCASIONE PER LE IMPRESE E I LAVORATORI»



Detassazione. Douglas Sivieri, presidente Api

■ Il welfare aziendale, al pari della detassazione dei premi di produttività, è una grande sfida da cogliere, ma da maneggiare con cura e senza fughe in avanti. Di questo sono convinti Douglas Sivieri, presidente di Apindustria Brescia, e Raffaello Castagna, responsabile delle Relazioni Industriali e Sindacali dell'Associazione che ha sede in via Lippi 30.

Le misure. Come è noto la legge di stabilità 2016 ha previ-

sto misure fiscali agevolative per le retribuzioni collegate a premi di risultato nonché per lo sviluppo del welfare aziendale. Le misure agevolative riguardano l'applicazione di una imposta sostitutiva all'Irpef e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10%.

La cosiddetta detassazione si applica a quelle somme di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed


innovazione. A questo si deve aggiungere la spinta del legislatore verso piani di welfare (in primis aziendale) che integrino il welfare statale.

Obiettivi. «Il welfare aziendale è un tema moderno ma pericoloso - spiega Sivieri -. Partiamo da un presupposto: il welfare aziendale non può essere sostitutivo di quello statale e non può essere ridotto a una questione di buoni benzina per il lavoratore. Una volta chiarito questo, la strada


può essere imboccata, avviando un confronto con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e sapendo che gli obiettivi possono essere comuni ma i percorsi anche differenti».

Opportunità. Raffaello Castagna, come il presidente Sivieri, ritiene che vadano ponderate e valutate le opportunità del welfare aziendale. «Se ci soffermiamo ad un aspetto puramente tecnico - osserva - la finalità potrebbe essere quella di ridurre i costi gravanti sul lavoro subordinato, sia a favore dei lavoratori (imposta sostitutiva) sia a favore dei datori di lavoro (riduzione costo del lavoro). Limitare tale valutazione solo a una questione di costi è però riduttivo perché tante sono le opportunità, dal migliorare le performance aziendali con l'introduzione di obiettivi, aumentare la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali, integrare il welfare nazionale, incrementare il potere d'acquisto, miglioramento complessivo del clima aziendale».

Castagna è anche convinto che, attraverso tale strumento, si possano alimentare nuove relazioni sul territorio e creare occasioni di lavoro nel terzo settore. «Procediamo con la dovuta cautela - sottolinea Castagna -. Nel novembre del 2016 è stato stipulato tra Apindustria Brescia e CGIL, Cisl e Uil un accordo territoriale per permettere ai datori di lavoro e ai lavoratori privi di rappresentanza sindacale di accedere alle misure agevolative. Il 2017 è l'anno giusto per muovere i primi passi». //




API INDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PER L'IMPRESA



INSIEME PER CRESCERE

Apindustria Brescia - Via F. Lippi 30, 25134 Brescia
tel. 030.23076 - fax 030.2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it

Aderente a



Seguici su

