



ISFOL SUI MEDIA

RASSEGNA MARZO 2012

a cura dell'Ufficio Stampa

-
- **Parasubordinati**
 - **Atipici**
 - **Intermediazione**
 - **Active ageing**
 - **Apprendistato**
 - **Altri temi**



Parasubordinati

Rilevazione **Isfol**. A confronto le buste paga di dipendenti e parasubordinati

Giovani donne co.co.pro le meno pagate d'Italia

Claudio Tucci

Poco più di 5mila euro tra gli uomini. Che salgono addirittura a 6.800 euro se si mettono a confronto le retribuzioni medie annue di una lavoratrice dipendente e di una collaboratrice a progetto.

A tanto ammonta la differenza (media annua) tra la busta paga di un co.co.pro. e un collaboratore coordinato e continuativo e quella di un lavoratore dipendente. Una forbice, ha sottolineato l'Isfol, presentando ieri i primi risultati di un progetto di ricerca sul lavoro parasubordinato basato su dati Inps 2010, che penalizza soprattutto le donne e i più giovani. Nella fascia d'età sotto i 24 anni infatti il gap salariale tra un parasubordinato e un occupato dipendente tocca quota 8.221 euro (vale a dire la differenza tra gli 11.400 euro medi annui di un dipendente e i 3.179 euro di un co.co.pro. e un collaboratore coordinato e continuativo). «Una situazione che per le lavoratrici diventa paradossale», ha commentato il direttore generale dell'Isfol, Aviana Bulgarelli. «Le donne hanno in genere tassi di istruzione più elevati degli uomini. E invece sul fronte salariale continuano a subire una forte disparità di genere. Sia se inquadrate come co.co.pro. che come lavoratrici dipendenti». Nel primo caso il gap di stipendio è di circa la metà rispetto a quanto percepito da un collega parasubordinato (7.420 euro contro 12.735 euro). Mentre nel confronto con la busta paga di un dipendente la differenza di stipendio è di circa 3.600 euro (a tutto svantaggio della collega donna).

Di qui la necessità di interve-

nire. Anche perché, ha ricordato l'Isfol, i collaboratori a progetto sono 676mila (dato 2010), a cui vanno aggiunti i circa 50mila collaboratori coordinati e continuativi che ci sono nella Pubblica amministrazione, e hanno un reddito medio annuo di 9.885 euro. Contro i 16.290 euro di busta paga media l'anno degli oltre 17 milioni di occupati dipendenti.

Complessivamente i lavoratori parasubordinati in Italia corrispondono a un milione e 442mila unità. E il 46,9% sono co.co.pro. Il 35,1% dei collaboratori a progetto ha un'età inferiore ai 30 anni e il 28,7% tra i 30 e 39

GAP VARIABILE

La distanza di 8mila euro sotto i 24 anni si assottiglia con l'aumentare dell'età. Solo tra gli ultra60enni non c'è alcuna differenza

anni. L'84,2% dei co.co.pro. è caratterizzato poi da un regime contributivo esclusivo (non ha quindi un'altra occupazione): sono 569mila lavoratori il cui reddito medio scende a 8.500 euro l'anno. Mentre la retribuzione di un co.co.pro. e un co.co.co. cresce con l'età e arriva a superare quella di un dipendente solo nella fascia d'età superiore ai 60 anni (a fine carriera, cioè) quando i redditi medi annuali ammontano a 19.797 euro e 19.462 euro per un dipendente). In più, secondo una recente indagine Isfol-Plus sul grado di subordinazione della prestazione lavorativa resa dai parasubordinati, oltre il 70% dei collaboratori è

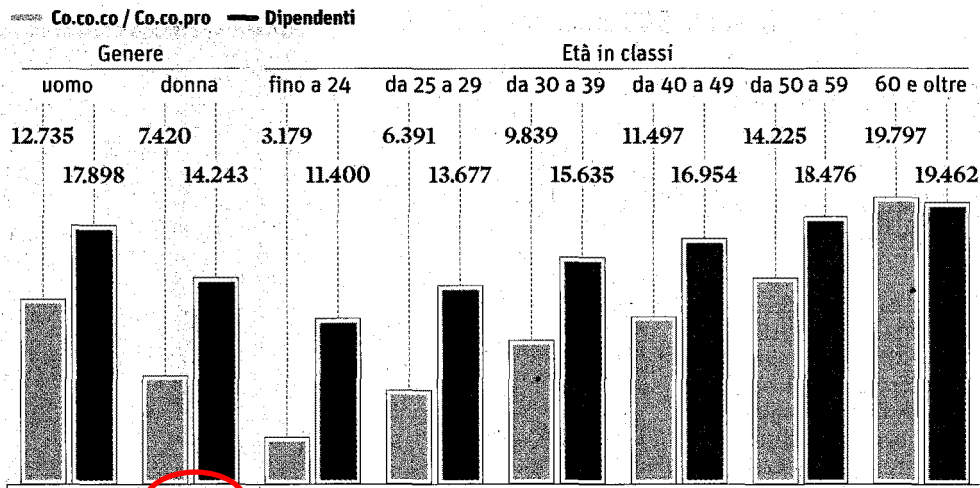
tenuto a garantire la presenza presso la sede di lavoro, il 67% ha concordato un orario giornaliero con il datore e il 71% utilizza, nello svolgimento della prestazione, mezzi e strumenti del datore di lavoro. Inoltre, più del 70% dei collaboratori dichiara che la forma del contratto non deriva da una sua scelta, ma da una richiesta esplicita del proprio datore. «Ecco un esempio evidente di cattiva flessibilità in entrata», ha sottolineato Fulvio Fammoni, segretario confederale della Cgil. Per Fammoni il ministro del Welfare, Elsa Formigoni dovrebbe intervenire alla radice: «equiparando i contributi, garantendo contestualmente le stesse tutele e dando certezza di un salario corrispondente al lavoro che si svolge». Mentre per Guglielmo Loy, segretario confederale della Uil, per contrastare l'utilizzo improprio dei co.co.pro. è «decisivo» che queste forme contrattuali siano utilizzate «solo assumere lavoratori per qualifiche medio-alte».

Ma la vasta platea dei lavoratori subordinati, ha evidenziato ancora lo studio Isfol, comprende anche i quasi 500mila contribuenti alla gestione Inps composti da amministratori e sindaci di società. Hanno un'età media sensibilmente più elevata dei co.co.pro. e un reddito più alto, superiore a 31mila euro annui. Un ulteriore gruppo di parasubordinati (collaboratori occasionali, dottorati di ricerca, borse di studio e collaborazioni presso la Pubblica amministrazione) è composto invece di 270mila unità. E hanno una busta paga media annua di poco più di 11mila euro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le asimmetrie

Retribuzione media dei lavoratori parasubordinati (co.co.co e co.co.pro) e occupati dipendenti (importi in euro, dati 2010)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps e Istat



Co.co.pro: redditi medi sotto 10.000 euro

L'esercito dei lavoratori parasubordinati, in Italia, è rappresentato da 1,422 milioni di persone, di cui quasi la metà, il 46,9%, è rappresentato da co.co.pro, con un reddito medio annuo di 9.855 euro. Tra questi, il 35,1% ha un'età inferiore ai 30 anni e il 28,7% tra i 30 e i 39 anni, secondo la fotografia rilevata dall'Isfol, sulla base dei primi risultati di un progetto di ricerca sul lavoro parasubordinato basato su dati di fonte Inps. La stragrande maggioranza dei collaboratori a progetto (ben l'84,2%) ha un regime contributivo esclusivo, vale a dire che guadagna solo dall'occupazione cui si riferisce il contratto, pertanto la media del reddito annuo scende ulteriormente, a quota 8.500 euro: in Italia a trovarsi in questa situazione sono 569mila lavoratori. Il secondo aggregato di parasubordinati per consistenza numerica comprende quasi 500mila contribuenti alla gestione Inps, composto da amministratori e sindaci di società, con età media decisamente più elevata rispetto ai co.co.pro e con un reddito medio significativamente superiore, oltre 31mila euro annui. Va infine aggiunto un ulteriore gruppo di contribuenti meno omogeneo (collaborazioni occasionali, dottorati di ricerca, borse di studio, collaborazioni presso la p.a., eccetera), composto da 270mila lavoratori, con un reddito medio annuo di poco sopra gli 11mila euro. Nel periodo 2005-2010 il numero dei parasubordinati ha subito un andamento leggermente ciclico. Negli anni di crescita economica, 2006 e 2007, si sono raggiunti i valori massimi mentre si è registrata una lieve diminuzione nel biennio 2009-10. Complessivamente gli uomini rappresentano circa il 58% del totale, con un reddito medio quasi doppio rispetto a quello delle donne: nel 2010, la proporzione era di 21.957 euro contro 11.284.

IL REDDITO MEDIO DEI PARASUBORDINATI PER ATTIVITÀ

Dati in euro

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2010	Regime contributivo esclusivo	Regime contributivo concorrente	Totale
	reddito medio		
Amministratore, sindaco di società	36.587	27.223	31.314
Collaboratore a progetto	8.500	17.272	9.885
Altro	9.805	12.987	11.057
Totale	15.147	22.006	17.490

...E QUELLO PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

Dati in euro

		2008	2009	2010
Genere	Uomo	21.151	21.650	21.957
	Donna	10.534	10.784	11.284
	Totale	16.557	17.072	17.490
Età in classi	Fino a 24	3.747	3.809	3.753
	Da 25 a 29	8.504	8.507	8.763
	Da 30 a 39	14.718	14.319	14.496
	Da 40 a 49	21.222	21.664	21.603
	Da 50 a 59	24.405	24.619	24.974
	60 e oltre	25.251	25.204	25.933
Totale	16.557	17.072	17.490	

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, 2010



Quei finti autonomi e veri dipendenti ma senza garanzie

Sono un milione e mezzo e sognano il posto fisso

La storia

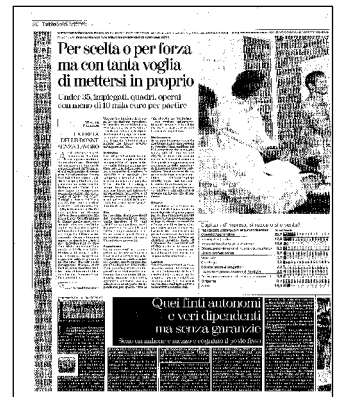
La chiamavano Generazione mille euro, ma qualche anno dopo la situazione è cambiata, sembra in peggio. I parasubordinati italiani sono giovani (uno su due ha meno di 40 anni), sono cresciuti (1,5 milioni) e sono sempre poveri (la maggioranza non arriva ai 10mila euro lordi l'anno). Sono i protagonisti di prestazioni limbo, a metà tra l'inferno della precarietà assoluta usa e getta e il paradiso del posto fisso sognato. È in questo mare che nuotano i collaboratori di tutte le razze. Come rileva l'indagine Isfol Plus che ha elaborato i dati di fonte Inps dal 2005 al 2010, sono un esercito di quasi 1,5 milioni di persone, con tante caratteristiche e sfumature diverse.

Tra di loro spiccano le due sottocategorie dei cocopro, i collaboratori a progetto, che sono quasi la metà (676mila), e degli amministratori o sindaci di società, che sono più di un terzo (497mila). Seguono i cococo presso le amministrazioni pubbliche (54mila) e i dottori e dottorandi di ricerca (49mila), ma di questa grande famiglia fanno parte anche gli associati in partecipazione (52mila), gli occasionali (autonomi e collaboratori), i venditori porta a porta e altri ancora.

I meglio pagati sono gli amministratori e sindaci di società. Le cariche aziendali rendono loro oltre 31mila euro lordi annui. Sono i collaboratori più ricchi e con un'età media maggiore. I collaboratori a progetto, che sono la categoria più numerosa, prendono invece meno di 10mila euro l'anno (9.885), sono i più giovani (per oltre un terzo sotto i 30 anni, quasi due terzi sotto i 39 anni), ma soprattutto nella quasi totalità (84,2%) sono a regime contributivo esclusivo, vale a dire che non hanno altre attività. In soldoni, si tratta di 570mila cocopro, che si arrabattano e vivono con 8.500 euro lordi l'anno: altro che mille

euro al mese. Secondo l'osservatorio Isfol Plus, un altro dato rivelatore è quello della qualità della subordinazione. I parasubordinati messi sotto la lente affermano in grande maggioranza (70%) di essere tenuti a garantire la presenza presso la sede di lavoro, di dover garantire anche un orario giornaliero di lavoro (67%) e di utilizzare nello svolgimento della loro prestazione mezzi e strumenti che appartengono allo stesso datore di lavoro.

Insomma, la fotografia che ne emerge è più quella di lavoratori dipendenti che di lavoratori autonomi. Ma l'affermazione più destabilizzante è un'altra: il 70% dei collaboratori dichiara di non aver scelto spontaneamente la formula contrattuale, ma di averla dovuta adottare su esplicita richiesta del datore di lavoro. Sul totale, i parasubordinati sono spaccati anagraficamente a metà: il 49% è sotto i 39 anni, il 51% è fatto da over 40. Prevalgono gli uomini (58,1%) sulle donne, mentre si riproducono e si enfatizzano alcuni dei classici differenziali di genere: se il reddito medio maschile è di 22mila euro, quello femminile è la metà (11.284 euro). [W. P.]



MENO SPAZIO PER LA PARTITA IVA

Si presume un rapporto subordinato se la prestazione va oltre i sei mesi, dà oltre il 75% del reddito e si svolge in sede

A CURA DI
Claudio Tucci

A

APPRENDISTATO

Nelle intenzioni del **ministro del Welfare, Elsa Fornero**, l'apprendistato (come riformato a metà settembre scorso dal Test unico Sacconi) dovrà diventare il contratto "dominante" per l'accesso dei giovani lavoro. Perciò il ministro (d'accordo con imprese e sindacati) punta a una rapida approvazione dei provvedimenti attuativi (di competenza anche delle Regioni) entro il 25 aprile. Ma nell'ambito della riforma di sussidi e contratti anche l'apprendistato (con forti sgravi contributivi per le imprese) avrà ritocchi. Alcuni, come detto dalla stessa **Fornero**, di mera "pulizia" del testo. Altri più incisivi. Tra questi spicca il condizionare la facoltà di assumere apprendisti «al fatto che il datore di lavoro possa dar conto di una certa percentuale di conferme in servizio nel passato recente». Possibilità oggi prevista per esempio nel contratto collettivo del commercio, con un 80%. S'ipotizza poi una durata minima al contratto (oggi assente, mentre è prevista una durata massima), ferma restando la possibilità di ricorrere ad apprendisti a termine nelle attività a cicli stagionali. Si punta poi a eliminare la figura del referente aziendale, sostituito dal tutore (per certificare l'effettiva formazione). La certificazione dovrà avvenire nell'apposito libretto formativo; in attesa che diventi operativo, la registrazione della formazione potrà essere fatta (come di fatto già avviene) con da apposita dichiarazione del datore.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Il **ministro del Welfare, Elsa Fornero**, punta dritta a una "bonifica" del fenomeno delle associazioni in partecipazione (con apporto di lavoro). Per contrastarne gli abusi si interviene, in primo luogo, limitando il numero massimo degli associati di lavoro (o di capitale e lavoro) in modo tale da lasciare operante l'istituto solo nelle piccole attività (ove cioè operino sino a cinque soggetti, compreso l'associante). Sono fatte salve le associazioni costituite in ambito familiare e (ma solo eventualmente) quelle aventi a oggetto lo svolgimento di attività di elevato contenuto professionale. Proposta poi una norma che recepisce l'indicazione della giurisprudenza sull'effettività della partecipazione agli utili e alla consegna del rendiconto come connotati qualificanti questo istituto. In mancanza di tale effettività, il rapporto si presume di natura subordinata (salva la prova contraria).

C

COLLABORAZIONI A PROGETTO (CO. CO. PRO.)

Nella bozza di documento di riforma dei contratti elaborata da **Elsa Fornero** si punta a "restringere" l'uso delle collaborazioni a progetto (co. co. pro.). Che nel 2010, secondo un recente studio Isfol, toccavano quota 676mila, di cui 569mila in un regime contributivo esclusivo e con un reddito medio annuo di 8.500 euro. Il Governo, secondo le prime indicazioni, punta a disincentivare i co. co. pro. sia dal punto di vista normativo sia contributivo. Sotto il primo aspetto arriverà una definizione più stringente del "progetto", che non potrà più consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Verrà poi abolito il fuorviante (e nei fatti inutilizzato) concetto di "programma" e verrà introdotta una presunzione relativa di carattere parasubordinato della collaborazione quando l'attività del collaboratore sia analoga a quella svolta (nell'ambito dell'impresa committente) da un altro collega dipendente. Prevista pure l'eliminazione

della facoltà di introdurre nel contratto clausole individuali che consentono il recesso del committente (con preavviso e anche senza giusta causa) prima della scadenza del termine (o del completamento del progetto). Sul versante contributivo si prevede un aumento dell'aliquota (a favore della gestione separata Inps), avvicinandosi a quelle previste per il lavoro dipendente.

CONTRATTI A TERMINE

Il Governo punta a disincentivare (al massimo) l'utilizzo dei contratti a tempo determinato. Secondo le intenzioni del **ministro Fornero**, si punta soprattutto a limitare il fenomeno della successione abusiva di contratti a termine. Sulle sanzioni - in caso di nullità del contratto dichiarata dal giudice - il regime continuerà a essere basato sul "doppio binario" della "conversione" del rapporto e del riconoscimento al lavoratore di un importo risarcitorio (onnicomprendivo) compreso tra 2,5 e 12 mensilità retributive (Collegato Lavoro 2010, articolo 32, comma 5), recentemente dichiarato legittimo dalla sentenza n. 303/2011 della Consulta. Si punta poi a correggere la stortura che

deriva dal fatto che oggi il lavoratore a termine coinvolto in una successione di contratti (entro il tetto legale dei 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi) è posto di fronte all'alternativa (se ritiene illegittimo il termine) di impugnare il rapporto entro 60 giorni dalla scadenza del termine o non fare nulla sperando in una stabilizzazione; si propone di eliminare l'onere di impugnazione stragiudiziale del contratto (entro i 60 giorni) e ridurre dagli attuali 370 giorni a 270 (9 mesi) il termine entro cui il lavoratore deve agire in giudizio (a pena di nullità).

CENTRI PER L'IMPIEGO

Accanto a contratti e sussidi, il Governo punta a rafforzare le politiche attive. In primo luogo i centri per l'impiego. L'obiettivo è potenziarli rendendoli parte attiva nella ricerca e ricollocazione del lavoratore. A quest'ultimo, invece, verrà chiesto - se disoccupato - di accettare (senza indugi) le offerte di lavoro, anche se di profili diversi da quello di provenienza.

LICENZIAMENTI

Solo nei prossimi giorni si conosceranno le nuove regole sui licenziamenti. È certo che si lavora a una manutenzione dell'articolo 18. Ma sindacati, Governo e imprese hanno posizioni differenti. Il punto di accordo dovrebbe trovarsi sulla possibilità per i licenziamenti per motivi economici (il cosiddetto *giustificato motivo oggettivo*) di lasciare al giudice la decisione in caso di licenziamento illegittimo tra il reintegro e l'equo indennizzo. Il reintegro resterebbe con le regole attuali (il giudice ordina comunque il reintegro) nel caso di licenziamenti discriminatori, senza giusta causa e senza giustificato motivo soggettivo (ovvero motivi attinenti al comportamento del lavoratore)

LEGGE BIAGI

La riforma interviene su molti istituti disciplinati dalla legge Biagi. Un provvedimento - quest'anno ricorrono anche i dieci anni dalla morte di Marco Biagi - che ha modificato numerosi contratti di lavoro: somministrazione, apprendistato, contratto di lavoro ripartito, contratto di lavoro intermittente,

lavoro accessorio, occasionale e a

progetto. Inoltre ha disciplinato le agenzie di somministrazione lavoro, ha introdotto le procedure di certificazione e la Borsa continua nazionale del lavoro, luogo di incontro fra domanda e offerta di lavoro.

P

PREMIO DI STABILIZZAZIONE

Arriva il premio di stabilizzazione per le aziende che assumono a tempo indeterminato i collaboratori precari. Chiaro l'obiettivo di dare più certezze ai giovani, perseguito in due modi. All'inizio, rendendo più oneroso il costo contributivo (dell'1,4% del salario mensile lordo) dei contratti a termine. L'incremento (che finanzia la nuova Aspi, Assicurazione sociale per l'impiego) verrà recuperato dall'impresa (cosiddetto premio di stabilizzazione, e con un massimo di sei

mensilità) se all'assunzione a termine segue quella tempo indeterminato. La maggiorazione non dovrebbe operare per alcuni contratti a tempo determinato, tra i quali quelli conclusi per ragioni sostitutive.

PARTITE IVA

Ammesse solo partite Iva "buone", cioè aperte da liberi professionisti che svolgono il loro lavoro in modo autonomo. Quelle "fittizie" (utilizzate dalle aziende per contenere il costo del lavoro)

riceveranno una stretta. E se l'azienda committente non riuscirà a dimostrare il carattere genuino della partita Iva scatterà una "presunzione" di lavoro subordinato, con l'estensione delle tutele oggi previste per le collaborazioni coordinate e continuative prive di oggetto specifico (conversione del rapporto a tempo indeterminato). La presunzione di trovarsi finta partita Iva sarà data da tre fattori: che il rapporto duri più di sei mesi nell'arco di un anno, che dalla partita Iva il lavoratore ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale) e che il collaboratore usi una postazione di lavoro presso il committente. Ma ci sono eccezioni. Per esempio, per tutte le collaborazioni con professionisti iscritti ad albi e per attività riconducibili almeno in misura prevalente all'attività professionale contemplata dall'albo. Allo studio anche una revisione e razionalizzazione dei requisiti e modalità per aprire una partita Iva.

PROCESSO DEL LAVORO

Il ministro **Rornero** vuole intervenire sulla durata delle cause di lavoro, che in alcune parti d'Italia supera i sei anni. Le parti sociali sono d'accordo. Da trovare la strada tecnicamente adeguata: o mettere un limite ai contenziosi (si ipotizza un anno) o individuare un tetto all'indennizzo da pagare (in caso di soccombenza dell'impresa) al lavoratore per il regresso.

SUSSIDI

S

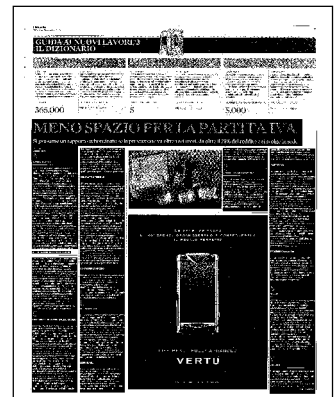
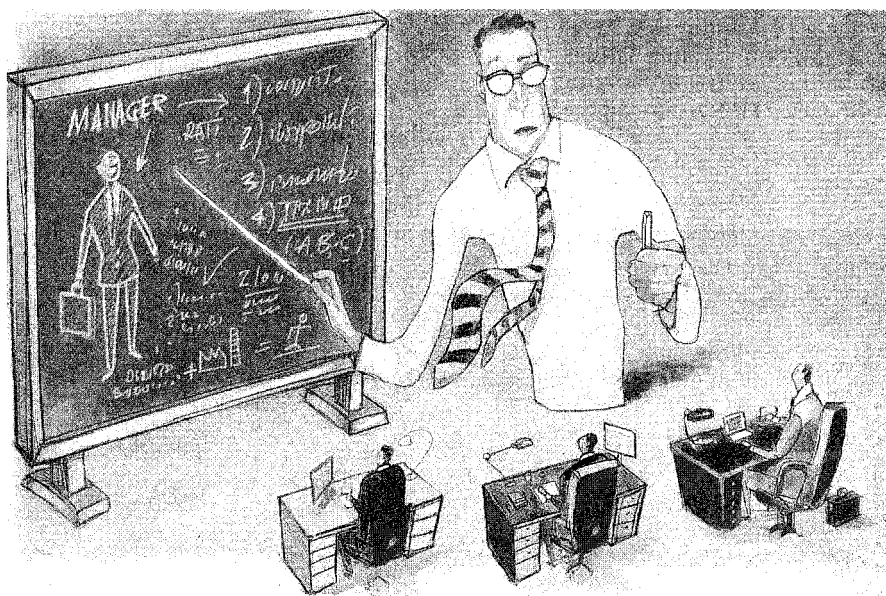
Al posto dell'indennità di disoccupazione e di quella di mobilità arriverà l'Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) - affiancata dalla Cassa integrazione ordinaria e straordinaria - che durerà più a lungo e sarà più alta. Durerà 12 mesi per i lavoratori sotto i 55 anni e 18 per gli over 55. Tetto di 1.119 euro per l'importo, calcolato per il 70% fino a una retribuzione di 1.250 euro e per il 30% per la parte eccedente, con un taglio del 15% dopo i primi sei mesi di un ulteriore 15% dopo altri sei. Di fatto abolita la mobilità (due anni di sussidio per licenziamenti collettivi in aziende industriali con almeno 15 dipendenti, che possono diventare 4 anni per over 50 al Sud) e «scivolo» pagato dalle imprese ai più anziani (licenziati a meno di 4 anni dalla pensione). Giro di vite anche sulla cassa integrazione straordinaria, abolita in caso di chiusura dello stabilimento.

V

VOUCHER

Si stringe il campo di operatività dei buoni lavoro, per tornare alla loro "vocazione originale": collegare il valore del buono al valore orario. Si punta a far utilizzare questo rapporto di lavoro solo a pensionati e studenti per lavoretti agricoli e impieghi estivi di breve durata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Una zona grigia
 tra parasubordinati
 e contratti a termine



IL FOCUS

Molti rischiano
 di restare fuori
 dalle protezioni

Il limbo dei non rappresentati quattro milioni senza tutele

Ecco gli occupati che sfuggono agli schemi della trattativa

di LUCA CIFONI
 e MICHELE DI BRANCO

ROMA — Si fa a presto a dire lavoro. La trattativa di questi giorni ha l'obiettivo di trovare soluzioni per aggiornare un quadro di regole e tutele pensato oltre 40 anni fa e poi più volte ritoccato per cercare di tenere conto di ciò che cambiava in Italia e nel mondo. Ma anche questo sforzo di ripensamento e razionalizzazione, che ha l'ambizione di essere sistemico, deve fare i conti con una realtà per sua natura sfuggente. E alcuni milioni di persone, tra disoccupati e lavoratori atipici di vario genere, non siedono direttamente al tavolo e rischiano di non vedere rappresentati i propri reali interessi.

Partiamo dai grandi numeri. Gli occupati rilevati dall'Istat sono quasi 23 milioni. Di questi 17,3 milioni sono classificati come dipendenti. Ma non è un universo uniforme: non tutti sono garantiti allo stesso modo. Rientrano nel numero 2,4 milioni di lavoratori con un contratto a termine, tra cui anche interinali, apprendisti e giovani che lavorano con un contratto di inserimento. Per loro il concetto di licenziamento è un po' diverso da quello di cui oggi si discute. Non c'è bisogno di un articolo 18 più elastico, per liberarsene basta il mancato rinnovo alla scadenza.

Poi c'è la zona grigia dei parasubordinati. L'Isfol (istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) ne ha recentemente contati poco più di 1,4 milioni. Una parte di loro (ma non tutti) rientra nei 5,6 milioni di lavoratori indipendenti che risultano dalle statistiche Istat. Le situazioni sono molto diverse. I quasi 700 mila collaboratori a progetto (co.co.pro) hanno nella grande maggioranza dei casi un sola occupazione: per loro il reddito medio annuo non arriva a 10 mila euro. Lo status di parasubordinato, in questo caso, è solo una finizio-

ne che maschera un rapporto di lavoro dipendente dalla stessa impresa. Ma ci sono anche poco meno di

500 mila lavoratori che hanno età e reddito più elevati: si tratta spesso di amministratori e sindaci di società. Il quadro è completato da 270 mila collaboratori occasionali, borsisti e altre figure.

Naturalmente anche per gli atipici esiste la possibilità di iscriversi a un sindacato. Ma per molti di loro la tutela del contratto nazionale non c'è o è molto limitata. Del resto è un dato di fatto (anche demografico) che nei sindacati il peso dei pensionati sia sempre più rilevante: appartengono a questa categoria circa 7 milioni dei 16,7 milioni di iscritti dichiarati dalle confederazioni (compresa la Confsal).

Mettendo insieme lavoratori a tempo determinato e parasubordinati si arriva non lontano da quota 4 milioni. Ma questo è solo un modo di guardare al problema. Insieme all'articolo 18 è in discussione il nodo degli ammortizzatori sociali. Nel corso del 2011, un lavoratore su quattro ha usufruito di ammortizzatori sociali: cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga e indennità di mobilità e di disoccupazione. Cosa cambia con la riforma? Il pilastro è l'Aspi che, nei progetti di **Roberto Cornero** dovrebbe diventare lo strumento universale di assicurazione contro il rischio di disoccupazione involontaria. Un progetto che ambisce a coprire in proporzione anche i lavoratori con minore esperienza lavorativa. Per poterne usufruire si dovranno avere gli stessi requisiti che consentono oggi l'accesso all'indennità di disoccupazione ordinaria: due anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane nell'ultimo biennio. Sarà invece esteso l'ambito di applicazione. L'assegno avrà l'importo massimo di 1.119,32 euro e durerà fino a 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età, 18 mesi per chi avrà almeno 55 anni. Il nuovo ammortizzatore ha senza dubbio una durata ed una generosità superiore a quella

dell'attuale indennità ordinaria ma è comunque ampiamente inferiore a quanto generalmente offerto nella gran parte dei paesi della Ue ed anche a quanto attualmente garantito dalla mobilità. Inoltre, il meccanismo, così com'è, esclude dall'erogazione dell'indennità ordinaria molti

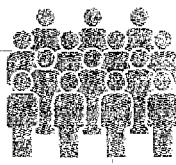
dipendenti perché, nel concreto, il diritto al sussidio è concesso solo a chi è presente sul mercato del lavoro da almeno 2 anni. Insomma anche nel caso degli ammortizzatori almeno una parte di chi oggi è senza protezione rischia di non fare passi avanti.

*Iscritti ai sindacati
16,7 milioni
ma quasi la metà
sono pensionati*

L'universo del lavoro

Occupati:

22,9 milioni (terzo trimestre 2011)
di cui dipendenti **17,3 milioni**
autonomi **5,6 milioni**



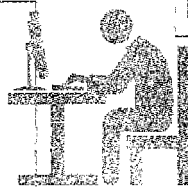
Tra i dipendenti:

a tempo indeterminato **14,9 milioni**
a tempo determinato (compresi apprendistato,
interinali e contratti di inserimento) **2,4 milioni**



Lavoratori parasubordinati circa 1,4 milioni

di cui **676.000** co.co.pro
circa **500.000** livello medio alto
(amministratori, sindaci di società etc.)
circa **270.000** collaboratori occasionali,
borsisti, dottorati di ricerca



Iscritti ai sindacati: circa 16,7 milioni

di cui circa **7 milioni** pensionati



Fonti: Istat; Istat; sindacati

Incidenza dei contratti a termine sul totale dei dipendenti (2009)

Media nazionale **12,5%**

Calabria **21,1%**

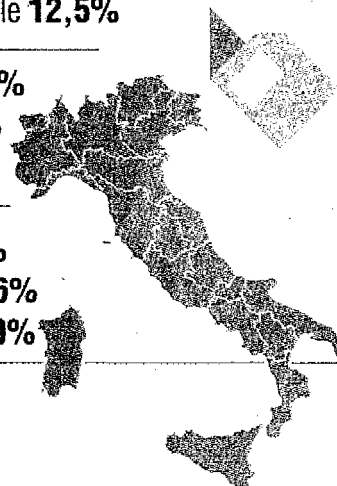
Puglia **18,5%**

Sicilia **17,9%**

Veneto **10,7%**

Piemonte **10,6%**

Lombardia **8,9%**



Flessibilità in entrata. Tempo determinato reiterabile solo per 36 mesi, vincoli sulle collaborazioni a progetto e sui contratti a chiamata

Stabilizzazione obbligata dopo tre anni

Claudio Tucci
ROMA

Vincoli «stringenti» ed «efficaci» sulle collaborazioni a progetto e sui contratti "a chiamata". I lavoratori a partita Iva potranno contare su una presunzione di «lavoro subordinato» se impiegati per più di sei mesi nella stessa azienda mono-committente. I contratti di associazione in partecipazione vengono limitati solo ai familiari di primo grado (padri e figli). Mentre sui contratti a termine resta confermato l'aggravio contributivo per il periodo iniziale (3,4% in più, che andrà a finanziare la nuova assicurazione sociale per l'impiego, l'Aspi). Ma la maggiorazione contributiva non si applicherà - oltre che ai contratti temporanei per ragioni sostitutive (utilizzati cioè dall'azienda per sostituire un lavoratore malato o una lavoratrice in maternità) - anche ai contratti a tempo "stagionali" (venendo così incontro alle esigenze delle piccole e medie imprese, soprattutto artigiane e commercianti).

La strada intrapresa dal Governo per contrastare la cattiva flessibilità in entrata passa su una robusta stretta sull'utilizzo di alcuni contratti precari. Gli stage verranno limitati al solo periodo di formazione (dottorati o master). Mentre l'apprendistato subirà lievi ritocchi (introduzio-

ne di una durata minima e obbligo di una percentuale di stabilizzazione) per farlo diventare «il canale d'ingresso principale dei giovani nel mercato del lavoro». La meta finale dell'apprendistato dovrà quindi essere la stabilizzazione dell'apprendista. Perché, ha sottolineato ieri il **ministro del Welfare, Elsa Ronero** al termine del vertice a Palazzo Chigi con parti sociali e il premier Mario Monti, «il contratto di lavoro a tempo indeterminato domina su tutti gli altri rapporti precari per ragioni di produttività e di legame tra lavoratori e imprese».

Contratti a termine

Secondo le linee d'intervento dell'Esecutivo (i testi definitivi arriveranno non prima di venerdì) i contratti a tempo determinato (che oggi hanno una durata massima di 36 mesi, sono soggetti a limiti quantitativi e rappresentano circa il 10% della forza lavoro) verranno "disincentivati" attraverso un triplice intervento. In primo luogo si assicura il contrasto alla loro reiterazione che se superiore a 36 mesi porterà alla stabilizzazione del rapporto. Si conferma poi la penalizzazione contributiva (che verrà però recuperata - in parte - dall'impresa in caso di assunzione a tempo indeterminato). Con il terzo intervento si punta a eli-

minare l'onere di impugnazione stragiudiziale del contratto a termine entro i 60 giorni dalla sua cessazione, riducendo anche da 330 a 270 giorni (9 mesi) il limite entro il quale il lavoratore può presentare l'azione in giudizio.

Collaborazioni e partite Iva

Per il lavoro a progetto (i co.co.pro. che sono 676 mila, ha ricordato di recente l'Isfol, con un reddito lordo inferiore ai 10 mila euro) il **ministro Ronero** ha proposto di restringere la definizione del "progetto", abolire il fuorviante (e poco utilizzato) concetto di programma di lavoro e ridurre la facoltà di recesso libero (da parte del committente). Si incrementa poi l'aliquota contributiva e arriva anche una presunzione relativa in merito al carattere subordinato della collaborazione che scatta quando l'attività del collaboratore a progetto sia analoga a quella svolta, nell'ambito della stessa impresa committente, da lavoratori dipendenti.

Sul fronte delle partite Iva (nel 2011 ne sono state aperte ben 535 mila, ha stimato il Dipartimento delle Finanze, di cui il 48% da parte di giovani) sono introdotte norme che faranno presumere (fino a prova contraria) il carattere coordinato e continuativo (e non quindi autonomo e occasionale) della collabo-

razione tutte le volte che essa: a) duri complessivamente più di sei mesi (nell'arco di un anno), b) da essa il collaboratore ricavi più del 75% dei corrispettivi (anche se fatturati a più soggetti riconducibili alla medesima attività imprenditoriale) e c) comporti la fruizione di una postazione di lavoro presso il committente. Ma in questi casi il Governo deve ancora scegliere tra due opzioni: o la conversione a tempo indeterminato del rapporto (con il recupero dei contributi) o l'irrogazione di una sanzione paragonabile. Rimangono comunque escluse da queste presunzioni le collaborazioni professionali realizzate da professionisti iscritti ad albi per attività riconducibili (almeno in misura prevalente) all'attività professionale contemplata dall'albo.

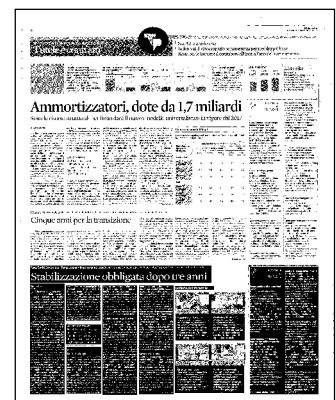
Lavoro a chiamata

Per il lavoro intermittente si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa (anche con un messaggio telefonico) per ogni chiamata del lavoratore. E anche per il contratto a tempo parziale ci sarà una comunicazione amministrativa, contestuale al preavviso da dare al lavoratore, per ogni variazione di orario attuata in applicazione di clausole elastiche o flessibili nell'ambito del part-time verticale o misto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PARITE IVA E STAGES

Fissati i criteri che fanno presumere il carattere coordinato e continuativo della collaborazione. Stretta sugli stages post formazione



Le tipologie interessate

COLLABORAZIONI

Più paletti contro gli abusi

Lo scopo degli interventi è ridurre l' utilizzo, dal momento che spesso hanno mascherato casi di subordinazione. Pertanto le collaborazioni a progetto dovranno essere meglio definite in fase contrattuale e saranno anche più onerose

PARTITE IVA

Cambiano i requisiti

Anche qui si punta a scongiurare il ricorso a collaborazioni professionali con titolarità di partite Iva. Verranno considerate come un rapporto di tipo coordinato e continuativo in presenza di alcune precise condizioni

VOUCHER

Ristretto il perimetro

Questa forma dovrà riguardare solo una limitata categoria di addetti e in specifici settori produttivi. Una modalità di lavoro occasionale utilizzabile per pensionati e studenti nell' agricoltura o per impieghi estivi di breve durata

ASSOCIAZIONI

Stretta sui componenti
Contratto con il quale due soggetti decidono di avviare un'impresa, apportando capitale o lavoro. Per contrastare forme di lavoro subordinato si ipotizza di restringerne l'uso ai soli familiari di primo grado



DOMANDE & RISPOSTE

• **Come cambia la disciplina degli stage?**

Il **ministro del Welfare, Elsa ~~Fornero~~ Fornero**, ha detto che non sarà più possibile attivare tirocini dopo il periodo di formazione (vale a dire laurea, dottorati o master universitari). Dopo questi step formativi quindi se un giovane entra in contatto con un'azienda si potranno utilizzare altri tipi di rapporti, come le collaborazioni o i contratti a tempo determinato. In pratica, secondo le intenzioni annunciate dal Governo, una volta che si è usciti dagli atenei si lavora. E per le imprese lo stage non può più essere lavoro gratuito (cioè non retribuito).

• **Come saranno sanzionate le imprese che utilizzano partite Iva "fittizie"?**

Il Governo punta a ridurre drasticamente l' utilizzo di partite Iva utilizzate irregolarmente. Scatterà una presunzione di rapporto di lavoro subordinato al ricorrere di determinate condizioni. Ma una volta attivata questa presunzione bisognerà irrogare le sanzioni. Due le possibilità allo studio di Via Veneto: o si applicherà la sanzione della conversione a tempo indeterminato della collaborazione (con il recupero dei contributi). Oppure si multerà l'azienda con una sanzione paragonabile.

• **Quali sono i disincentivi per i**

contratti a tempo determinato?

L' utilizzo dei contratti a termine verrà disincentivato attraverso un triplice intervento. Intanto viene assicurato il contrasto alla loro reiterazione che se superiore a 36 mesi porterà alla stabilizzazione del rapporto. Si conferma poi la penalizzazione contributiva (che verrà recuperata in parte dall'impresa se assume il precario). Mentre si elimina l' onere di impugnazione stragiudiziale del contratto a termine entro 60 giorni dalla sua cessazione, riducendo anche da 330 a 270 giorni (9 mesi) il limite entro il quale il lavoratore può presentare l'azione in giudizio.

• **Quale stretta arriva sui contratti a chiamata e a tempo parziale?**

Il **ministro Fornero** ha annunciato interventi «stringenti» ed «efficaci». Per il lavoro intermittente si prevede l'obbligo di effettuare una comunicazione amministrativa (basta un semplice messaggio telefonico) per ogni chiamata del lavoratore. Anche per il contratto a tempo parziale viene introdotta una comunicazione amministrativa, contestuale al preavviso da dare al lavoratore, per ogni variazione di orario attuata in applicazione di clausole elastiche o flessibili nell'ambito del part-time verticale o misto.

• **Come cambierà l'associazione in partecipazione?**

Il Governo punta, di fatto, a cancellarla. In pratica i contratti di associazione in partecipazione (con apporto di lavoro) verranno limitati ai soli familiari di primo grado. Si potranno cioè solo usare tra padri e i figli.

La mini-Aspi si applicherà solo ai lavoratori subordinati, non agli "indipendenti" come i cocopro

Nel documento approvato dal governo c'è soltanto l'impegno a rafforzare le una tantum previste oggi dalla legge

IL DOSSIER. Le misure del governo

I precari

Un milione di atipici esclusi dall'assegno di disoccupazione

VALENTINA CONTE

UN MILIONE di precari senza rete. La nuova riforma del mercato del lavoro, targata **Monti-Fornero**, rischia di lasciare a piedi ancora una volta i molti già esclusi dalle tutele, gli intermittenti, gli ex milleuristi, le vittime di un mercato "segmentato" tra protetti e non protetti. Proprio coloro che, nelle intenzioni, questa riforma doveva accompagnare nel tunnel della flessibilità "buona" verso la luce della stabilità. E invece abbandona nel «deserto» evocato dal **ministro Romano** come il nemico da sconfiggere.

FUORI DA ASPi E MINI-ASPi

Uno su due è sotto i 40 anni e guadagna meno di 10 mila euro lordi l'anno. Quando il lavoro finisce, nessun sostegno. Né Aspi, né mini-Aspi. Zero. Come prima e peggio di prima. L'Assicurazione sociale per l'impiego - l'assegno unico di disoccupazione che dal 2017 sostituirà mobilità e indennità - copre i soli lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, e in più apprendisti e artisti (oggi esclusi da ogni sostegno), che hanno un contratto a termine (determinato, formazione lavoro, part-time, ecc). I requisiti sono stringenti: due anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane lavorate nel biennio. La mini-Aspi è invece la versione aggiornata dell'attuale assegno "con requisiti ridotti", riservato ancora una volta ai soli lavoratori subordinati che hanno lavorato poco, almeno 78 giorni in un anno, ora diventato «almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi» con durata massima «pari alla metà delle settimane» lavorate nell'anno, dunque al massimo sei mesi, come ora. A conti fatti, però la mini-Aspi è più generosa del trattamento attuale, per una retribuizio-

ne media di 9.855 euro l'anno (quella di un precario): chi ha lavorato 3 mesi prenderà 926 euro in tutto (contro i 731 di oggi), ma chi ha lavorato un anno raddoplierà l'assegno (3.700 euro contro 1.800). Il calcolo è lo stesso previsto per l'Aspi: il 75% della retribuzione (fino a 1.150 euro), il 25% dopo, con abbattimento del 15% ogni sei mesi.

L'ESERCITO DEI NON PROTETTI

La mini-Aspi, dunque, non amplia la platea dei protetti, ma sostiene chi oggi ha già un ombrello. Al palo restano 945.141 lavoratori atipici, intermittenti, precari (dati Isfol, 2010). Quasi la metà sono co.co.pro (671.883). Ma si contano anche 52.459 associati in partecipazione, 54.210 co.co.co statali, 49.179 dottorandi e assegnisti di ricerca, 24 mila venditori porta a porta, 27 mila "collaboratori", 8.913 occasionali.

SOLO UN IMPEGNO

La riforma approvata dal Consiglio dei ministri venerdì scorso contiene solo un impegno a rendere strutturale («a regime») l'una tantum oggi riservata ai co.co.pro. E questa viene considerata una vittoria dai sindacati, visto che le ultime versioni del testo la escludevano. L'una tantum oggi è pari al 30% del reddito dell'anno precedente, con un tetto di 4 mila euro. I requisiti sono molto restrittivi e di fatto l'83% dei fondi stanziati per il triennio 2009-2011 non è stato utilizzato (35 milioni su 200), con il 69% di domande respinte (28.674 su 42.550). Senza una revisione, questo paracadute continuerà ad essere inutile, oltre che limitato.

LE BUSTE PAGA

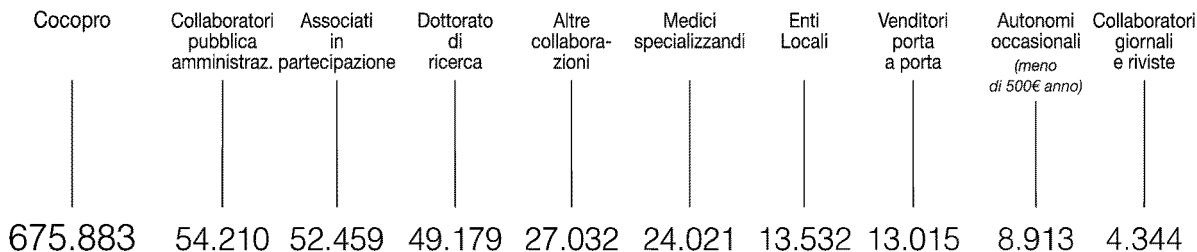
Il confronto parlamentare sulla riforma dovrebbe tenerne conto, considerando poi che l'aumento dell'1,4% delle aliquote contributive su tutti i contratti a termine - quindi anche del milione di parasubordinati - rischia di scaricarsi sulle buste paga già ridotte all'osso. Un rincaro che finanzia proprio Aspi e mini-Aspi, da cui i precari sono tagliati fuori. Beffa e paradosso. E che potrebbe ingrossare - nonostante la stretta che la riforma intende mettere in campo - la fila delle 4 milioni di partite Iva, escluse da tutto, da sempre. Ma ancora "convenienti".

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I precari esclusi dalla riforma

TOTALE **922.588**

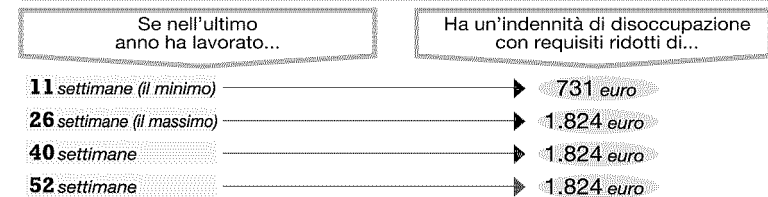
Fonte: Isfol



Quanto era coperto finora un dipendente a termine disoccupato

(Esclusi i Cocopro e altri lavoratori indipendenti)

Reddito annuo → 9.855 → 821 euro al mese → 190 euro a settimana



Le regole dell'attuale

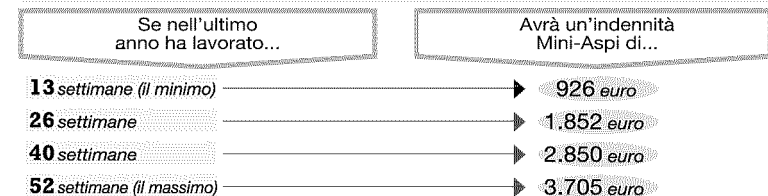
Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

- Calcolo** → 35% per i primi 4 mesi 40% per il resto
- Requisito minimo** → Almeno 11 settimane negli ultimi 12 mesi + 2 anni di anzianità assicurata
- Durata** → I giorni lavorativi nell'ultimo anno con massimo di 180

Mini-Aspi, quanto sarà coperto il dipendente a termine disoccupato

(Esclusi i Cocopro e altri lavoratori indipendenti)

Reddito annuo → 9.855 → 821 euro al mese → 190 euro a settimana



Le regole della Mini-Aspi

Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

- Calcolo** → Uguale a quello dell'Aspi ▶ 70% per i primi 6 mesi
- Requisito minimo** → Almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi
- Durata** → Metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi detratti i periodi di indennità eventualmente fruita nel periodo

FINTI "INDIPENDENTI"

Nel grafico a sinistra, le varie categorie di lavoratori precari che essendo finti autonomi, non rientrano nell'Aspi



Co.co.pro. da assumere quando manca il progetto

Diventano legge gli indirizzi della giurisprudenza

ROMA

Giro di vite sul "progetto" che non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Mentre quando, addirittura, il "progetto" stesso non viene specificato, il co.co.pro. va qualificato, senza più indugi, come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La riforma **Fornero**, nella sezione relativa alla flessibilità in entrata e in particolare sul lavoro a progetto, supera definitivamente l'ambiguità della circolare Maroni di gennaio 2004, accogliendo in toto l'interpretazione (diventata nel tempo prevalente) della giurisprudenza. Che, in tema di sanzioni in caso di contratti a progetto in assenza di un progetto specifico, bacchetta il datore di lavoro e trasforma la collaborazione in rapporto di lavoro fisso.

In Italia, secondo gli ultimi dati Isfol, i lavoratori a progetto sono 676mila unità e hanno un reddito medio annuo di 9.855 euro. Il

35,1% dei co.co.pro. ha un'età inferiore ai 30 anni e il 28,7% tra i 30 e i 39 anni. Mentre l'84,2% dei co.co.

pro. è caratterizzato da un regime contributivo esclusivo e non ha quindi un'altra occupazione. Si tratta, in particolare, di 569mila lavoratori il cui reddito medio scende a 8.500 euro l'anno.

Il giro di vite imposto dal ministro **Fornero** punta a raddrizzare questa situazione, muovendosi in punta di stretto diritto, e con l'obiettivo, inoltre, di evitare futuri utilizzi impropri delle collaborazioni a progetto in sostituzione di contratti di lavoro subordinato.

Accanto al progressivo aumento contributivo, introdotto con la prospettiva di far assomigliare sempre più il co.co.pro. al contratto a tempo indeterminato, le nuove regole aboliscono il concetto di "programma" (per la verità quasi mai utilizzato) e vietano all'azienda di impiegare il collaboratore per mere mansioni esecutive o ripetitive, così come even-

tualmente definite dai contratti collettivi. Il co.co.pro., quindi, per sua natura, dovrà essere utilizzato solo per "enfaticizzare" le peculiari competenze professionali possedute dal collaboratore.

Inoltre, si introduce una presunzione relativa (vale a dire *iuris tantum* - che ammette quindi una prova contraria, da parte del datore di lavoro) in merito al carattere subordinato della collaborazione che scatta quando l'attività del collaboratore a progetto «sia analoga a quella svolta, nell'ambito della stessa impresa committente, da lavoratori dipendenti». Ma vengono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità (proprio al fine di ricondurre l'istituto alle sue finalità più corrette).

Sul fronte invece contrattuale viene eliminata la facoltà di introdurre nel rapporto di collaborazione a progetto clausole individuali che consentono il recesso del committente, anteriormente alla scadenza del termine o al completamento del progetto. Resterebbe in ogni caso ferma la pos-

sibilità di recedere per giusta causa, per incapacità professionale del collaboratore che rende impossibile l'attuazione del progetto e per cessazione dell'attività cui il progetto è inerente.

Secondo il **monitoraggio Isfol-Plus 2010** questo giro di vite complessivo (se non verrà stravolto in Parlamento) rischia di interessare un'ampia fetta degli attuali co.co.pro. che «nascondono in qualche misura lavoro subordinato». Infatti oltre il 70% dei collaboratori intervistati ammette di essere tenuto a garantire la presenza presso la sede di lavoro, il 67% ha concordato un orario giornaliero di lavoro con il datore e il 71% utilizza nello svolgimento della prestazione professionale mezzi e strumenti dell'impresa. Senza considerare poi che più del 70% dei collaboratori dichiara candidamente che la forma di contratto non deriva da una propria scelta, ma da una richiesta espressa del datore.

Cl. T.

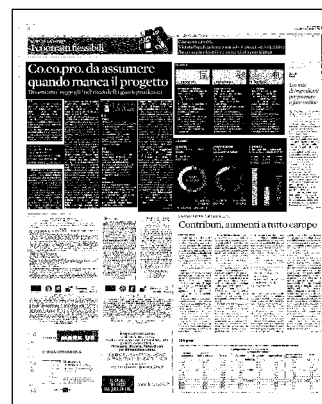
© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PLATEA

Su 1,4 milioni di profili parasubordinati i collaboratori sono 676mila e hanno un reddito medio di poco meno di 10mila euro

Che cosa cambia

Vietata l'applicazione a mansioni esecutive o ripetitive Saranno più elevati i versamenti alla previdenza



In arrivo



IL PROGETTO

Nessuna «ripetizione»
 Per evitare utilizzi impropri del contratto di collaborazione a progetto, la definizione di «progetto» sarà più stringente. Il «progetto» non può infatti consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente. Sul versante contributivo, la riforma prevede invece un incremento delle aliquote a carico degli iscritti alla gestione separata, per allinearli ulteriormente ai dipendenti



LE MANSIONI

La presunzione
 L'applicazione del contratto a progetto viene limitata ai casi in cui le mansioni non siano «meramente esecutive o ripetitive». Viene inoltre introdotta una presunzione di subordinazione quando l'attività del collaboratore sia analoga a quella svolta da lavoratori dipendenti. Questa presunzione non scatta solo nel caso in cui le prestazioni previste dal contratto siano di elevata professionalità.



IL RECESSO

L'abolizione
 Nella riforma ci si propone di eliminare la facoltà di introdurre clausole che consentono il recesso del committente, prima della scadenza del termine e/o al completamento del progetto indicato nel contratto. Viene fatto salvo il recesso per giusta causa, per incapacità professionale da parte del collaboratore tale da rendere impossibile l'attuazione del progetto e per cessazione dell'attività a cui il progetto è inerente



ITALIA

Gli occupati con contratti temporanei rappresentano il 12,8% del totale occupati. La percentuale più elevata di lavoratori a tempo è nell'agricoltura dove rappresentano il 54,3% della manodopera complessiva. A seguire il settore «Alberghi e ristoranti» dove c'è il 27,9% di lavoratori a tempo

FRANCIA

I lavoratori a tempo determinato rappresentano il 15% del totale occupati. Anche in Francia è l'agricoltura il settore che fa più ricorso a questi lavoratori (29,9%). Ma percentuali intorno al 20% di lavoratori a tempo si registrano anche nelle Costruzioni e nel comparto Alberghi e ristorazioni

GERMANIA

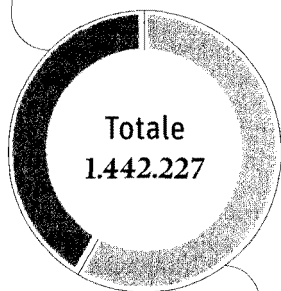
Il 14,7% lavora con contratti a tempo determinato. Rispetto a Italia e Francia l'utilizzo dei lavoratori a tempo è più spalmato nei vari settori produttivi. Nell'Agricoltura, nei Servizi non vendibili, e nel settore Alberghi e ristoranti la percentuale di lavoratori a tempo oscilla tra il 17 e il 19%.

I numeri

LA PLATEA

I lavoratori parasubordinati in Italia

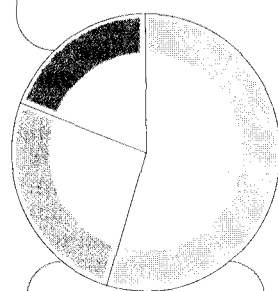
Donna **41,9%**
 (603.667)



LA DISTRIBUZIONE

Dove lavorano i parasubordinati italiani

Sud **19,3%**
 (277.615)



Uomo **58,1%**
 (838.560)

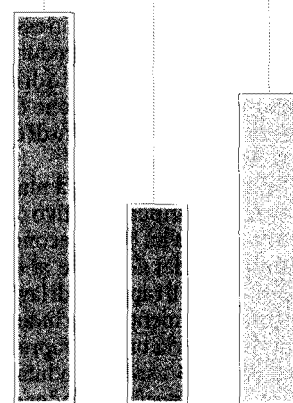
Centro **26,0%**
 (375.699)

Nord **54,7%**
 (788.913)

IL REDDITO

Le buste paga dei parasubordinati e la loro evoluzione (media 2005-10)

Uomo	Donna	Media
21.957	11.284	17.490
(3,02%)	(3,07%)	(3,04%)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps

→ **La flessibilità** in entrata resa più gravosa con un aumento contributivo dell'1,4%

→ **Ma restano** i 46 contratti. I meno tutelati potrebbero pagarsi l'Assicurazione per l'impiego

Incentivi alla stabilità

Il lavoro precario costa di più alle imprese

MASSIMO FRANCHI

ROMA

In uno dei primi incontri della trattativa sul mercato del lavoro, **l'Asa** **l'Onore** **nero** si rivolse alle parti sociali in questo modo: «Voi appoggiate un sistema che tutela solo il 35 per cento dei lavoratori, lasciando fuori ben 7 milioni di persone, in gran parte giovani». La ratio della riforma portata avanti dalla ministra del Welfare era quindi quella di estendere le tutele ad una platea più larga possibile. Testo allo mano, vediamo se l'intento è stato perseguito e ottenuto.

Per i giovani, tanto evocati da **l'Onore** **nero** il capitolo più importante è certamente quello delle "Tipologie contrattuali". Su questo fronte, fermo restando che l'unica tipologia (su 46 totali) che viene cancellata (anzi, lasciata solo per «i familiari entro il primo grado o coniugi») è quella dell'Associazione in partecipazione, i passi avanti sono riconosciuti anche dalla Cgil. In questo senso vanno sottolineati l'aumento di costo per le imprese che utilizzano i contratti a tempo determinato (esclusi i lavori stagionali) con un aumento contributivo dell'1,4 per cento.

«L'idea di fondo, quella di disincentivare il tempo determinato, è

positiva, rimangono però molti punti interrogativi su coperture e uso delle risorse», osserva Guglielmo Loy, segretario confederale della Uil. Di contro le critiche arrivano dalle imprese. «L'aumento degli oneri per noi è un errore, daremo battaglia in Parlamento per ridurli», spiega Mauro Bussoni, direttore di Con- fessercenti.

QUASI NIENTE PER I CO.CO.PRO

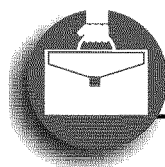
Più critico il capitolo riguardante la stretta contro le "finte partite Iva". La stesura finale allarga le tipologie che smascherano la "falsità" del rapporto di lavoro (ne basta una fra: sei mesi di lavoro l'anno, 75% dei corrispettivi da unico committente o più riconducibili a uno, postazione di lavoro) ma il passaggio per il lavoratore non è verso un contratto a tempo determinato o indeterminato, ma solo verso una «collaborazione coordinata e continuativa». La possibilità invece che un finto co.co.pro. diventi un contratto a tempo indeterminato è invece molto remota: il governo cita «la giurisprudenza prevalente» e dunque il lavoratore dovrebbe comunque rivolgersi ad un giudice per far valere i suoi diritti, senza procedure semplificate. Per tutti questi lavoratori (670 mila secondo **l'Isfol**) poi c'è un grande rischio.

Quello che l'aumento previsto delle aliquote contributive (progressivo dal 28% attuale al 33% nel 2018) si scarichi solamente su di loro, diventando un vero e proprio boomerang. «Questo è l'unico punto su cui non siamo soddisfatti - spiega Giorgio Santini, segretario generale aggiunto della Cisl - . Abbiamo provato a prevedere dei riferimenti ai compensi a chi lavora, ma il governo non ha ceduto». Sul resto delle "strette" per lavoro a chiamata e part-time (obbligo di comunicazione) il tutto viene demandato ai controlli che ad oggi sono pochissimi con gli ispettori che non hanno strumenti e risorse.

L'ASPI NON VALE PER I PRECARI

C'è poi il capitolo dell'Assicurazione sociale per l'impiego e della sua versione ridotta: mini-Aspi. L'assegno sarà più pesante rispetto all'attuale indennità di disoccupazione (e più leggero rispetto all'attuale mobilità), ma continuerà ad escludere tutti i co.co.pro e le partite Iva. Il mini Aspi, che sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti (attualmente usata da circa 500 mila lavoratori, in gran parte stagionali) avrà un impatto ridotto sui co.co.pro e nullo sulle partite Iva. Un lavoratore che ha percepito ad esempio 1.000 euro per 13 settimane, avrà diritto a 750 euro per metà del tempo (6,5 settimane). ♦

I giovani erano al centro dell'impegno di **l'Asa** **l'Onore** **nero** I risultati: più alto il costo del tempo determinato per le imprese, stretta su co.co.pro e partite Iva. Ma l'Aspi non coprirà i precari. Cisl e Uil soddisfatte.



CO. CO. PRO.

Le aliquote contributive in sei anni equiparate a quelle dei dipendenti

I lavoratori a progetto ancora in cerca di tutele

La nuova legge promette solo di rafforzare l'attuale una tantum

di **GIUSY FRANZESE**

ROMA - Li hanno battezzati "generazione mille euro", sulla scia del successo di un libro e di un film del 2008. Poco più che trentenni, con un percorso formativo alle spalle fatto anche di laurea e specializzazioni, e un presente lavorativo di precariato e instabilità. Che ha un nome ben preciso: contratto a progetto, altrimenti detto **co.co.pro.** Un mese fa l'Isfol ha scattato una nuova fotografia di questo fetta di precari: sono circa 676.000, per lo più hanno meno di 40 anni e un reddito medio al di sotto di 10.000 euro l'anno. Quindi, nemmeno li raggiungono quei famosi mille euro al mese.

Sono i più indifesi, i meno

tutelati nel mercato del lavoro italiano. Il governo Monti aveva promesso che nella riforma avrebbe trovato delle formule per includerli, per migliorare la loro situazione. Non lo ha certamente fatto per gli ammortizzatori sociali. I co.co.pro. sono fuori adesso e lo saranno anche quando varranno le nuove regole della riforma. Ha invece aumentato le aliquote dei contributi previdenziali: un provvedimento che avrà effetti positivi sull'assegno pensionistico futuro, ma che nel presente - in assenza di minimi contrattuali - potrebbe essere «compensato» dal datore di lavoro con una retribuzione più bassa.

Niente Aspi. Questi lavoratori, autonomi spesso solo sulla carta in realtà subordinati low cost, non hanno diritto alla nuova Aspi, l'assicurazione sociale per l'impiego che scatta nel momento in cui si perde il posto di lavoro. E' vero: finora non avevano diritto nemmeno all'indennità di disoccupazione, ma era stato il governo a parlare di «maggiore inclusione».

La promessa. La riforma fa una promessa, peraltro abba-

stanza vaga: «Si rafforzerà e porterà a regime il meccanismo una tantum oggi previsto». Attualmente l'una tantum è pari al 30% del reddito dell'anno precedente, con un massimale di 4.000 euro. Ma per ottenerla sono previsti requisiti molto stringenti: nessun lavoro da almeno 2 mesi, un reddito tra 5.000 euro e 20.000 euro, tre mesi di contributi nell'anno precedente la richiesta e almeno 1 mese di contributi versati nell'anno in corso, ultimo rapporto di lavoro di monocommittenza. Dal 2007 al 2010 sono riusciti a usufruirne solo il 6,2% dei collaboratori a progetto che hanno perso il lavoro (149.000). In media hanno avuto un'indennità di 2.536 euro. Molti nemmeno ci hanno provato a fare domanda, altri sì ma evidentemente qualche requisito mancava: su 34.185 domande ne sono state accolte solo 9.249, ben 24.372 sono state respinte.

La stangata sui contributi. Nei prossimi sei anni le aliquote contributive da versare alla gestione separata dell'Inps saranno equiparate a quelle dei lavoratori dipendenti, passan-

do dal 27,72% attuale al 33% nel 2018. L'aumento sarà di un punto percentuale all'anno, già a partire dal 2013. Nel caso di lavoratori iscritti anche ad altra gestione o pensionati si passerà dal 18% al 24% nel 2018.

La stretta sul «progetto». Secondo l'indagine Isfol circa il 70% dei co.co.pro va tutti i giorni, con un orario determinato, in azienda e li utilizza strumenti e mezzi dell'impresa per il suo lavoro: per la stragrande maggioranza di questi casi, si tratta, quindi di vero lavoro subordinato, però pagato meno e con meno garanzie. Per evitare usi impropri la riforma introduce disincentivi normativi, a cominciare da una definizione più stringente di «progetto» e l'introduzione di limitazioni nel caso di mansioni ripetitive. La sanzione è la trasformazione del contratto in subordinato a tempo indeterminato. È vietato l'inserimento di clausole che consentono il recesso prima della fine del progetto, escluse le situazioni di giusta causa e incapacità professionale del collaboratore.

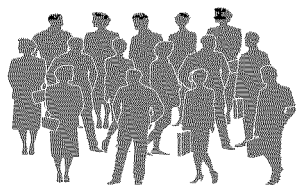
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le tutele attuali

I Co. Co. Pro. : quanti sono

2007: 824.935

2010: 675.883



Una Tantum disoccupazione

Tra 2007 e 2010

34.185 Domande presentate

9.245 Domande accolte

24.372 Domande respinte

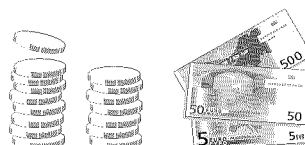


Media indennizzo ricevuto:

2.536 €

Fondi stanziati 200 milioni €

Fondi utilizzati 23 milioni €





Atipici

Il rapporto sulla coesione sociale

La fotografia a giugno 2011: il 67% delle assunzioni con contratto a termine, l'8,6% con collaborazioni e il 3% con apprendistato

Otto lavoratori su dieci assunti con i nuovi contratti

Art. 18 e tempo indeterminato riguardano una minoranza

Nicoletta Picchio

ROMA

Non hanno l'articolo 18. Ma non hanno nemmeno quelle garanzie che vengono previste dal contratto a tempo indeterminato. Perché per l'80% vengono assunti con contratti flessibili, ma soprattutto perché aspettano anni prima di avere un posto di lavoro stabile, con situazioni che spesso sfociano nel precariato.

In parte è colpa della crisi. Ma certamente anche di un sistema di regole che rende rigido il mercato del lavoro: quel dualismo, denunciato dalla Banca d'Italia e dell'Europa, per cui chi ha un posto è «fin troppo tutelato» come ha detto il presidente del Consiglio nel suo primo discorso al Senato, mentre altri, soprattutto i giovani, rischiano di esserne «totalmente privi».

Questo paradosso del nostro mercato del lavoro è testimoniato dai numeri: secondo il Rapporto sulla coesione sociale messo a punto dal **ministero del Lavoro**, Istat e Inps, le nuove assunzioni vengono fatte per la stragrande maggioranza, quasi 8 nuovi contratti su dieci, cioè il 76,3%, con contratti flessibili, da quelli a termine alle collabora-

zioni. Nel primo semestre del 2011, dice il Rapporto, sono stati attivati oltre 5,325 milioni di rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Il 67% delle assunzioni è stato fatto con contratti a tempo determinato, l'8,6% con contratti di collaborazione e solo il 19% con contratti a tempo indeterminato. I contratti di apprendistato sono stati appena il 3 per cento.

Sono l'esercito dei poco tutelati, che rischiano di passare anni nell'attesa e nell'incertezza del rinnovo del contratto. Una circostanza aggravata dalla crisi di questi ultimi anni e dalla recessione in atto. L'articolo 18, su cui si sta alzando la tensione nelle fasi finali della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, certo a loro non si applica. Ma non hanno nemmeno le tutele che sono previste dal quel contratto di lavoro a tempo indeterminato che per i nuovi assunti è difficile da ottenere. «È necessario colmare il fossato tra i vantaggi e le garanzie offerti dal ricorso ai contratti a termine e ai contratti a tempo indeterminato, superando i rischi e le incertezze che scoraggiano le imprese a ricorrere a questi ultimi». Parole che Mario Monti ha pro-

nunciato a inizio legislatura e che ora, con la riforma, vuole trasformare in fatti. Ecco quindi la sua determinazione a intervenire sull'articolo 18: meno rigidità in uscita, per superare le resistenze delle imprese ad assumere in modo stabile. E contemporaneamente un intervento deciso su quella flessibilità cattiva, che maschera rapporti di lavoro

dipendente e aree di vero precariato. Una riforma su tre pilastri, che accanto alla flessibilità in entrata e in uscita, agisca anche sul sistema degli ammortizzatori sociali. Con un fine ultimo: creare più occupazione, a vantaggio dei giovani, oggi i più penalizzati.

Se si guarda il progresso, secondo i dati Istat, il 2,4% dei lavoratori ha un contratto non standard. Ma la fotografia è decisamente sbilanciata per età, coinvolgendo soprattutto i giovani: solo il 54% tra i 18 e i 29 anni ha un contratto a tempo indeterminato, poco meno del 10% sono autonomi, circa l'8% ha un contratto di apprendistato e quasi il 25% rientra negli atipici (tempo determinato, collaborazioni ecc). Peggiora anche il trend della trasformazione dei contratti atipici in contratti a tempo indeterminato: nel biennio 2008-2010 il 37% è passato a un impiego stabile (era il 46% nel biennio 2006-2008), il 43% è rimasto nella stessa condizione mentre il 20% ha perso il lavoro. Nella fascia di età tra i 18 e 19 anni solo il 35,3% è riuscito a trovare un lavoro stabile. Articolo 18 compreso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'ARTICOLO

5,3 milioni

Rapporti attivati

Nel primo semestre 2011 sono stati attivati 5 milioni 325 mila rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato (secondo il Rapporto sulla coesione sociale del **ministero del Lavoro**, Inps e Istat)

76,3%

Contratti flessibili

Degli oltre 5 milioni di rapporti avviati nel primo semestre 2011 quasi otto su dieci sono stipulati sotto forma di accordi a termine o collaborazioni

Fornero: sono subordinati i rapporti con lo stesso datore che superano i sei mesi in un anno



PARTITE IVA

Per le aziende l'utilizzo di queste forme di impiego riduce i costi di oltre la metà

Così funziona la stretta contro i finti autonomi

Circa 400 mila consulenze nascondono lavoro dipendente

di **ROSSELLA LAMA**

ROMA – Consulenti a partita Iva sulla carta, ma nella realtà lavoratori dipendenti di serie b, senza tutele, senza contributi e copertura assicurativa. E' un popolo sempre più numeroso quello delle false partite Iva. Si stima che siano almeno 400 mila le persone che svolgono attività assimilabili a quelle dei loro colleghi più stabili, ma alle aziende costano la metà di un lavoratore dipendente, e anche meno di un lavoratore a progetto. Risultato, le partite Iva non per scelta, ma per condizione posta dal datore di lavoro, dilagano. In tutti i settori e in tutte le aree geografiche del paese, dal nord alla Sicilia.

È la forma più diffusa di quella flessibilità malata che la riforma del lavoro targata Fornero cerca attraverso alcuni palletti di scoraggiare. Se un rapporto di lavoro dura più di sei mesi nell'arco di un anno con un singolo committente, o se i soldi che si percepiscono dal datore di lavoro superano il

75% dei ricavi complessivi, allo-

ra non siamo di fronte a rapporti di collaborazione, ma a forme di lavoro dipendente. Questo dicono le nuove regole. Gli ispettori del lavoro dovranno vigilare, e le aziende fuori legge dovranno mettersi in regola.

Indagini condotte da **Isfol** e dall'Ires-Cgil sulle partite Iva fotografano questa diffusissima realtà di abuso, letteralmente dilagata durante la crisi. Nello studiare il lavoro atipico hanno trovato di tutto, bibliotecari con partite Iva, addetti alle buste paga con partita Iva, insegnanti sempre con partita Iva. Il 55% degli intervistati dall'Isfol ha dichiarato di lavorare per una sola società, e quasi il 20% del campione ha persino concordato un orario di lavoro per svolgere le proprie mansioni.

Con queste caratteristiche è chiaro che non siamo di fronte a liberi professionisti, a consulenti, a lavoratori autonomi, ma a precari per obbligo, per imposizione, che in ogni momento possono perdere il posto. Per lo più giovani, poco pagati, i veri paria del pianeta delle partite Iva. Un pianeta

che in Italia assume dimensioni doppie se non triple rispetto a Francia, Germania e Gran Bretagna. Nel nostro paese sono 8 milioni e 800 mila. Secondo l'Agenzia delle Entrate ce ne sono però almeno 2 milioni di inattive, che entro il 31 marzo verranno chiuse come prevede il decreto Milleproroghe. Le partite Iva intestate alle persone fisiche sono 5 milioni e mezzo, che vuol dire quasi un quarto della popolazione attiva italiana. Più di un milione sono gli iscritti agli albi professionali, un esercito che comprende avvocati, architetti, giornalisti, pubblicitari, medici, consulenti aziendali, e via dicendo. Mentre gli autonomi delle professioni non regolamentate sono circa 3 milioni e mezzo.

In un primo momento il governo aveva deciso che la riforma non riguardava gli iscritti agli Ordini, poi ha valutato invece di includerli, almeno stando al documento in circolazione.

Secondo il Codice civile il lavoro autonomo si contraddistingue per il fatto che l'attività è svolta senza vincoli di subor-

dinazione nei confronti del committente, decidendo tempi, modi e mezzi necessari per il compimento dell'opera, nel rispetto ovviamente degli obiettivi concordati con l'azienda. Tutte caratteristiche che mancano alle partite Iva di nome, ma non di fatto, che non sono altro che lavoratori dipendenti senza ferie, riposi per malattia, con straordinari non pagati, e la possibilità di venire lasciati a casa da un giorno all'altro. Sul sito Networkers.it, il sociologo Patrizio De Nicola, spiega come si è arrivati a questa situazione. Nel '96, quando anche gli autonomi sono stati per legge obbligati a versare contributi alla gestione separata dell'Inps, l'aliquota era del 10%, ma negli anni è arrivata al 27%. A quel punto le aziende che nei rapporti collaborazione dovevano accollarsene i due terzi, hanno cominciato a trasformare i co.co.co e i collaboratori a progetto in partite Iva, dove i contributi restano sulle spalle dei lavoratori. La riforma del lavoro del governo Monti, che sta per approdare al Senato, cerca di cambiare le cose.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'UNIVERSO DELLE PARTITE IVA

● Partite Iva esistenti **8.800.000** (più del doppio, in proporzione, rispetto a Francia Germania e Gran Bretagna)

● Partite Iva presumibilmente inattive **2.300.000**
(L'Agenzia delle Entrate punta a chiuderne circa **2.000.000**)

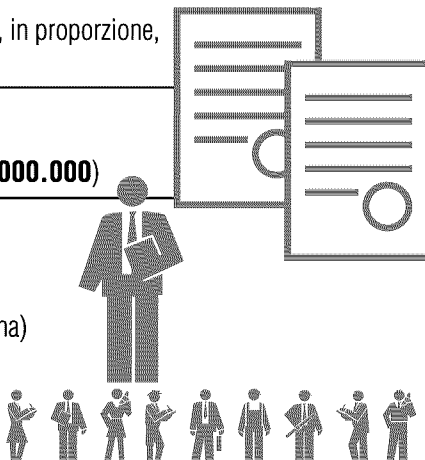
Partite Iva attive **6.500.000**

● di cui intestate a persone fisiche **5.500.000**
(pari a circa il **20 %** della popolazione attiva italiana)

● iscritti a Ordini professionali circa **1.000.000**

● piccoli artigiani oltre **1.000.000**

● Partite Iva probabilmente fittizie: circa **400.000**



*Il nodo degli iscritti
agli Ordini professionali
per il momento
non è prevista deroga*



Indagini *Rapporto Lavoro-Istat-Inps: l'80% dei contratti è a tempo* **Il lavoratore? Sempre "flessibile"**

Identikit del lavoratore parasubordinato. Non ha quelle garanzie che vengono previste dal contratto a tempo indeterminato. L'80% viene assunto con contratti flessibili e, soprattutto, aspetta anni prima di avere un posto di lavoro stabile. Colpa della crisi o di un mercato del lavoro troppo rigido che tutela fin troppo i pochi contrattualizzati a danno della maggior parte che ne sono privi?

Il Rapporto sulla coesione sociale messo a punto dal **ministero del Lavoro**, Istat e Inps sembrerebbe propendere per questa seconda ipotesi. La conferma arriva dai numeri. Le nuove assunzioni vengono fatte per la stragrande maggioranza – quasi 8 nuovi contratti su 10 pari al 76,3% – con contratti flessibili, da quelli a termine alle collaborazioni. Nel primo semestre del 2011 sono stati atti-

vati oltre 5,325 milioni di rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Il 67% delle assunzioni è stato fatto con contratti a tempo determinato, l'8,6% con contratti di collaborazione e solo il 19% con contratti a tempo indeterminato. A rincare la dose c'è l'indagine Isfol che fotografa una situazione decisamente sbilanciata per età: solo il 54% tra i 18 e i 29 anni ha un contratto a tempo indeterminato, poco meno del 10% sono autonomi, circa l'8% ha un contratto di apprendistato e quasi il 25% rientra negli atipici (tempo determinato, collaborazioni ecc). In più, nel biennio 2008-2010 il 37% è passato a un impiego stabile (46% nel biennio 2006-2008), il 43% è rimasto nella stessa condizione mentre il 20% ha perso il lavoro.

ANTONELLA PARLATO





Intermediazione

Follia moralizzatrice

Prof fuori dal mondo: è reato raccomandare

*L'esecutivo vuole eliminare le assunzioni su segnalazione
Così rischia di punire i tre quarti del Paese, aziende comprese*

III NINO SUNSERI

■■■ «Cercati una raccomandazione»: il solito invito quando le speranze di trovare l'agognato posto fisso, stanno agonizzando. Ora potrebbe diventare istigazione a delinquere. Un reato. Al supervertice tra il premier Monti e i segretari dei partiti che lo sostengono, Bersani-Alfano-Casini, è stata raggiunta un'intesa sul pacchetto giustizia. Nasceranno nuovi reati, come la corruzione tra privati e il traffico di influenze, volgarmente dette raccomandazioni.

Una rivoluzione nel costume nazionale: raccomandazioni segnalazioni di segnalazioni di casi umani, promozioni, trasferimenti. Se passa questa legge dovremo costruire più palazzi di giustizia che nuovi grattacieli

e carceri grandi come città fortificate.

All'Isfol, che studia il mercato del lavoro, risulta che circa tre quarti degli italiani trovano un lavoro grazie raccomandazioni, telefonate di amici, parenti e altri. L'aiutino da parte della conoscenza influente fa parte del paesaggio umano italiano. Alberto Moravia, addirittura gli dedicò uno dei Racconti Romani. Descrive la breve odissea di Cesarano Alfredo, «disoccupato e sfinito» e sballottato in mezzo a una folla di segnalatori: alla fine di una estenuante staffetta, dall'autista Pollastrini che lascia all'impiegato Merluzzi, prima di arrivare dallo Scardamazzi, per finire all'avvocato Moglie, trova lavoro. Provvisorio, in attesa della raccomandazione giusta. Quell'epoca adesso potrebbe tramontare con uno squillante tintinnare di manette. L'inten-

denza cominci a seguire. Forse anche il servizio pubblico ci penserà due volte prima di riproporre in prima serata trasmissioni come "I raccomandati", vista alla Rai una specie di ammissione di colpevolezza.

Certo un dubbio assale. Bisogna ben capire come riuscirà la magistratura a trascinare qualcuno in tribunale con l'accusa di aver segnalato un amico, un parente e in cambio di cosa.

C'è forte il rischio che, in realtà sia tutto un gran parlare e poi finisce lì. Come accade con le manette agli evasori.

Certo la legge non sarà retroattiva, altrimenti tre quarti d'Italia sarebbe sotto accusa per aver usurpato un posto immeritato, insieme all'altro quarto per segnalazione continuata.

Nessuno, ovviamente, mette in discussione il malcostume italiano, e non solo, di privati

che si fanno i propri affari. Ma siamo sicuri che lo strumento penale sia quello più adatto? E quale bene giuridico staremmo tutelando? Forse la concorrenza. Se così fosse, proprio per la sua impersonalità, verrebbe da pensare a un'obbligatorietà dell'azione penale e dunque l'attivazione delle indagini senza alcuna querela di parte. Proprio ciò che mancava ai nostri tribunali: un diluvio di nuove notizie di crimine su cui aprire un altro bel pacco di procedimenti.

Con la speranza, almeno, che insieme al neonato reato a nome traffico di influenze, ci sia una stretta significativa alle intercettazioni telefoniche e alla loro diffusione mediatica.

Speriamo comunque in un ritorno della crescita e della meritocrazia. Altrimenti è meglio raccomandarsi al Padreterno. O diventerà reato anche quello

ci sarà reato quello tra privati.

FAVOREGGIAMENTO
Si commetterà il reato di «traffico di influenza» nel caso in cui si offrirà o si prometterà un qualsiasi vantaggio indebito a chiunque dica o dimostri di essere in grado di esercitare una certa influenza sulla decisione di una persona. Si commette reato in ogni caso, se il beneficiario del cosiddetto «traffico di influenza» sia commesso per agevolare se stessi o terzi.

MAGISTRATURA

Si concretizza l'intenzione, partorita dall'intesa tra i partiti e il governo, di rimodulare la responsabilità civile personale dei magistrati. La responsabilità del loro operato non riguarderà più solo i casi di «dolo» o «colpa grave», ma anche la «manifesta violazione del diritto», introdotta dall'emendamento dell'on. Gianluca Pini della Lega Nord.

L'ultima follia del governo: reato di raccomandazione

di **NINO SUNSERI**

a pagina 8

III I PUNTI**L'EMENDAMENTO**

Ci sarà un emendamento del governo sull'articolo 9, mentre sfuma l'ipotesi di una legge-delega al governo. L'emendamento è stato sancito il 15 marzo alla presenza della Guardasigilli Paola Severino.

CORRUZIONE

Verrà modificato il codice penale e sarà introdotto un provvedimento sulla corruzione, nella fattispe-

QUAGLIARIELLO, vice presidente dei senatori Pdl:
«Difendiamo i magistrati onesti, siamo contro quelli
che usano la toga come impropria arma politica»

La spintarella diventa reato Punita insieme alla corruzione

Il 'traffico di influenze' finirà nella legge che l'Europa sollecita

Dopo l'accordo tra premier e maggioranza, il Governo presenterà un emendamento. Tra i nuovi reati anche la corruzione tra privati. La concussione abolita e riscritta

Stefano Grassi
ROMA

«**ARTICOLO 1:** Chi sollecita, richiede o si adopera in favore di taluno presso una pubblica amministrazione o un ente di pubblica utilità, è punito con la pena della reclusione fino a due anni e la multa fino a cinque milioni». Chi sa come sarebbe stata la storia del nostro paese se questo articolo proposto il 2 luglio 1987 dai radicali — quella multa di 5 milioni: ci strappa un sorriso nostalgico — fosse diventato legge? Sono volati 25 anni e la corruzione da strumento di sottogoverno è diventato cardine del potere. Non è servita la stagione di Mani pulite per porre un argine al fiume di denaro drenato dalla politica. Ma oggi l'Europa ci pone un aut aut. Ci volevano i tecnici, certo, per tornare a parlare di corruzione, e ancora più per demonizzare la raccomandazione, parola magica entrata quasi nel dna di ogni italiano. Ma è proprio su quella frode inerziale nei confronti della comunità

— la raccomandazione — che si avviluppa il malcostume italiano,

e che adesso in qualche modo il governo intende introdurre nella legge contro la corruzione di cui si parla da giorni.

E VUOI vedere che 'sto benedetto spread ci porta pure questo? Una legge non solo contro la corruzione, ma anche contro la spintarella, che a ben vedere agisce in modo ancora più subdolo. Il governo, è vero, l'ha presa alla lontana, introducendo il reato di «traffico di influenze», parole alate per riferirsi a quelle che tutti chiamano raccomandazioni. Ma fin qui siamo nel campo dei pii desideri. Bisogna ancora vedere quale sarà lo strumento giusto per farne regola: scartata l'ipotesi di una legge delega, arriverà in Parlamento come emendamento dell'esecutivo a un testo già in discussione, la legge Alfano: un compromesso per non esporre il provvedimento al rischio di essere svuotato in aula. Insomma: raccomandare qualcuno diventerà reato. Questa la vera novità dell'accordo raggiunto in camera caritatis tra governo e maggioranza che introduce nuovi reati come la corruzione tra privati, l'autoriciclaggio e, per l'appunto, il «traffico di influenze», ripristina vecchie conoscenze del codice penale come il falso in bilan-

cio, trasforma la concussione, di cui l'Ocse chiede l'abolizione, in corruzione ed estorsione (valutando le ricadute sui procedimenti in corso: vedi processo Ruby).

I TEDESCHI, appena sfiorati dal tema, l'hanno subito affrontato, studiandolo per bene e stabilendo che corruzione e favoritismi nel 2012 gli costeranno 250 miliardi di euro. E loro sono al 14mo posto fra i paesi meno corrotti del mondo, con la Nuova Zelanda in testa e l'Italia al 69mo posto. A pari (de) merito con il Ghana. Quella della raccomandazione non è dunque una piaga solo italiana. Ma molto italiana. In Europa, secondo l'Isof, il 30,7% degli occupati ottiene lavoro grazie alle segnalazioni di un conoscente. In Italia la percentuale sale al 76,9. Solo una minima parte delle assunzioni passa per canali ufficiali. Il grosso viaggia per altre vie: raccomandazioni, segnalazioni di amici, parenti ecc.. Per non parlare poi della corruzione. Di Pietro, ieri, tuonava apocalittico, ma non lontano dal vero: «La corruzione dilaga mangiandosi 60 miliardi di euro l'anno. Le cronache di queste ore sono la fotografia della classe politica di questo Paese: tangenti distribuite dalla Lombardia alla Puglia, passando per l'Emilia Romagna e la Toscana. Da Mani Pulite ad oggi non è cambiato nulla». Ma forse si sbaglia.

FOCUS

Favoritismi

«Traffico di influenze». In sostanza, la classica raccomandazione che, però, finirà nel codice penale. Il nuovo reato, infatti, punirà chi promette, offre o procura qualsiasi vantaggio indebito (soldi, ad esempio) a chi esercita un'influenza sulla decisione di una persona



Concussione

Il reato disciplinato dall'articolo 317 del codice penale (l'estorsione del pubblico ufficiale) sparirà. Sarà sostituito con altre formule che, da quello che si è appreso, prevederanno una pena massima superiore agli attuali dodici anni



Emendamento

Per rafforzare le norme anticorruzione il ministro della Giustizia, Paola Severino, presenterà un emendamento del Governo. E si tornerà anche a discutere delle intercettazioni. Il disegno di legge approvato due anni fa dal Senato è fermo alla Camera



Centri per l'impiego, arrivano le pagelle

Obiettivo: incentivare i servizi per l'occupazione - Primo passo livelli omogenei in tutte le regioni

Claudio Tucci
ROMA

Arrivano le "pagelle" per i centri per l'impiego. Il primo step sarà quello di definire una governance del sistema attraverso l'introduzione di «livelli essenziali di servizio» che dovranno essere omogenei da Milano e Palermo. Dopo di che si passerà alla fase di valutazione vera e propria, con la definizione di «premi e sanzioni» per incentivare l'efficienza dei servizi per il lavoro offerti da questa importante fetta di collocamento pubblico (in Italia - fonte Adapt - si contano 539 centri per l'impiego che impiegano circa 10mila addetti). Ma che oggi, secondo gli ultimi dati Isfol-Plu 2010, riescono a far trovare lavoro ad appena tre persone su 100.

Non stupisce quindi che il ministro del Welfare, Elsa Fornero, abbia deciso di partire proprio da qui (dai centri per l'impiego, appunto, la cui competenza è incardinata oggi presso le Regioni) per riformare le politiche attive per il lavoro. Dove l'Italia, nel 2009, ultimo dato disponibile fornito dal ministero del Welfare, spende poco più di 5,2 miliardi di euro, di cui quasi la metà per coprire la sottocontribuzione dei

contratti d'apprendistato. Un investimento, complessivo, piuttosto modesto. Se si pensa, per esempio, che per la fase passiva, vale a dire per disoccupazione e sussidi, il nostro Paese (sempre nel 2009) ha speso circa 19,3 miliardi di euro.

La situazione attuale

Nell'ottica quindi del nuovo mercato del lavoro targato **nero** politiche e servizi per l'impiego dovranno recuperare - e in fretta - terreno (specie ora con l'arrivo dell'Aspi). E puntare (davvero) a creare più occupazione. Soprattutto perché nella fase di ricerca del lavoro sono visitati da 9,5 milioni di persone (tra i 18 e i 64 anni) e di queste più di quattro milioni dal 2008 al 2010 (ha ricordato l'Isfol).

Ma è nella fase dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro che i centri per l'impiego sono rimasti praticamente al palo (anche se va detto che negli anni hanno acquisito nuove competenze, dalla certificazione della disoccupazione al ruolo di collettore con il mercato del lavoro territoriale). Non è un mistero però che dal pacchetto Treu del 1997, alla riforma Biagi del 2003, passando per il collegato lavoro 2010 e la legge di stabilità 2012 (che ha di

fatto liberalizzato il collocamento anche a scuole e università) il posto di lavoro è stato assicurato soprattutto dal "passaparola". Cioè, la classica "spintarella". Prima del 1997 questo canale "informale" di ricerca del lavoro faceva conquistare un impiego al 24,4% di persone. Dopo il 2003 si è saliti al 35,3%, per attestarsi oggi (dati 2010) al 30,7 per cento. A differenza dei centri per l'impiego (che dal 1997 a oggi sono rimasti fermi intorno al 3%).

Hanno invece guadagnato terreno le agenzie di lavoro interinali (che oggi collocano mediamente il 2,4% di persone). Mentre sono rimaste più o meno stabili le società di ricerca e selezione del personale che trovano lavoro a una persona su 100.

Le modifiche in arrivo

Di qui l'esigenza di cambiare rotta. Il primo intervento del ministro Fornero sarà quello di concordare con le Regioni un piano d'azione per valutare la creazione «di una sede unica, localmente insediata, per accedere a politiche passive e attive». Un passo importante perché, come ha ricordato lo stesso ministro del Welfare, oggi la competenza per le due fasi è divisa tra Stato (per

gli interventi su disoccupazione e sussidi) e concorrente con le Regioni nella fase "attiva". Per i centri per l'impiego poi sarà necessario individuare livelli essenziali di servizio omogenei. Anche se poi a questi centri viene data la possibilità (anche) di esternalizzare ad agenzie private i servizi per il lavoro. Toccherà invece a un accordo Stato-Regioni (con la condivisione delle parti sociali) realizzare una «dorsale informativa unica» caratterizzata da codifiche comuni e da standard statistici condivisi per creare una convergenza tra politiche passive e attive. E un primo passo dovrà essere l'accelerazione del processo di informatizzazione dei servizi per il lavoro, come il rilascio delle certificazioni e l'istituzione del fascicolo personale web.

«Siamo disponibili a confrontarci con il Governo su standard minimi e misurazione dei risultati», ha commentato Gianfranco Simoncini, assessore al lavoro della Regione Toscana e coordinatore degli assessori regionali al lavoro. «Ma ci sembra un'ipotesi vecchia e inefficace - ha aggiunto -. Meglio puntare invece su un percorso che parta dal basso, integrando esperienze pubbliche e private, con standard uniformi, sancito da un accordo Stato-Regioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I RISULTATI

In Italia si contano oggi 539 centri per l'impiego che riescono a far trovare un posto soltanto a tre persone su cento

POLITICHE ATTIVE

Pagelle e valutazioni ai centri per l'impiego

Claudio Tucci > pagina 9

GLI ONERI

Si spendono 5,2 miliardi per le politiche attive, quasi la metà per la sottocontribuzione dei contratti di apprendistato



I numeri

GLI OCCUPATI

I canali che hanno dato l'attuale impiego (dati in % relativi al 2010)

	Totale	Giovani	Donne	Sud	Laureati
Centri per impiego	3,4	2,7	3,7	4,3	1,3
Agenzie di lavoro interinale	2,4	5,7	2,4	1,2	2,1
Soc. ricerca e selezione personale	0,9	1,7	0,9	0,8	1,4
Scuole, Università e Istituti di formaz.	2,8	6,0	3,3	2,1	6,7
Sindacati e organizzazioni datoriali	0,5	0,1	0,5	0,7	0,1
Lettura di offerte sulla stampa	3,4	4,1	3,5	1,9	3,7
Attraverso ambiente lavorativo	7,5	6,1	5,9	6,0	7,1
Amici, parenti, conoscenti	30,7	38,1	31,1	31,4	12,7
Auto candidature	17,7	23,8	18,5	15,6	17
Concorsi pubblici	18,3	5,9	24,1	23,3	36
Avvio di una attività autonoma	12,4	5,7	6,2	12,8	12
	100	100	100	100	100
Totale	21.710.639	3.261.934	8.822.520	5.900.978	3.776.343



NOI E GLI ALTRI
I costi

ITALIA

Nel 2010 l'Italia ha speso per le politiche per il lavoro l'1,84% del Pil. Ai titolari di Cig e mobilità in deroga è chiesto di dichiarare la disponibilità a fare corsi di riqualificazione. L'attività di outplacement è organizzata da agenzie per il lavoro e centri per l'impiego

GERMANIA

In Germania, nel 2010, la spesa per politiche del lavoro si è attestata al 2,26% (sul Pil). I servizi per l'impiego offrono orientamento e programmi di reinserimento al lavoro. E i "centri" si alleano con le agenzie private. Il sussidio è soggetto a verifiche annuali



REGNO UNITO

Nel Regno Unito (nel 2009) per le politiche per il lavoro si è speso lo 0,66% del Pil. Qui il lavoratore deve essere disponibile per una nuova occupazione e cercarla attivamente. Mentre le agenzie private sono in concorrenza con i centri pubblici

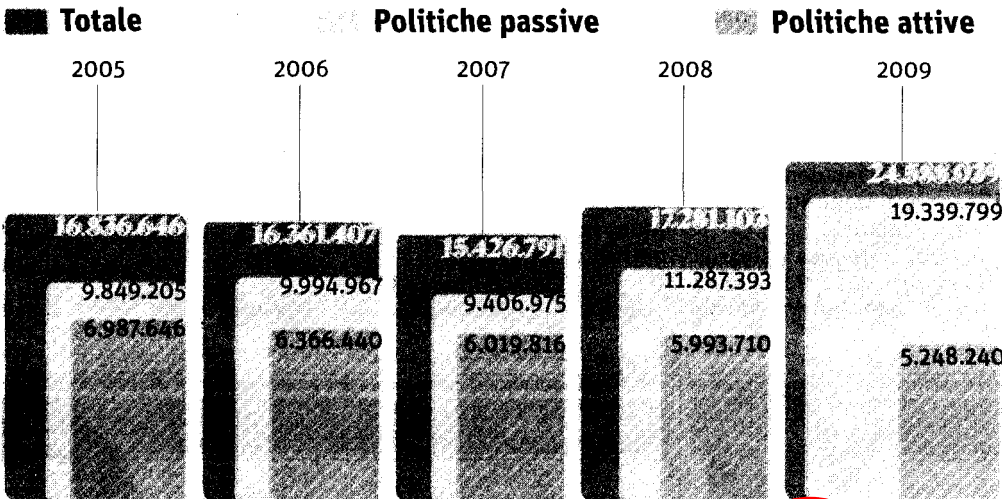


DANIMARCA

La Danimarca è il paese Ue dove si spende di più per le politiche per il lavoro, il 3,37% del Pil. Nella patria della "flexsecurity" chi percepisce un sussidio deve cercare attivamente un lavoro e viene preso in carico dai job center. E se non accetta il nuovo lavoro, perde il sussidio

GLI ONERI

Confronto dei costi (in migliaia di euro) per le politiche attive e passive (trattamenti di disoccupazione ecc.)



Fonte: Isfol e ministero del Lavoro

l'intervento L'invito di Assolavoro

Integrare servizi pubblici e agenzie

di **Agostino Di Maio***

Nelle 26 pagine della riforma del Governo del mercato del lavoro solo le ultime due trattano il tema delle politiche attive per il lavoro e della riorganizzazione dei servizi per l'impiego. Al di là di questo dato quantitativo, pure assai sintomatico, sorprende soprattutto l'approccio nel suo insieme che appare molto prudente. Forse anche per questo motivo questa parte della riforma è stata sinora trascurata anche dai principali commenti, tutti centrati sui temi caldi della flessibilità in «entrata» ed «in uscita». Gli enunciati del documento governativo sulle politiche attive appaiono tutti in linea di massima condivisibili. Ma poiché, come diceva con Einaudi, «il solo fondamento della verità è la possibilità di negarla» tocca diffidare di affermazioni sulle quali tutti si dicono d'accordo, soprattutto su un terreno come quello della qualità dei servizi al lavoro che attiene ai diritti di cittadinanza dell'individuo e, più specificatamente, al diritto sociale al lavoro (articolo 4 della Costituzione).

La verità è che oggi la rete dei servizi pubblici fa (molta) fatica ad offrire le risposte di cui i cittadini hanno bisogno. Basti pensa-

re che - come conferma un recente studio Isfol - 3 occupati su 10 (30,7%) hanno ottenuto l'attuale impiego grazie alla segnalazione di un qualche parente mentre la percentuale di intermediazione dei servizi pubblici si ferma al pari al 3 per cento (3,4%).

Vista l'ampiezza della crisi economica in atto occorre fornire al Paese risposte tempestive ed efficaci. Se questo è vero una riflessione sull'«infrastruttura» del mercato del lavoro del nostro Paese e sulla sua concreta capacità di rispondere ai nuovi bisogni deve partire da ciò che esiste, e che funziona. Senza aspettare i tempi di una riforma di là da venire occorre rapidamente ragionare sulle modalità di integrazione tra la rete dei servizi pubblici con quella delle Agenzie per il lavoro che ormai hanno assunto un ruolo autonomo di vera e propria «infrastruttura» (con più di 2.500 filiali su tutto il territorio ed oltre 10 mila dipendenti diretti specializzati nei diversi servizi).

L'obiettivo nell'immediato deve essere quello di stimolare la nascita di modelli di raccordo tra tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro (la legislazione vigente parla opportunamente di «servizi per il lavoro», mentre il documento del Governo si attarda sintomaticamente sulla

vecchia definizione dicotomica tra servizi pubblici e servizi privati) contribuendo a costruire un'infrastruttura stabile per l'attività di intermediazione, di collocazione e per le politiche attive per il lavoro in generale.

Vanno quindi messi a sistema meccanismi che portino ad una veloce attuazione dei progetti di politica attiva secondo logiche di efficienza organizzativa, efficacia e velocità gestionale e che mettano il candidato al centro di

NON SOLO FLESSIBILITÀ «Revocare il sussidio a chi rifiuta senza motivo un lavoro congruo»

una rete di servizi fatti su misura. Per fare ciò occorre necessariamente partire da un principio di sussidiarietà vera, con il soggetto pubblico che investe ed indirizza le misure, con la responsabilità del monitoraggio e del controllo dei risultati, valorizzando e integrando ciò che già esiste e funziona bene (privati) secondo logiche di efficacia, efficienza, sostenibilità. Contemporaneamente occorre riorientare velocemente le politiche cosiddette «passive» verso quelle attive, passando da una logica risarcitoria

(che finisce con l'intrappolare il percettore dei sussidi) all'erogazione di servizi incentrati sul singolo candidato e finalizzati al suo effettivo reinserimento nel mercato del lavoro. Per quanto riguarda gli strumenti da porre in campo varie sono le tecniche oggi a disposizione, una delle quali prevede l'attribuzione al singolo soggetto di una «dote» da utilizzare presso gli operatori accreditati per l'acquisizione dei servizi di cui ha bisogno, secondo una logica di libertà che premia fortemente sia l'autonomia di ciascuno nello scegliersi gli operatori con la migliore reputation, che l'autodeterminazione del singolo. Su questo ultimo tema, occorre sollecitare la responsabilizzazione di tutti i soggetti, ivi compresi i singoli: vanno finalmente rese concretamente esigibili quelle norme che prevedono la revoca del sussidio nel caso di rifiuto ingiustificato di un lavoro congruo da parte del percettore del sussidio. È un principio di civiltà. In un momento in cui si parla tanto di modello danese proviamo a rendere più «danesi» i comportamenti di ciascuno, iniziando anche da qui.

**Direttore Assolavoro, Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro*



GIOVANNI FORTE*

Meno scambio, più diritti

La politica deve riappropriarsi del suo ruolo, facendo amenda degli errori del passato e superando le degenerazioni che hanno origine e paternità ben definite. Non possono infatti essere sottaciuti gli effetti distorsivi prodotti dall'uomo più ricco del Paese. Dall'altro verso, il centrosinistra, mentre faceva dell'antiberlusconismo il suo cavallo di battaglia, si lasciava contagiare dalla stessa concezione della politica che stava combattendo, adottando gli stessi strumenti e liberandosi frettolosamente dei valori e dell'etica che gli erano congeniali. E così un leader carismatico veniva considerato più utile ed efficace di un partito organizzato e più produttivo sul piano della conquista del consenso. Così come, la candidatura di un imprenditore è stata ritenuta spesso utile a qualificare la lista, una sorta di marchio di cui fregiarsi. Ma fondamentalmente è servita a garantirsi il consenso dell'intero sistema che un'impresa riesce a catalizzare, compreso i lavoratori. Mentre una volta si candidavano gli operai per mettere il sigillo ad una lista di un partito di sinistra, si è finito per privilegiare l'imprenditore. Di conseguenza, in un contesto che ha visto assegnare al capo del Governo nazionale la possibilità di salvaguardare gli interessi personali, un imprenditore qualsiasi si è sentito incoraggiato a fare lo stesso.

Per non parlare degli strumenti e dei modi adottati per costruire il consenso. Tanto denaro per fare che? Sicuramente per produrre manifesti e spot televisivi o per organizzare cene ed incontri, ma in un sistema sociale debole, in cui prevalgono aree di preoccupante povertà, quelle facoltà spesso sono state utilizzate per assecondare la dilagante domanda di bisogni individuali. Chi ha la pancia vuota chiede pane per sé, prima di chiederlo per tutti. E chi è disoccupato, prima di chiedere lavoro per gli altri, lo chiede per sé. Ed è proprio sul bisogno di lavoro che ruota spesso, in maniera cinica e bieca, la costruzione del consenso. Eppure dovrebbe prevalere il merito, la competenza, il talento. Ma nella realtà, chi ha talento è costretto a scappare oppure a vedersi sfilare sotto il naso le poche occasioni, a vantaggio di chi ha un santo in paradiso o un padrone in terra più potente. Non c'è campagna elettorale che non si giochi sulla promessa di posti di lavoro, con tante persone costrette a piegarsi e a sottomettersi. Più il lavoro manca e più difficile diventa l'accesso e se risultano assenti o non funzionano strumenti o strutture pubbliche che favoriscano l'incontro fra domanda e offerta, a prevalere è il meccanismo informale, l'amicizia, la conoscenza, lo scambio, la raccomandazione. Secondo l'ISFOL in Italia il 77% delle assunzioni

passa attraverso la segnalazione. Una delle percentuali più alte d'Europa e che nel nostro Mezzogiorno è di molto superiore. Anche per un lavoro di dieci giorni si rende necessaria l'intercessione di qualcuno. Una pratica ingiustificabile, ma che spesso diventa prassi comune, salvo indignarsi quando i casi più eclatanti salgono agli onori della cronaca. Fa specie rilevare che a gridare allo scandalo si propongano coloro che non possono chiamarsi fuori dal sistema e che magari in Parlamento si sono adoperati perché si destrutturasse la legislazione sul lavoro, favorendo il dilagare della precarietà o lo smantellamento dei servizi pubblici per l'impiego. La Corte di Cassazione ritiene che la raccomandazione possa essere assimilata al reato di concussione. Ben venga una legge che vada in tal senso. Ma quel che conta, è che si offra alle persone la possibilità di affrancarsi da ogni sottomissione, ristabilendo i luoghi, la funzione e gli strumenti del diritto, a partire da quello al lavoro.

Il cambiamento non può di certo essere affidato né ai tecnici al Governo, né a leader che usano coniugare in prima persona e che sono pronti ad esautorare il ruolo dei corpi intermedi e della partecipazione. Attraverso la demonizzazione della politica si finisce per allevare mostri pronti a divorare chi li ha partoriti. Abbiamo invece bisogno di politica, casomai con la maiuscola per iniziale. Ma anche di dare nuovo slancio al ruolo dei partiti, da recuperare al ruolo che la Costituzione definisce. Partiti che diventano indifendibili quando scantonano dalla loro funzione, trasformandosi in comitati di affari, ma che è sbagliato credere che se ne possa fare a meno, mettendoli in discussione persino dal punto di vista semantico. Il partito come un "participio passato o anche fuggito, sparito, scomparso", così sentenziava un nostro autorevole amministratore all'indomani delle elezioni regionali del 2010. Si è pensato di sostituirli con altri soggetti che hanno alimentato aspettative cadute come "d'autunno dagli alberi le foglie". Da non iscritto a nessun partito, ma con 30 anni di militanza in uno dei più organizzati che la nostra storia abbia conosciuto, ritengo che non ci sia alternativa. La politica senza partiti diventa una prateria aperta ad incursioni devastanti. C'è bisogno di cambiarli, facendo in modo che siano impegnati a favorire la partecipazione e l'elaborazione politica, nonché a selezionare la classe dirigente con meccanismi trasparenti, basati sulla valutazione della storia personale di chi viene proposto al voto degli elettori, della dirittura morale, della coerenza, dell'impegno a riconoscersi in un codice etico da adottare e valido per tutti. Saranno capaci?

* Segretario Generale CGIL Puglia





Active ageing

Isfol. In crescita dal 30,5 al 36,6%

Sono senior quattro occupati su dieci

Claudio Tucci
 ROMA

Saranno gli effetti dell'allungamento dell'età della pensione. O la crescita delle offerte di lavoro rivolte a una manodopera più "matura". Ma sta di fatto che dal 2004 al 2010 il tasso di occupazione dei lavoratori anziani è risultato in costante crescita. Addirittura del 6,1%, ha evidenziato uno studio Isfol sull'invecchiamento attivo della popolazione pubblicato ieri, passando dal 30,5% del 2004 al 36,6% registrato nel 2010. E nel terzo trimestre 2011 è salito ancora di più toccando quota 38%.

Certo si tratta ancora di numeri distanti dalla media Ue (di circa dieci punti percentuali, colpa soprattutto della minor crescita occupazionale del-

la componente femminile). Ma è un dato di fatto che la crisi ha colpito meno questo segmento di occupazione. Per esempio nella fascia d'età più giovane, 45-54 anni, nel periodo considerato, dal 2004 al 2010, l'occupazione è cresciuta. Ma di appena il 2,2%. Mentre la quota di posti di lavoro ricoperti dai ragazzi è rimasta praticamente stabile. Anzi: è aumentata la disoccupazione giovanile «a testimonianza di una sfasatura (di lunga durata) del nostro mercato del lavoro che va corretta», ha commentato Pietro Checcucci, ricercatore Isfol.

Guardando poi al tasso di disoccupazione, lo studio evidenzia come quello dei lavoratori "anziani" sia mediamente «sotto la media nazionale». In genere tra i 50 e i 64 anni le persone in

cerca di lavoro risiedono al Sud e Isole (52,7%), possiedono come titolo di studio la licenza media (84,1%) e sono più uomini (55,2%) che donne (44,8%). Mentre tra le motivazioni più frequenti per la perdita dell'impiego spiccano il licenziamento (41,9%) e la chiusura dell'azienda (25,3%). Salute e motivi personali rappresentano appena il 22% della disoccupazione dei lavoratori over 50.

Tutti dati che si ritrovano nell'analisi degli interventi di contrasto alla crisi messi in campo dal Governo negli ultimi anni (e che indubbiamente hanno toccato un target strettamente legato ai processi di invecchiamento attivo - basti pensare che nell'ultimo decennio l'età media degli italiani è salita da 41,7 a 43,5 anni. E gli

over 65 sono ormai il 20,3% della popolazione (uno su cinque) con un incremento pari a 1,8 milioni di individui).

Analizzando i percettori di ammortizzatori sociali in deroga dal 1° ottobre 2008 al 24 settembre 2010, ha ricordato l'Isfol, si osserva un'alta presenza di popolazione tra i 45 e i 60 anni. Nella fascia 46-55 anni sono stati erogati 71.876 trattamenti in deroga. E nella fascia superiore, 56-65 anni, 21.962. Numeri di gran lunga superiori ai trattamenti in deroga ricevuti da lavoratori nella fascia d'età 16-25 anni. E ciò significa, ha concluso lo studio, che il mix integrato di politiche attive e passive ha funzionato. Perché «è stato in grado di intercettare anche la porzione di lavoratori collocati nella seconda parte della carriera».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CONFRONTO

La crisi ha colpito meno questo segmento rispetto ai più giovani, ma l'Italia è ancora indietro di circa dieci punti nella Ue

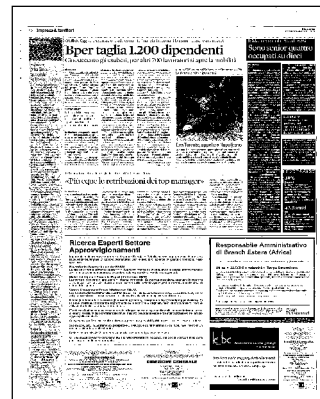
NUMERI

38%

Occupati
 È il tasso di occupazione registrato nel terzo trimestre 2011 da parte degli over 55. Si tratta di una percentuale in costante crescita dal 2004 quando l'occupazione dei lavoratori anziani si attestava a quota 30,5%.

43,5 anni

Età
 Gli over 65 sono diventati il 20,3% della popolazione (uno su cinque), con un incremento pari a 1,8 milioni. Nell'ultimo decennio l'età media degli italiani è passata da 41,7 a 43,5 anni.



CONTROTENDENZE COME PORTARE AL LAVORO LA POPOLAZIONE PIÙ ANZIANA

Sorpresa, gli over-55 reggono alla crisi e conquistano posti

Gli occupati maturi crescono al 38% Le sfide sono formazione e previdenza

Sarà perché il paese invecchia, sarà perché la riforma delle pensioni tiene più a lungo sul posto di lavoro le persone, ma per la prima volta i lavoratori più anziani dimostrano di resistere meglio ai colpi della disoccupazione e incrementano i loro posti di lavoro.

Sorpresa

Il dato in controtendenza è nell'ultimo Occasional working paper dell'Isfol di marzo, pubblicato in occasione dell'anno europeo dell'invecchiamento attivo. Mentre le altre fasce anagrafiche soffrono, i lavoratori compresi tra 55 e 64 anni aumentano la loro quota di occupazione, che passa tra il 2004 e il 2010 al 36,6% (addirittura al 38% nel terzo trimestre 2011). Il balzo è notevole: solo sei anni prima eravamo al 30,5%, fanalino di coda in Europa. Oggi siamo in presenza

di un parziale riposizionamento, che ci vede sempre sotto di dieci punti rispetto alla media europea a 27 (46,3%), lontanissimi dalla Svezia (70,3%), meno da Germania (57,7%) e Francia (40%). L'obiettivo europeo al 2010 aveva posto l'asticella del tasso di occupazione over 55 al 50%.

Effetto ottico?

La sorpresa viene confermata anche dalla dinamica della quota di occupazione della popolazione limitrofa: nello stesso periodo, infatti, la fascia 45-54 anni aumenta solo di 2,2 punti, contro i 6,1 punti degli over 55. Inoltre, se prendiamo i tassi di disoccupazione i senza lavoro della fascia 45-54 anni crescono (dal 4,1% al 5%; al 4,4% nel terzo trimestre 2011), mentre quelli tra i 55 e i 64 anni diminuiscono (dal 4,1% al 3,6%; 3,4% nel terzo trimestre 2011). Nessun effetto ottico, quindi,

anche se permangono le distorsioni strutturali tipiche del nostro paese, la principale delle quali è da attribuire alla componente femminile: infatti, nel 2010 il tasso di occupazione 55-64 anni maschile si è attestato al 47,6%, quello delle donne è al 26,2%, il peggiore prima di Malta (13%), ma lontano anche di oltre 12 punti dalla media Ue a 27 (38,6%).

Invecchiamento

La popolazione italiana invecchia, ciò che presenta due facce della stessa medaglia: migliora l'allungamento della vita delle persone, cresce il deterioramento del mix tra entrate e uscite dal mercato del lavoro. Infatti, l'Italia è in Europa il paese con il peggior indice di ricambio: il 120%. Significa che il peso delle persone uscite dal mercato del lavoro è il 20% in più di quelle in entrata, mentre

in Europa l'indice è al 90%. Il paese invecchia e deteriora il mix delle età, creando un «labour shortage», vale a dire una riduzione dell'offerta potenziale di lavoro. L'età media nell'ultimo decennio è passata da 41,7 a 43,5 anni. Un italiano su cinque è over 65, con una crescita di 1,8 milioni di persone.

Punti critici

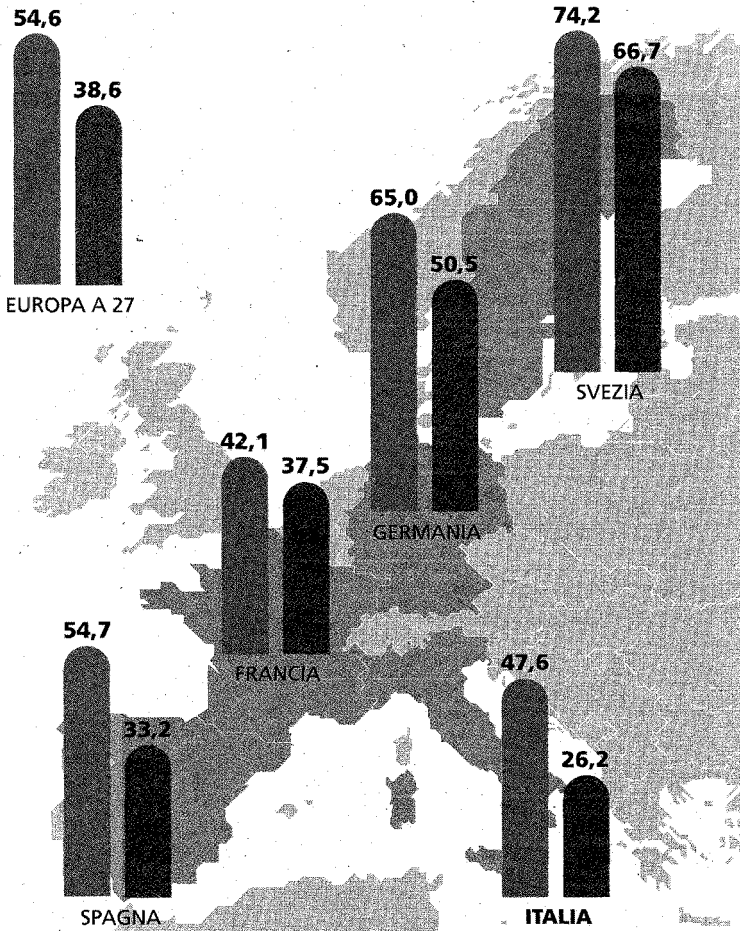
Molte le conseguenze. Il sostegno al reddito e gli ammortizzatori per gli over 55 che perdono il lavoro. Le difficoltà di adeguate coperture previdenziali, oltre all'obsolescenza del capitale cognitivo e formativo dovuta all'invecchiamento. Il tasso di partecipazione ad attività formative degli over 55 in Italia è il peggiore d'Europa (11,6%), dopo Polonia e Romania, la metà della media Ue. Il loro coinvolgimento, con percorsi e modalità adeguate, diventa così una sfida strategica.



Pantere grigie in Europa

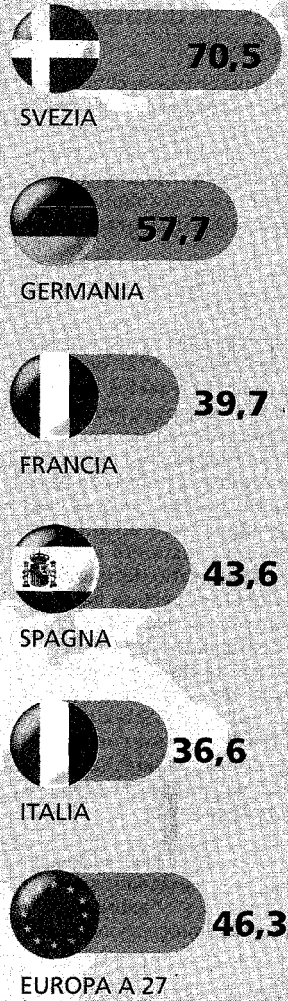
Tassi di occupazione 55-64 anni in alcuni paesi europei per genere, valori %

● MASCHI ● FEMMINE ● TOTALI



FONTE: Eurostat, 2010

TOTALI



Centimetri - LA STAMPA



I dati Isfol Ma il nostro Paese è sempre lontano dall'obiettivo del 50% di occupati nella fascia d'età più alta

Gli over 55 dribblano la crisi

A sorpresa è scesa la disoccupazione per i più maturi

C'è un dato inatteso nel mercato del lavoro. Lo rileva l'Isfol (ente pubblico per la ricerca) in occasione dell'anno europeo dell'invecchiamento attivo. Certifica che alla bufera della crisi hanno maggiormente resistito i lavoratori più maturi. Nella fascia dai 55 ai 64 anni d'età, infatti, il tasso di occupazione è aumentato sensibilmente. Era il 30,5% nel 2004, è salito al 38% nel terzo trimestre dell'anno scorso. Un incremento decisamente più intenso di quello relativo ai 45-54enni, che nello stesso periodo è stato del 2,2%. Una resistenza alla crisi che è confermata anche da un'altra percentuale, quella di disoccupazione: sempre dal 2004 al 2011 per i 55-64enni è diminuita dal 4,1% al 3,4%, mentre per i lo-

ro colleghi della decade d'età appena inferiore è salita dal 4,1% al 4,4%.

Il dato è positivo perché rende il nostro Paese meno distante (ma sempre lontano) dal tasso d'occupazione del 50% nella fascia 55-64 anni, auspicato già per il 2010 dalla strategia di Lisbona. «L'aumento del tasso, però, non dipende da una nuova sensibili-

tà aziendale verso i lavoratori maturi — sostiene il presidente dell'associazione Lavoro over 40 Giuseppe Zaffarano — ma solo dal fatto che, nella crisi, ci sono stati molti meno esodi a causa del forte calo degli incentivi ai pensionamenti. Resta cioè il rifiuto al reinserimento di chi ha più di 40 anni e, qualche volta, anche dei 35enni». Aviana Bulgarelli, direttore di Isfol, ha

una lettura meno drastica. «La crescita dell'occupazione dei più maturi viene da un mix di cause. La prima è la conseguenza delle mini riforme pensionistiche di questi anni, che hanno un po' alzato l'età d'uscita. Ma è anche il frutto di politiche di impresa: soprattutto nelle piccole aziende si tende a trattenere chi ha più esperienza, perché ritenuto molto utile nel momento della ripresa. Inoltre, viste le difficoltà economiche, le persone non abbandonano certo spontaneamente il posto di lavoro».

D'altro canto la permanenza in azienda dei lavoratori maturi richiede nuovi interventi di gestione del personale, per i quali spesso le imprese sono impreparate. Lo chiarisce chi fa consulenza pro-

prio sui temi del personale come Stefano Trombetta, responsabile talent and organization di Accenture. «Quello dell'aging è un tema su cui le aziende stanno concentrandosi, per creare politiche del personale ad hoc tese a sfruttare al massimo le loro competenze. E anche per offrire benefit differenziati. Per esempio una mamma giovane cerca orari flessibili per gestire me-

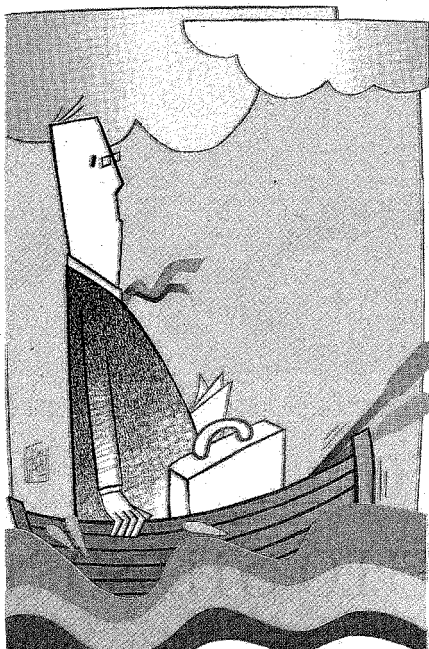
glio i figli a scuola, mentre un aging potrebbe chiedere formazione in più sulle nuove tecnologie. E poi è necessario creare un mercato del lavoro interno, spostando i lavoratori maturi verso nuovi ruoli, come quello di coaching o di "training piramidale", per contribuire alla formazione dei giovani».

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il confronto

Dal 2004 al 2011 il tasso di disoccupazione tra i 55-64enni è diminuito dal 4,1% al 3,4%





Apprendistato

Carriere e persone

Il sondaggio L'indagine di Od&M Consulting su un campione di 109 imprese

In azienda serve più formazione

Ma spesso si ricorre all'apprendistato anche per risparmiare

Accedere a un impiego dal canale dell'apprendistato. Sembra essere questa la strada che privilegerà il governo nella riforma degli ingressi nel mercato del lavoro. Con una sottolineatura, però: un'azienda non deve assumere un giovane con quella tipologia contrattuale solo per risparmiare sul costo del lavoro. Fondamentale, nell'apprendistato, è infatti la componente formativa, che dà al giovane gli strumenti per consolidarsi e progredire nel

mondo del lavoro. Ma le aziende la pensano davvero così?

Sembra proprio che non ne siano convinte, almeno a giudicare dall'indagine sul nuovo apprendistato realizzata da Od&M Consulting, che fa capo all'agenzia per il lavoro Gi Group, su un campione statistico di 109 aziende. La ricerca verrà presentata in primavera, ma da un'anticipazio-

ne si deduce che le aziende sono molto fredde proprio sull'aspet-

to formazione e che interpretano lo strumento prima di tutto come espediente per tagliare i costi. Interpellato infatti sul motivo per cui ha utilizzato l'apprendistato (in particolare quello professionalizzante) l'88,6% del campione risponde in modo inequivocabile: «Per i vantaggi economici derivanti». Solo il 30% aggiunge (si potevano dare più risposte) la motivazione del «far crescere all'interno dell'azienda i lavoratori», e un ulteriore 34% di usare l'apprendistato «per formare le persone secondo le nostre esigenze».

Lo scarso contenuto formativo dell'apprendistato, così com'è ora, è ribadito anche dalla sfiducia di chi trova nell'incapacità di formare la giustificazione a non usare lo strumento. Le aziende

più consapevoli, infatti, nel 15,4% dei casi hanno rinunciato a ricorrervi perché non avrebbero saputo «come formare adeguatamente gli apprendisti». In più solo il 36% delle imprese si sente in grado di garantire autonomamente la formazione, mentre il 59% ricorre almeno in parte a strutture esterne. «E' comunque necessario che la formazione prevista dal contratto sia erogata in modo efficace — avverte l'amministratore delegato di Gi Group

Stefano Colli-Lanzi —. Proprio in questa direzione le Agenzie per il lavoro possono svolgere un ruolo importante: sono soggetti terzi rispetto alle aziende che impiegano apprendisti, quindi in grado di tutelare il percorso formativo dei lavoratori e, contemporaneamente, di costruire condizioni di competitività per le aziende». Tanto più che l'offer-

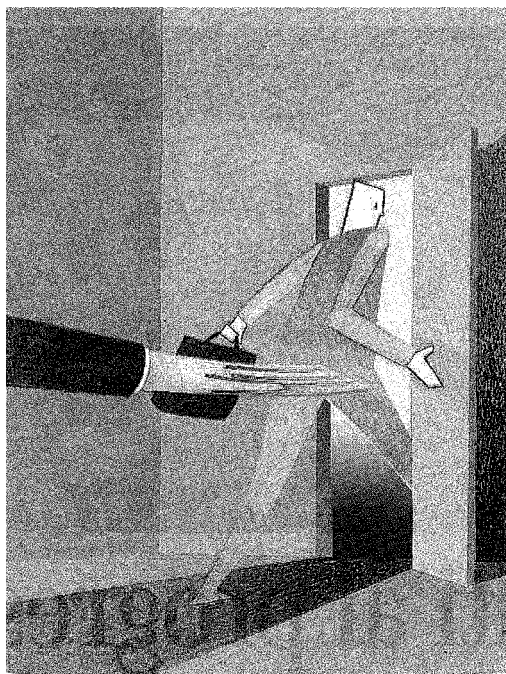
ta pubblica di formazione si indebolisce proprio quando più servirebbe. Lo certifica l'Isfol che monitora periodicamente la situazione: in questi anni di crisi la formazione per gli apprendisti erogata dalle Regioni è caduta drasticamente del 16,2% nel 2009 e di un ulteriore 3,8% nel 2010. E' quindi inevitabile il supporto dei privati. Sempre secondo Od&M, infatti, per formare gli apprendisti il 36% delle aziende si è rivolto agli enti pubblici ma anche, per un altro 36%, alle associazioni di categoria. In più il 30% ha puntato sui consulenti e un altro 30% sulle società di selezione e formazione del personale. Ma mentre di queste ultime due le aziende si sono dette soddisfatte nell'80% dei casi, gli enti pubblici sono stati graditi solo da un'impresa su due.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il contratto

Colli-Lanzi (Gi Group): la formazione prevista dal contratto sia erogata in modo efficace



DISEGNO DI XAVIER POIRET



Assunzione per un apprendista su 2

Condizione necessaria per stipulare altri contratti di apprendistato - Durata minima: 6 mesi

Claudio Tucci
 ROMA

Primo: studiare il più possibile per arrivare alla laurea. Secondo: entrare in contatto con l'azienda tramite l'apprendistato. Terzo: una volta mostrato il proprio valore sul campo, essere assunti a tempo indeterminato.

È il piano in tre mosse attraverso il quale il **ministro del Welfare, Elsa Bernero**, punta a riformare la flessibilità in entrata e combattere precariato e inattività (a gennaio scorso, ha ricordato l'Istat, un giovane attivo su tre risultava disoccupato). L'apprendistato (fortemente agevolato dalla riforma Sacconi) sarà il contratto prevalente d'ingresso dei giovani a lavoro. E in più ora viene introdotta una norma che obbliga l'azienda a stabilizzare nell'ultimo triennio il 50% degli apprendisti se vuole procedere a nuove assunzioni in apprendistato. Dal computo di questa percentuale sono esclusi: i rapporti cessati durante il periodo di prova per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Mentre il contratto a tempo in-

determinato verrà potenziato "in via indiretta" rendendo di fatto più costosi i contratti a tempo determinato (+1,4% di contribuzione maggiorata) e collegando - a loro eventuali abusi - una sanzione giuridica molto forte. Vale a dire: una presunzione relativa di subordinazione (è ammessa sempre la prova contraria da parte del datore di lavoro) che comporterà la trasformazione della collaborazione in un rapporto fisso.

Secondo gli ultimi dati Istat (terzo trimestre 2011) gli occupati a tempo indeterminato in Italia sono 14,9 milioni. Ma le nuove assunzioni per i giovani avvengono in 8 casi su 10 con contratti flessibili. Di qui l'intenzione del Governo di ridare centralità alle forme di lavoro subordinato. E trasformare quindi l'apprendistato in un vero e proprio « trampolino di lancio » verso la maturazione professionale dei lavoratori. Nel 2010, ultimo dato disponibile, ha sottolineato di recente l'Isof, i giovani apprendisti toccavano quota 542 mila, pari al 15% degli occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. In

Germania, il Paese europeo più evoluto in tema di apprendistato, gli apprendisti sono invece più di un milione e mezzo (dato 2009) e rappresentano il 18,8% del totale occupati). In Francia (dato 2007, ultimo disponibile - fonte Adapt) gli apprendisti erano 378 mila (il 7% dell'occupazione complessiva), nel Regno Unito, nel 2009, si è arrivati a 491.300 unità, il 7% del totale occupati.

Per puntare alle performance tedesche va in primo luogo attuata la riforma Sacconi (entro il 25 aprile - anche se molte Regioni sono ancora in ritardo nel recepire le nuove regole). Il resto, sempre secondo il Governo, arriverà con piccoli aggiustamenti normativi. In primo luogo il **ministro Bernero** (re)-introdurrà una durata minima al contratto d'apprendistato che viene ora fissata in sei mesi. Ma sarà possibile prevedere durate minime inferiori per gli apprendisti assunti per attività stagionali. Inoltre, viene ritoccato "al rialzo" il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2. Vale a dire, la

possibilità per l'impresa di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori specializzati presenti in azienda. Viene poi semplificato il ruolo e le figure del referente aziendale e del tutor. E, in attesa dell'implementazione del libretto formativo, si consente all'azienda di autocertificare la formazione da erogare all'apprendista. Non vengono invece modificati gli sgravi contributivi previsti per le imprese che assumono apprendisti. Che sono già, per la verità, piuttosto generosi. Oggi infatti chi assume in apprendistato paga il 10% dei contributi, o una misura crescente dall'1,5% al 10% se occupa fino a nove dipendenti. E in più se l'apprendista viene assunto a tempo indeterminato il datore di lavoro gode degli sgravi contributivi per l'anno successivo alla conferma in servizio. Del resto per le sottocontribuzioni (e la formazione) lo Stato versa poco più di 2,3 miliardi di euro. Il 40% circa della spesa totale per le politiche attive per il lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PIÙ ASSUNZIONI

In ogni azienda potranno esserci tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati: il rapporto è stato ritoccato al rialzo rispetto a oggi

IN SINTESI

DURATA MINIMA SEI MESI

Con il nuovo meccanismo verrà introdotta la durata minima al contratto di apprendistato, fissata in sei mesi. Saranno possibili durate più brevi per le attività stagionali

APPRENDISTI E LAVORATORI

Ritoccato al rialzo il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati, dall'attuale 1 a 1 a 3 a 2. Ossia, l'azienda assumerà 3 apprendisti ogni 2 lavoratori specializzati



La mappa

SETTORI SOTTO LALENTE

Numero rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica. E variazione percentuale

Attività economica	Valori assoluti (medie annuali)	Var. % sul 2009	Attività economica	Valori assoluti (medie annuali)	Var. % sul 2009
	2010*	2010*		2010*	2010*
Attività manifatturiere di cui:	126.060	-14,1	Costruzioni	84.988	-11,5
Alimentari, bevande e tabacco	22.565	-1,1	Commercio e riparazioni	131.669	-7,1
Tessile, abbigliamento, pelle e cuoio	14.432	-12,4	Alberghi e ristoranti	56.356	-1,4
Legno	5.568	-15,1	Trasporti e comunicazioni	13.726	-16,8
Carta, stampa ed editoria	6.577	-16,2	Attività finanziarie	14.286	-6,3
Chimica, gomma e plastica	6.501	-12,5	Attività immob. noleggio, informatica e servizi alle imprese	61.202	-7,0
Metalmecanica e mezzi di trasporto	42.525	-19,4	Sanità e assistenza sociale	6.344	-4,7
Elettrica ed elettronica	15.287	-14,7	Altri servizi pubblici, sociali e personali	42.433	-2,5
Altre attività manifatturiere	12.604	-15,4	Altre attività	4.810	-8,7
			Totale	541.874	-8,9

Nota: *Dato provvisorio. Fonte: Inps - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

SPESE PER I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Le risorse e la quota sul totale degli incentivi

Indicatori	2008
Spesa per l'apprendistato (milioni di euro)	2.321
Percentuale sul totale incentivi	42,8
Percentuale su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	38,9
Percentuale su politiche attive e passive	13,5

Fonte: Elaborazione Isfol su dati ministero dell'Economia e delle finanze

Come funziona il modello tedesco

1

Sistema duale

Il sistema duale tedesco è regolato dalla legge sulla formazione professionale (BbIG) e dal Codice dell'artigianato (HwO) e abbina una fase di istruzione pura, svolta nelle cosiddette «Berufsschulen» (una specie di scuole professionali) dove l'apprendista trascorre uno o due giorni a settimana, e una parte direttamente a lavoro. In Italia, come è stato ricordato in occasione del varo della riforma dell'apprendistato Sacconi, soprattutto per minorenni e under 25enni (primo livello) le nuove regole sono state elaborate sulla falsariga del sistema duale vigente in Germania, dove è possibile conseguire in ambiente di lavoro una qualifica professionale

2

Apprendisti a 15 anni

In Germania (come in Italia) l'età minima per essere assunti come apprendisti da un'azienda è fissata a 15 anni (in Italia l'obbligo di istruzione è fissato in 16 anni, ma il Miur - in raccordo alla normativa statale - ha precisato che può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato). Rispetto al nostro Paese, in Germania, le imprese possono scaricare i costi della formazione (impartita al ragazzo) ai fini fiscali. E ora, sempre in Germania, (tra le ultime novità introdotte dal Governo) c'è la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato per titoli terziari (università). Anche se in quest'ultima ipotesi ci sono casistiche particolari

3

Buste paga basse

In genere, in Germania, il contratto d'apprendistato dura in media tre anni, con contribuzione obbligatoria (a carico delle imprese). L'azienda, dal canto suo, si assume il compito di formare l'apprendista e di assicurargli un compenso, che (forse, è l'unica nota critica del sistema tedesco) è piuttosto basso. Il salario di una giovane "tuta blu" apprendista o di un apprendista che lavora nei servizi è di circa un terzo inferiore (rispetto alla paga base) e oscilla dai 332 ai 762 euro al mese. Un gap salariale che scende (in media) a circa un quarto negli altri settori produttivi. L'apprendista viene però seguito da un tutor (che deve essere personalmente e professionalmente qualificato)

4

Alternanza scuola-lavoro

In Germania un ragazzo assunto come apprendista, in genere, divide la sua settimana tra luogo di lavoro (75%) e scuola professionale (restante 25 per cento). La formazione extra aziendale avviene sulla base di un programma generale fissato dalla conferenza tedesca dei ministri della Cultura. Il rapporto si conclude normalmente alla fine della formazione e comunque al superamento da parte dell'apprendista dell'esame per il conseguimento della qualifica che si svolge presso le associazioni camerali. Il BiBB, l'istituto federale per la formazione professionale, ha contato oltre 1,5 milioni di apprendisti, per la maggior parte di giovani 17enni

5

Doveri del formatore

In Germania durante il percorso di formazione, sia l'apprendista che il formatore hanno precisi diritti e doveri. Il formatore (che in genere è il titolare dell'azienda) stipula un contratto di formazione con l'apprendista e controlla che la formazione si svolga secondo quanto previsto dalle disposizioni dello Stato. Le funzioni dell'istruttore possono essere delegate anche a un altro collaboratore abilitato alla formazione; l'istruttore è responsabile della programmazione temporale e didattica e dello svolgimento in azienda della formazione. L'apprendista deve rispettare il contratto (firmato)

6

L'impatto sull'occupazione

La Germania, assieme ad Austria e Olanda è tra i Paesi in cui i giovani non costituiscono un'emergenza occupazionale (hanno un tasso di occupazione sotto i 24 anni al 75,2%) e una disoccupazione che non si discosta significativamente da quella degli adulti. Dati che, secondo gli esperti, vanno letti non solo per la crescita economica della Germania, ma anche per un solido sistema di apprendistato e formazione professionale. Spicca poi come mentre tutti gli altri principali Paesi europei (a causa della crisi) hanno rivisto le loro regole sull'apprendistato (anche il Regno Unito l'ha fatto nel 2009), il governo di Berlino si sia limitato solo a piccole limature

Per chi perde il posto arriva l'assicurazione sociale

Ma l'asticella dei requisiti resta alta e in tanti rimangono fuori

di GIUSY FRANZESE

ROMA - La platea è sicuramente più ampia di quella attuale, ma per alcuni lavoratori il nuovo schema di ammortizzatori sociali a regime sarà meno generoso. Si tratta di coloro che fino ad ora potevano usufruire dell'indennità di mobilità: lavoratori licenziati da imprese industriali e cooperative con più di 15 dipendenti, imprese commerciali con più di 200 dipendenti.

Quando nel 2017 la mobilità scomparirà per tutti e il nuovo sistema sarà completamente a regime, la perdita sarà netta: l'Aspi, l'assicurazione sociale per l'impiego, ha una durata e un assegno inferiori. La scommessa del governo è: con un mercato del lavoro più dinamico se ne accorgeranno in pochi, perché si farà prima a trovare una nuova occupazione. Sarà davvero così? È una scommessa, appunto.

I pilastri della riforma.

Sono tre: assicurazione sociale per l'impiego (Aspi); tutele in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione straordinaria, fondi di solidarietà); stru-

menti di gestione degli esuberanti strutturali.

Meno ai padri, più ai figli.

Il nuovo schema - per dirla con vecchi slogan - toglie ai padri o comunque ai lavoratori finora molto tutelati, e dà qualcosa ai figli, ovvero ai giovani che si affacciano nel mondo del lavoro. Per chi ha un contratto di apprendistato il vantaggio è netto ed evidente: se ha i requisiti, potrà usufruire dell'Aspi.

E così per gli artisti. A conti fatti anche i lavoratori delle piccole aziende artigiane e commercianti saranno strutturalmente più tutelati nel momento di crisi temporanee dell'impresa: non dovranno sperare più in provvedimenti ad hoc e deroghe che per loro natura sono caratterizzate da discrezionalità e dalla disponibilità di risorse; con i fondi bilaterali di solidarietà anche loro avranno sempre la garanzia di un sostegno al reddito nei momenti di crisi. Dai nuovi ammortizzatori sociali restano invece esclusi i collaboratori coordinati e continuativi, ma il governo promette: «Si rafforzerà e porterà a regime il meccanismo un tantum oggi previsto».

L'Aspi: chi può averla.

Tutti i vari sussidi che attualmente vengono erogati quando si perde il posto di lavoro, sono accorpati nell'assicurazione sociale per l'impiego: l'assegno sarà pari al 75% delle retri-

buzioni fino a 1.150 euro al mese, più il 25% per la parte di retribuzione superiore a 1.150; viene eliminata la soglia minima, c'è un tetto massimo di 1.119 euro lordi (1.053 netti); durerà 12 mesi che diventano 18 per gli over 58. La cifra sarà decrescente man mano che i mesi trascorrono: il taglio è del 15% dopo sei mesi e di un altro 15% per quelli successivi. Rispetto alla vecchia indennità di disoccupazione l'Aspi è più gene-

rosa, lo è decisamente di meno se raffrontata alla mobilità (vedi grafici). Vi potranno accedere i lavoratori subordinati privati - apprendisti e artisti compresi - e quelli della pubblica amministrazione con contratti non a tempo indeterminato. Non tutti però. Come per la vecchia indennità di disoccupazione servono almeno 52 settimane lavorate nell'ultimo biennio. Un requisito che, secondo autorevoli istituzioni a partire dalla Banca d'Italia, esclude circa la metà dei lavoratori a termine dal sussidio.

La mini-Aspi.

Stessa platea della "sorella maggiore", ma requisiti ridotti a 13 settimane nell'ultimo anno, ovvero gli stessi (78 giorni) previsti dall'attuale indennità di disoccupazione ridotta. Il vantaggio è che adesso l'assegno verrà dato subito e non l'anno successivo.

La Cig.

Resta la cassa integrazione ordinaria e quella straordinaria, in quest'ultimo caso viene eliminata la sola causale per procedura concorsuale con cessazione di attività. Fino a tutto il 2013 resta anche la cassa in deroga. Nel frattempo, sulla base di accordi e contratti collettivi anche intersettoriali, nasceranno presso l'Inps i fondi di solidarietà, cosicché dal 2014 potranno essere effettivi. I fondi sono obbligatori per le imprese sopra i 15 dipendenti. Per le imprese più piccole eventualmente fuori dagli accordi, ci sarà comunque un fondo di solidarietà residuale.

Lavoratori anziani.

Le aziende avranno la «facoltà» di stipulare accordi con i sindacati maggiormente rappresentativi, per la creazione di fondi presso l'Inps finalizzati ad incentivare l'esodo dei lavoratori a cui mancano non oltre 4 anni dall'accesso alla pensione. La prestazione - pari alla pensione - sarà a carico dell'azienda. Per gli esodi fino al 2016 il primo periodo può essere coperto dall'indennità di mobilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Assegno più robusto rispetto alla vecchia indennità di disoccupazione

Le tutele diventano meno generose per chi ora rientra nella mobilità

Il sussidio si ottiene con 52 settimane lavorate nell'ultimo biennio **Confermati i requisiti ridotti di 13 settimane per il mini-sussidio**
Nella platea anche apprendisti e artisti **Una tantum rafforzata per i co.co.pro**

Numero rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica

Attività economica	Valori assoluti (medie annuali)		Attività economica	Valori assoluti (medie annuali)	
	2010*	Var. % sul 2009		2010*	Var. % sul 2009
Attività manifatturiera di cui:	126.060	-14,1	Costruzioni	84.988	-11,5
Alimentari, bevande e tabacco	22.565	-1,1	Commercio e riparazioni	131.669	-7,1
Tessile, abbigliamento, pelle e cuoio	14.432	-12,4	Alberghi e ristoranti	56.356	-1,4
Legno	5.568	-15,1	Trasporti e comunicazioni	13.726	-16,8
Carta, stampa ed editoria	6.577	-16,2	Attività finanziarie	14.286	-6,3
Chimica, gomma e plastica	6.501	-12,5	Attività immob. noleggio, informatica e servizi alle imprese	61.202	-7,0
Metalmecanica e mezzi di trasporto	42.525	-19,4	Sanità e assistenza sociale	6.344	-4,7
Elettrica ed elettronica	15.287	-14,7	Altri servizi pubblici, sociali e personali	42.433	-2,5
Altre attività manifatturiere	12.604	-15,4	Altre attività	4.810	-8,7
			Totale	541.874	-8,9

Nota: *Dato provvisorio Fonte: Inps - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Spese per i contratti di apprendistato

Le risorse e la quota sul totale degli incentivi

Indicatori

Spesa per l'apprendistato (milioni di euro)	2.321
% sul totale incentivi	42,8
% su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	38,9
% su politiche attive e passive	13,5

Fonte: Elaborazione Isfol su dati ministero dell'Economia e delle finanze



Salgono le tutele per i lavoratori che perdono il posto



Altri temi

Unione europea. Rafforzati i programmi per favorire la mobilità di studenti e lavoratori

Un miliardo per i giovani

Da Erasmus all'imprenditoria le azioni per ridurre la disoccupazione

Francesca Barbieri

Usò più efficiente dei fondi, schemi innovativi per favorire il passaggio tra scuola e lavoro, aiuti alla mobilità tra uno Stato e l'altro. L'Unione europea scende in campo per contrastare la disoccupazione giovanile, "male" che affligge oltre 5 milioni di ragazzi tra i 15 e i 24 anni, cui si sommano 7,5 milioni di Neet, che non studiano né lavorano.

In aggiunta all'invito rivolto agli Stati di spendere i fondi strutturali residui - oltre 82 miliardi, di cui 8 in Italia - per sostenere l'occupazione giovanile e le Pmi, le direttrici tracciate da Bruxelles puntano a ridurre la dispersione scolastica, sostenere tirocini e contratti di apprendistato, attraverso programmi collaudati come Erasmus (anche per imprenditori, si veda l'articolo a lato) e Leonardo da Vin-

ci. Quest'ultimo, in particolare, con un budget di 25 milioni destinato all'Italia per il 2012, promuove stage in imprese o istituti di formazione per studenti e disoccupati.

Per ridurre gli abbandoni scolastici la Ue riserva 4 milioni ai giovani che hanno lasciato prima del diploma per aiutarli a riprendere gli studi o un percorso professionale che offra competenze spendibili sul mercato. La richiesta di Bruxelles ai Paesi è di mettere a punto meccanismi per assicurare che i giovani, entro 4 mesi dalla fine del percorso scolastico, abbiano un lavoro, proseguano gli studi o si iscrivano a un altro corso di formazione. Insomma, se l'obiettivo (ambizioso) venisse tradotto in realtà, si sfoltirebbe in modo deciso l'esercito del Neet. Da parte sua la Commissione sta disegnando un quadro per tirocini di alta qualità in modo da rendere più tra-

sparenti le informazioni sulle opportunità disponibili a livello europeo, sulle condizioni di accesso e sugli obiettivi perseguiti. Sui tirocini, del resto, c'è lo stanziamento più ricco: 1,3 miliardi del Fondo sociale europeo per supportare la creazione di almeno 370 mila stage nel corso di quest'anno.

E almeno 5 mila giovani potranno beneficiare dell'iniziativa «Il tuo primo posto di lavoro Eures», pensata per aiutarli a trovare un'occupazione in un altro Paese della Ue attraverso consulenza, aiuto nella ricerca di un posto di lavoro e sostegno finanziario, che passa attraverso l'utilizzo del portale Eures che veicola, secondo la Ue, circa 100 mila posti di lavoro l'anno.

L'obiettivo finale del piano è dare slancio alla mobilità internazionale, finora frenata dai ritardi nell'implementazione del Quadro

europeo delle qualifiche (Eqf), che da quest'anno avrebbe dovuto assicurare il riconoscimento automatico dei titoli di studio nei diversi sistemi scolastici: solo 10 Paesi sono in regola con il ruolino di marcia (Belgio, Danimarca, Estonia, Francia, Irlanda, Lettonia, Olanda, Malta, Portogallo e Regno Unito).

«In Italia - spiegano dall'Isfol, l'agenzia che offre assistenza tecnica al ~~ministero del lavoro~~ e al Miur per l'attuazione dell'Eqf - la mappatura dei titoli del sistema educativo e formativo, che rappresenta il primo step dell'intero processo, è in fase di definizione e di consultazione istituzionale con le Regioni». Dal rapporto che dovrebbe essere presentato alla Commissione europea entro fine anno ne emergerà un quadro in cui ciascuno dei titoli rilasciati in Italia conterrà l'indicazione di uno degli 8 livelli previsti dalla Ue.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Tutti i tasselli del piano

IMPREDITORIA GIOVANILE

3 milioni di euro per finanziare l'assistenza tecnica agli Stati per realizzare programmi a sostegno dell'imprenditorialità giovanile

TEMPI PER TROVARE LAVORO

4 milioni di euro per aiutare gli Stati della Ue a istituire programmi per garantire ai giovani un'istruzione, una formazione o un'occupazione entro 4 mesi dalla fine della scuola

NUOVI STAGE

1,3 miliardi di euro dal Fondo sociale europeo per supportare la creazione di nuove opportunità di tirocinio per i giovani. L'obiettivo è contribuire alla creazione di 370 mila nuovi tirocini

ACTION TEAM

Invio nei Paesi a più alta disoccupazione giovanile (tra cui l'Italia) di funzionari della Commissione per definire un piano per la creazione di posti di lavoro e la formazione dei giovani

EURES JOB

Assistenza finanziaria a 5 mila giovani nel 2012-2013 per trovare un lavoro in un altro Stato attraverso l'iniziativa "Tour first Eures job"

ERASMUS E LEONARDO DA VINCI

L'obiettivo per i due programmi è attivare per il 2012 130 mila tirocini

GIOVANI IMPREDITORI

Aumento di 600 possibilità di scambi Erasmus per gli imprenditori nel 2012

VOLONTARIATO

Finanziare 10 mila opportunità di volontariato

La discriminazi

LAVORO E PARI OPPORTUNITA'

Nonostante l'aumento costante della propensione femminile al lavoro, nel lungo periodo, e la progressiva rimozione di fattori strutturali persiste un alto margine di aumento. Tra gli ostacoli maggiori la difficoltà di conciliare famiglia e impiego

È come nel gioco delle matroske, il principale fattore di discriminazione, nella discriminazione di genere, è la troppa scarsa partecipazione delle donne italiane nel mercato del lavoro. Primo e prioritario perché in sé contiene tutti gli altri: il divario nella distribuzione del reddito, nella valorizzazione delle competenze, nell'accesso alle tutele. Elementi che si incrociano in una sequenza causa-effetto e che sfociano in una complessa serie di questioni legate al profilo del tessuto produttivo, al sistema di welfare del nostro Paese, ai modelli culturali ancora prevalenti in molte parti del territorio italiano. Per la sua natura strutturale, il fenomeno dell'inattività femminile va affrontato attraverso una pluralità di chiavi di lettura. Che, esperti provenienti da vari organismi, quali Istat, Isfol, Inps, hanno utilizzato nel convegno "Strati generali sul lavoro delle donne in Italia", organizzato a Roma dal Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro. Curiosando fra indagini, dati, documenti si può dedurre che la propensione delle donne al lavoro aumenta costantemente nel lungo periodo, grazie anche alla maggiore tendenza delle nuove generazioni, rispetto alle precedenti, a entrare nel mercato del lavoro. Inoltre, la progressiva rimozione di fattori strutturali che hanno limitato la presenza femminile nell'occupazione contribuiscono ad aumentare i tassi di attività delle donne. E però, nonostante ciò, cifre alla mano, provenienti da Istat e Isfol, si

nota un elevato margine all'aumento della partecipazione femminile al lavoro.

RAGIONI DI ESCLUSIONE

La situazione è riconducibile a due ordini di motivi: fattori familiari che, nel 40,8 per cento dei casi, obbligano le donne a rinunciare all'attività lavorativa per la cura dei figli, e nel 5,6 per cento di essi per dedicarsi totalmente alla famiglia o per accudire persone non autosufficienti; fattori non volontari legati nel 17 per cento delle situazioni alla scadenza di un contratto a termine e nel 15,8 per cento correlati alla chiusura o al fallimento dell'azienda. Nonostante i cambiamenti della coscienza femminile, le donne si scontrano con una dura realtà: i mutamenti restano lenti e limitati e, soprattutto, l'asimmetria nei carichi di lavoro familiare resta molto elevata. Senza escludere l'incapacità del sistema italiano di welfare di essere poco incline alla conciliazione vita-lavoro delle don-

ne e di essere caratterizzato da una scarsa incidenza di servizi alle famiglie. Così il tasso di occupazione femminile diminuisce all'aumentare dei figli. Per esempio: contestualmente a episodi di maternità, la propensione degli uomini al lavoro aumenta, mentre quella delle donne cala drasticamente. E se nel mercato del lavoro sono entrate, in questa circostanza hanno più difficoltà a rimanervi: il 30 per cento delle madri, infatti perde il lavoro versus il 3 per cento dei padri. E solo quattro mamme su dieci riprendono l'attività. Perché il modello sociale,

TANIA CAREDDU



one è donna

quello della famiglia allargata, che ha sostenuto per decenni la presenza, seppure scarsa, delle donne nel mercato professionale ha ormai fatto il suo tempo.

È ora, come accade nel resto d'Europa,

che il lavoro delle donne venga agevolato da strutture pubbliche. Ma nel 2010 solo il 18 per cento dei bambini sotto i due anni si è avvalso di almeno un servizio socio-educativo e, per giunta, con evidenti squilibri territoriali. E con la crisi, la situa-

zione sembra destinata a peggiorare. Anche perché, dicono gli esperti, rischia di accadere che, in ragione dell'urgenza della generale crisi economica, nella predisposizione degli interventi di emergenza si trascurino le questioni dell'occupazione femminile. E se non introdotte nei piani suddetti, il rischio è che anche l'auspicata fuoriuscita dalla crisi occupazionale veda riprodursi sul futuro tutti quei fattori di discriminazione di genere, che certamente faranno capolino, l'esperienza insegna, in materia di qualità del lavoro. Dal 2008 al 2010, l'acuirsi della crisi ha ridotto l'occupazione femminile di 103mila unità, facendo scendere a picco quella qualificata, con meno 270mila unità, e facendo lie-

vitare di



ATTUALITÀ

218mila unità quella non qualificata, acuitizzando, va da sé, il sottoutilizzo del capitale umano. In generale, nel 2010, il tasso rosa di occupazione è pari al 46,1 per cento, classificando il Belpaese al penultimo posto in Europa.

RISPOSTE E SOLUZIONI

In un contesto europeo che chiede in modo pressante una presenza delle donne nel mondo del lavoro pari a quella degli uomini, con uguale retribuzione e con le stesse opportunità, «occorre rafforzare concretamente le politiche di incentivazione a favore dell'occupazione femminile,

formando alle famiglie asili nido e servizi di cura per la terza età, e sviluppare un modello sociale per promuovere una ripartizione equa del lavoro familiare». Parola di Cnel. E i sindacati, che hanno partecipato al dibattito, sono sulla stessa lunghezza d'onda. Mettono l'accento sulla questione della conciliazione tra vita privata e vita professionale. Il cui primo cambiamento è da ricercarsi nella nomenclatura. «Non vogliamo più parlare di conciliazione, che sembra essere un problema delle donne, vogliamo parlare di condivisione e sulle politiche di condivisione bisogna investire»,

ha affermato il segretario confederale Ugl, Marina Porro. Le fa eco la collega della Cisl, Lialiana Ocmin: «L'abbandono del posto di lavoro delle neo-madri non è una scelta ma una conseguenza delle difficoltà di conciliare il ruolo genitoriale con quello lavorativo. L'inadeguatezza di politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro si riflette sulle donne, ancora al bivio tra carriera e affetti. Dobbiamo imparare, non solo a guardare, ma a emulare le politiche di conciliazione degli altri Stati europei che, con i loro tassi di natalità e di occupazione femminile, ci con-



fermano che chi non lavora non fa figli. La mancata presenza delle donne nel mercato del lavoro italiano va di pari passo con la mancata crescita del nostro Pil». E «se non c'è una ripresa dell'investimento pubblico sui servizi – ha precisato il segretario confederale Cgil, Stefania Sorrentino – con la sola bilateralità, le politiche di condivisione non le faremo mai». Dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per bocca della responsabile della segreteria tecnica, Anna Piatti, sembra aprirsi uno spiraglio: «Le azioni che intendiamo portare avanti nei prossimi mesi sono relative alla conciliazione tra la-

voro e cura della famiglia. Bisogna ribilanciare la partecipazione degli uomini attraverso più congedi paritari; crediamo, infatti, che la distribuzione di oneri e onori, in famiglia, faccia bene a tutti, anche ai figli». I quali, già dal loro concepimento, non possono essere un deterrente al raggiungimento della reale uguaglianza fra lavoratrici e lavoratori, sancita dall'articolo 3 della nostra Costituzione. Che, troppo spesso, viene violato, con l'inserimento di meschine «clausole (anti)gravidanza». Vedi il punto 10 del contratto di consulenza della Radiotelevisione Italiana. Mamma «Rai. Di tutto. Di più».

Il monitoraggio Isfol. Dal 2005 a oggi dimezzato il valore della busta paga dei laureati rispetto a quella di chi si è fermato alla scuola superiore

Stipendio più pesante con il diploma

di **Claudio Tucci**

Nel giro di pochi giorni per la laurea arriva un'altra doccia fredda. Non solo i "colletti bianchi" in Italia «sono pochi e scarsamente occupati», come ha evidenziato l'ultimo rapporto sui giovani targato AlmaLaurea (si veda «Sole 24 Ore» del 7 marzo scorso). Ma se si va indietro con gli anni e si paragonano le buste paghe dei laureati nel 2005 e nel 2010 si scopre che la retribuzione media di un lavoratore con il titolo di studio universitario è rimasta praticamente al palo.

Anzi, per essere precisi, è addirittura scesa di 212 euro, ha evidenziato il «Monitoraggio del mercato del lavoro 2011» pubblicato ieri dall'Isfol. L'anomalia, tra i principali Paesi partner, è quasi solo italiana. Nell'Europa a 27 infatti, tra il 2005 e 2010, il reddito medio di un laureato è

cresciuto di 1.390 euro. L'aumento maggiore si è registrato in Francia e Germania (rispettivamente, +5.454 euro e +4.321 euro). E, nel periodo considerato, le buste paga di un colletto bianco sono cresciute anche in Spagna e Grecia. Sono calate invece (oltre che in Italia) in Portogallo e Regno Unito. Ma in quest'ultimo Paese, dal 2005 al 2010, il rendimento del titolo di studio terziario è comunque cresciuto (rispetto al diploma) dell'8,6 per cento.

In genere in Europa, ha sottolineato Marco Centra, responsabile del Servizio statistico dell'Isfol, la busta paga di un laureato nel 2010 "pesava" quasi il doppio della retribuzione di un occupato con istruzione secondaria. E rispetto al 2005 la differenza salariale rispetto a un lavoratore diplomato è cresciuta un po' ovunque in Euro-landia. Tranne che in Italia dove la differenza tra redditi medi di un laureato e un diploma-

to è passata dal 45,5% del 2005 al 36,2% del 2010, con una flessione del 9,5%. «E questo conferma i risultati dell'indagine AlmaLaurea», ha commentato Centra: «Il nostro Paese non solo non offre incentivi ai giovani a laurearsi. Ma rimane anche bloccato perché continua a non crescere».

Di qui l'esigenza di invertire rotta. Sia dal lato della domanda per far sì che le aziende investano di più sui laureati. Sia anche, ha aggiunto Centra, dal lato dell'offerta «con un orientamento più corretto alle famiglie». Non è un mistero infatti che il fabbisogno di nuovi occupati con istruzione terziaria nelle materie tecniche e scientifiche è ancora carente. A differenza invece delle lauree umanistiche che mostrano una certa difficoltà nell'ingresso al lavoro. Di qui il gap di occupati laureati, che ancora si registra: nel 2010 in Italia rappresentavano

il 17,6% del totale a fronte del 33,1% della Francia e del 27,9% della Germania.

A ciò si aggiunge pure che, tra il 2007 e il 2010, il numero di posizioni lavorative attive si è ridotto di 738mila unità. Ma accanto alla (scontata) contrazione della base occupazionale le aziende hanno fronteggiato la crisi anche con una rimodulazione degli orari di lavoro e con un uso estensivo degli ammortizzatori sociali connessi alla sospensione lavorativa. Basti pensare come nel 2009 i lavoratori beneficiari di Cigs e Cigd erano 343mila.

Nel 2010 superavano le 670mila unità. E ciò, secondo l'Isfol, mostra la necessità di una riforma complessiva dei sussidi, ampliandone la platea dei beneficiari e riducendone le storture (come quella di utilizzare gli ammortizzatori per ridurre il costo del lavoro e non per finalità sociali).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PUNTO DIVISIA

Il nodo-lavoro e la via inglese al collocamento

di Francesco Giubileo*

Oggi i Centri per l'impiego (Cpi) non riescono a soddisfare tutte le richieste di chi è alla ricerca di un lavoro. Questo perché i servizi al lavoro pubblici spesso consentono l'approccio al lavoro per quei soggetti privi di reti sociali, con capitale umano non particolarmente appetibile o, semplicemente, novizi del mercato del lavoro. Tuttavia, pur tenendo conto della particolare natura dei lavoratori coinvolti, i risultati ottenuti sono estremamente bassi in confronto ad altre realtà nazionali: un quarto di quelli realizzati dai servizi pubblici al lavoro tedeschi e metà di quelli britannici. Nel Regno Unito, la spesa complessiva per le politiche del lavoro è molto simile a quella italiana, ma è orientata soprattutto alla fase di intermediazione piuttosto che a quella di orientamento o formazione. In più, negli ultimi anni, l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro è stata completamente affidata dai Jobcentre Plus (l'equivalente italiano dei Cpi) a vari fornitori privati sulla base di gare di appalto o convenzioni (Partnership Agreement), all'interno di una tipica relazione committente-fornitore. Questo tipo di relazione rappresenterebbe una buona soluzione per migliorare la fase di intermediazione da parte dei Servizi pubblici per l'impiego (Spi) italiani. Il monitoraggio Isfol del 2008 sugli Spi evidenzia come l'attuale sistema misto si contraddistingue per una geografia fortemente regionalizzata delle competenze in materia di politiche del lavoro e individua le principali lacune nelle fasi di inserimento occupazionale e nei servizi dedicati alle imprese. Questo perché, sul versante datoriale, i Servizi per l'impiego assumono soprattutto una collocazione istituzionale, esplicita ad esempio dal servizio di fornitura di informazioni su adempimenti amministrativi o le tipologie contrattuali. In generale, i servizi alle

aziende rappresentano il tallone d'Achille degli Spi: ridotta quantità e qualità di personale disponibile, pessima organizzazione e pochi, se non inutili, servizi dedicati alle esigenze della domanda di lavoro. Il nuovo sistema misto ha di fatto delegato alle agenzie private il compito di specializzarsi sul versante della domanda e sulle richieste di qualifiche professionali più elevate. Il problema è che le agenzie private di selezione o somministrazione non sono minimamente incentivate alla collocazione dei disoccupati più svantaggiati o meno qualificati. L'attuale percorso tipico offerto dai Centri per l'impiego va dalla preliminare fase di accoglienza alla fase di orientamento e accompagnamento al lavoro, fino ad approdare alla fase cruciale di matching tra domanda e offerta di lavoro. Quanto sopra descritto rappresenta un modello «idealtipico», che nei vari contesti può subire variazioni o adattamenti, in quanto il processo non è quasi mai lineare. Tuttavia, dall'indagine sulle Forze lavoro 2009, emerge che alcuni di questi servizi non sono utilizzati dai disoccupati alla ricerca di un lavoro, ad esempio appena il 5% dichiara di aver partecipato ad attività di orientamento. Una percentuale bassissima rispetto a quella che riguarda la verifica di opportunità di lavoro, che risulta il servizio più richiesto da tutti quelli che entrano in contatto con il Centro per l'impiego. Emerge dunque chiaramente che a fronte di una molteplicità di servizi offerti dai Centri per l'impiego, gli utenti sono soprattutto interessati all'ultima fase, ovvero a quella di matching. Una possibile proposta per compiere un passo avanti. Il servizio di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, analogamente a quanto succede nel Regno Unito, si potrebbe completamente esternalizzare dai Centri per l'impiego ai numerosi fornitori privati, sulla base di gare o con-

venzioni. Si creerebbe così un nuovo rapporto tra attore pubblico e privato non più concorrenziale, ma formalmente complementare. Perché tale politica abbia successo, è necessaria una capillare attività di monitoraggio: il ministero del Welfare, tramite incarico a un ente esterno, dovrebbe valutare le performance dei soggetti accreditati attraverso un sistema di classificazione delle prestazioni dei fornitori, per mezzo dell'attribuzione di un voto. Il modello di calcolo dei punti fa riferimento a diverse aree, a ciascuna delle quali verrà attribuito uno specifico «peso»: persone collocate al lavoro; rispetto dei termini e delle clausole contrattuali; tempo necessario al collocamento; qualità della fornitura. L'indicatore più importante, il Job Outcome (persone collocate al lavoro) verrà calcolato attribuendo un punteggio per ogni inserimento realizzato, differenziato in rapporto al tipo di lavoratore collocato. I finanziamenti verrebbero erogati a seconda dei risultati e i soggetti privati che non raggiungeranno gli standard minimi concordati con il ministero del Lavoro non potranno ricevere il bonus e saranno esclusi da futuri appalti. Il costo della misura si stima intorno ai 300 milioni di euro, che potrebbero essere ricavati da una parte delle risorse utilizzate per finanziare la cassa integrazione in deroga e in parte dai finanziamenti del Fondo sociale europeo. L'obiettivo dell'intervento è quello di veicolare le politiche di reinserimento occupazionale verso quei soggetti che più ne hanno bisogno, spesso giovani, donne o adulti con basse qualifiche professionali. Nel caso le agenzie private di collocamento accreditate non dovessero raggiungere i risultati concordati, per lo Stato non ci sarebbero oneri da sostenere, mentre nel caso quegli obiettivi venissero ottenuti, con appena 300 milioni di euro verrebbe ridotta in maniera rilevante la disoccupazione di lungo periodo.

*Tratto da *lavoce.info*

la tendenza

METAMORFOSI Com'è cambiata la paternità

di Eleonora Barbieri

La rivincita dei nuovi papà

Sono tornati centrali in famiglia: cambiano i pannolini, giocano coi figli, fanno la spesa

Hanno tutto dalla loro parte. Le statistiche, i sociologi, i manuali, gli sponsor vip, perfino il ministro **Fornero** che ha detto che «si può pensare» al congedo di paternità obbligatorio. È che i tempi sono questi, tempi in cui i papà o sono perfetti (più o meno, è chiaro), o non sono padri del nuovo secolo. Chi avrebbe il coraggio di raccontare che a casa non muove uno spillo, si svacca sul divano e non gioca coi figli, legge il giornale mentre la moglie cucina lava e rassetta, e non ha mai messo a nanna il bebè? La risposta è: quasi nessuno. Chi lo facesse, proverebbe subito vergogna, e sarebbe inondato da insulti per la sua appartenenza al paleozoico: lo salverebbe giusto la mamma (la sua, non quella di suo figlio), e il motivo è scontato. Ma tutti gli altri, da Obama in giù, non si sognerebbero mai di definirsi «qualcos'altro», prima che papà. Nemmeno «presidente degli Stati Uniti».

È che oggi il papà sembra avere recuperato il suo ruolo centrale

nella famiglia, anche se declinato in modi molto diversi rispetto al passato. La crisi dell'autorità l'ha colpito al cuore, perché per secoli il padre è stato soprattutto quello; quindi è rimasto spiazzato, si è dovuto riposizionare, a casa e nella realtà di ogni giorno. Il nuovo papà avanza, si riprende i suoi spazi dopo che le mamme, per anni, avevano invaso tutto il terreno disponibile, anche per necessità, e lo fanno solo in termini di autorevolezza, ma anche di complicità: sembra che oggi l'intensità della vita vissuta coi figli si sia amplificata, attraverso l'esperienza della quotidianità più banale, pannolini da cambiare, vestiti da mettere e togliere, ninne nanne, biberon da scaldare in piena notte, supermercato, compiti, divertimento. Una ricerca dell'Osservatorio Isfol su seimila donne fra i 25 e i 45 anni dice che l'88 per cento dei papà gioca coi figli e si occupa di portarli a scuola, vestirli, lavarli. Poi cucina, e uno su quattro mette a letto i piccoli. E aiuta: fa la spesa (68 per cento) e collabora alle faccende di casa

(37,5 per cento). Di solito quest'uomo modello abita al centro nord, la sua compagna ha un titolo di studio e lavora, che poi è il discriminante fondamentale. Padri tuttofare, padri da invidiare, come direbbero le mamme (delle loro compagne), e non si pensi che siano confinati in un ruolo-macchietta, all'ombra delle donne di casa, come quelli «in crisi» di qualche anno fa. Anzi: discutono di tutto, perfino di questioni «mammocentriche» come abbigliamento e cibo dei figli, mai «padri alla riscossa» (è il titolo del libro della psicologa Anna Oliverio Ferraris) sono diversi dai loro padri, nonni e bisnonni, loro sono come Terenzio, nihil «filiorum» mihi alienum puto. E l'altra metà della coppia? È lei, la donna, dicono i sociologi, ad averlo reso così bravo, ammirevole, a tutt'ondo come l'androgino di Platone, quattro braccia, quattro gambe, maschio e femmina insieme, come lei, del resto, la donna, è femmina e maschio insieme, impegnata su tutti i fronti, anzi magari

guadagna più del marito (a volte succede che sia lui, a decidere di restare a casa per curare i bambini). È una rivoluzione per tutti: secondo il Censis il 22 per cento degli italiani ha come modello il padre (nel 1988 era il 14,7 per cento), ci sono corsi per i «padri del futuro», per esempio a Milano, i manuali ormai sono dedicati anche a loro, ci sono i belli e famosi che si fanno fotografare sommersi dai bambini, Brad Pitt con la sua tribù, o David Beckham, che ha deciso di rimanere a Los Angeles per moglie e quattro figli.

Non si parla più di padri insicuri, di spazi rubati, di perdita di autorevolezza, di emarginazione dal rapporto esclusivissimo mamma-figlio: o meglio, se se ne parla, è perché si pensa sia un residuo del passato, da estinguere in fretta. E soprattutto loro stessi, i padri, ci tengono a non passare più per «quelli di una volta»: che una volta, poi, andavano benissimo, erano sempre adorati, erano sempre i papà, ma oggi cucinano e cambiano i pannolini e soprattutto non pensano di fare niente di strano. Perché ne sono orgogliosi.

IMPORTANZA

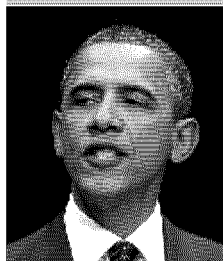
Il Censis: è di nuovo un modello. Ed è boom di manuali per lui

CELEBRITÀ

Anche quelli famosi ci tengono ad apparire come padri premurosi



Esempi vip



Barack Obama

Il presidente degli Stati Uniti ha sempre dato molto peso al suo ruolo paterno e raccontato i compiti che assolve quotidianamente all'interno della sua famiglia



Francesco Facchinetti

L'ex dj e conduttore ha avuto da poco una figlia con Alessia Marcuzzi: durante la gravidanza e dopo la nascita ha tenuto a sottolineare la sua gioia e il suo ruolo di papà



David Beckham

Il calciatore inglese è padre di una «tribù» di quattro figli. È per loro, e per la moglie Victoria, che ha deciso di rimanere ancora a Los Angeles

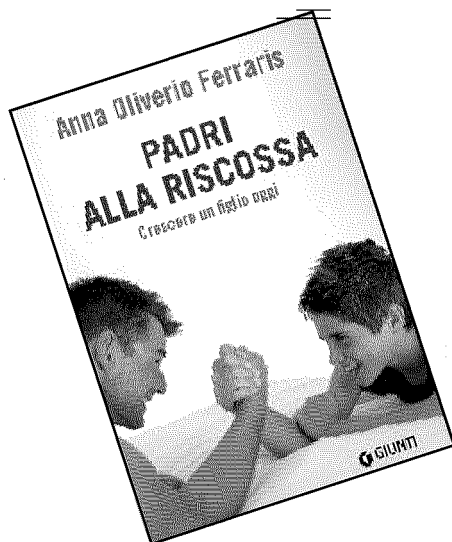
L'identikit

1 Giochi, bagnetto e pure la pappa
 L'88 per cento dei padri gioca coi figli, li lava, live-
 ste, li accompagna a scuola e cucina

2 Tutti a nanna con la fiaba
 Secondo la ricerca Isfol, il 25 per cento dei padri ogni sera mette a letto il figlio con una fiaba

3 Al supermercato e in lavanderia
 Il nuovo papà fa anche la spesa (nel 68,3 per cento dei casi) e aiuta con le faccende di casa (37,5%)

4 Una «professione» coi suoi corsi
 Ci sono papà di ultima generazione che frequentano addirittura dei corsi per «specializzarsi»



IMPEGNATO Brad Pitt con uno dei suoi figli: l'attore tiene molto al suo ruolo nella «tribù» creata con Angelina Jolie

[Olycom]

La proposta arriva da 75 aziende e associazioni imprenditoriali piemontesi

A "Io lavoro" di Torino oltre 12mila opportunità di impiego

Sono oltre 12.000 le opportunità di lavoro in Italia e all'estero proposte dalle 75 aziende e associazioni imprenditoriali partecipanti alla dodicesima edizione della job fair 'Io Lavoro', che affianca ai settori alberghiero, ristorazione, benessere quelli della grande distribuzione organizzata e commercio. La manifestazione che si è svolta, al Palasport Olimpico Isozaki di Torino, facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, accelerando i processi di selezione dei candidati. Manager di servizi alberghieri, dagli sportelli Food&Beverage manager, capi villaggio, tour leader, istruttori sportivi, ballerini, audio-luci camerieri, baristi, maitre, cuochi, portieri notturni, addetti booking, cassieri, magazzinieri, capi reparto, store manager: queste sono le principali figure professionali ricercate da alberghi, villaggi, tour operator, ristoranti, agenzie di animazione, società della grande distribuzione, piego della Provincia di agenzie per il lavoro. 'Io Lavoro' è organizzata dall'agenzia Piemonte Lavoro e promossa da Regione Piemonte, Provincia di Torino, Regione Valle d'Aosta, Città di Torino, Camera di commercio di Torino e Pole Emploi Rhone-Alpes. Inoltre, partecipo con numerose proposte in Italia e in Europa i servizi pubblici per l'impiego con i centri per l'impiego della Provincia di Torino e il servizio 'Mettersi in proprio', la Regione Valle d'Aosta, di lavoro. Rivolto ai laureandi e ai laurea-

ti è invece il servizio Job Placement, realizzato in collaborazione con l'Università di Torino, che promuove l'integrazione tra formazione universitaria e mondo del lavoro attraverso contatti con aziende, enti pubblici e privati, anche internazionali che offrono corsi formativi o contratti lavorativi. 'Io lavoro H' è il servizio dedicato alla selezione del personale diversamente abile, realizzato con il supporto del servizio 'Inserimento mirato disabili' del centro per l'impiego di Torino e le associazioni disabili, che offriranno inoltre i seguenti servizi: supporto per la redazione del curriculum vitae, servizio di trasporto con navetta attrezzata per le persone con disabilità e accompagnamento individuale del candidato disabile al colloquio. I servizi 'Nuove imprese' della Camera di commercio di Torino e 'Mettersi in proprio' della Provincia di Torino, poi, aiutano i giovani a sviluppare progetti imprenditoriali. E, per le aziende, 'Io Lavoro' mette a disposizione un'area B2B, dove è possibile creare nuove sinergie e cogliere opportunità per lo sviluppo del proprio business. Per il secondo anno anche la Fondazione Mike Bongiorno, partecipo a 'Io Lavoro' proponendo la realizzazione di un 'Video curriculum' a settanta persone in cerca d'impiego. I video curriculum saranno disponibili sia sul sito della Fondazione Mike www.fondazionemike.it, sia su quello di 'Io Lavoro'

www.iolavoro.org, e potranno essere utilizzati dai protagonisti per le loro future ricerche. Inoltre, la Fondazione Mike Bongiorno offre uno stage per la sua sede milanese. Tutte le informazioni sono disponibili sul sito www.iolavoro.org. Ancora, Eataly offre un tirocinio formativo nelle sue cucine a giovani aspiranti cuochi con diploma di scuola alberghiera o scuola professionale.



I giovani sono sempre più alla ricerca di un lavoro

