

Rassegna del 04/01/2018

LAVORO

04/01/2018	Foglio	Il lavoro da fare	<i>Bocchieri Gianni</i>	1
04/01/2018	Giornale	Lavoro, il 2018 parte in salita con la disoccupazione all'11%	<i>De Francesco Gian_Maria</i>	2
04/01/2018	Il Fatto Quotidiano	Jobs Act, fine dei sussidi: nel 2018 arriva un'ondata di licenziamenti - Senza sgravi che succede? Jobs act, il 2018 è l'anno zero	<i>Rotunno Roberto</i>	3
04/01/2018	Italia Oggi	Ora basta un'app per dimettersi - Dimissioni anche via smartphone	...	6
04/01/2018	Messaggero	Concorsi statali, assunzioni mirate con nuove regole - Concorsi, via i mini bandi in vista assunzioni mirate	<i>Bassi Andrea</i>	7
04/01/2018	Repubblica	Donne e lavoro facciamo come l'Islanda	<i>Saraceno Chiara</i>	10
04/01/2018	Sole 24 Ore	Assunzioni con sgravi fino a quota 3mila euro - Sgravi contributivi fino a 3mila euro	<i>Cannioto Antonino - Maccarone Giuseppe</i>	11
04/01/2018	Sole 24 Ore	La Germania «soffre» di piena occupazione - Lavoro, l'altra faccia del boom tedesco	<i>Miraglia Roberta</i>	14

RELAZIONI INDUSTRIALI

04/01/2018	Giornale	Napoli resta senza bus e metro e il sindaco insulta gli autisti	<i>Di Meo Simone</i>	16
------------	-----------------	---	----------------------	----

FORMAZIONE

04/01/2018	Italia Oggi	Alternanza scuola-lavoro, così si muovono i professionisti - Professionisti per l'alternanza	<i>Damiani Michele</i>	17
04/01/2018	Sole 24 Ore	Esonero totale per gli studenti in alternanza scuola-lavoro	<i>A.Can. - G.Mac.</i>	18
04/01/2018	Sole 24 Ore	Un progetto per riconoscere titoli e qualifiche	...	19

WELFARE E PREVIDENZA

04/01/2018	Avvenire	Così il Fisco penalizza chi è genitore - Così il nostro Fisco penalizza i genitori	<i>Blangiardo Gian_Carlo</i>	20
04/01/2018	Stampa	Reddito di inclusione In un mese 75 mila domande per la Rei	...	22

COMMENTI ED EDITORIALI

04/01/2018	Corriere della Sera	Un patto tra generazioni per il futuro dell'Italia	<i>Magatti Mauro</i>	23
------------	----------------------------	--	----------------------	----

Il lavoro da fare

La lotta alla disoccupazione richiede di andare oltre il Jobs Act. Idee per la prossima legislatura

Al direttore - Il lavoro sarà tema centrale anche della prossima campagna elettorale. Occorre però evitare che il confronto si riduca al solito scontro tra detrattori e sostenitori del Jobs Act, tra coloro che lo vogliono cancellare e coloro che lo esaltano.

Per evitarlo, ai primi basta opporre il principio di realtà di un mercato del lavoro che non si lascia imbrigliare in rigidi schemi di stampo dirigistico. Ai secondi, occorre ribattere che le critiche non sono solo posizionamento politico o pura rivalsa, perché agli indiscussi meriti del Jobs Act corrisponde anche la mancata implementazione delle politiche attive del lavoro, per cui è ormai inutile cercare la scusa dell'esito del referendum costituzionale. Semmai, per i suoi autori è un aggravante il fatto che il decreto delegato di riordino dei servizi per il lavoro sia stato scritto con la presunzione dell'opposto esito referendario.

Chi vuole davvero valorizzare l'impianto del Jobs Act, dovrebbe invece accettare il fallimento del disegno neo-centralista di organizzazione del mercato del lavoro, mai unanimemente accettato anche prima del referendum e dovrebbe contribuire a rivederne il superstito approccio neo-statalista, che affida ai centri per l'impiego funzioni esclusive di carattere burocratico ed amministrativo. Dovrebbe anche impegnarsi a risolvere gli effetti dell'incompiuta cancellazione delle province che ha ulteriormente indebolito la rete dei servizi per l'impiego, lasciando sospesi per più di due anni i lavoratori degli stessi centri pubblici per l'impiego diventati ora articolazioni territoriali delle Regioni. Dovrebbe infine andare oltre il Jobs Act, contribuendo a definire una nuova agenda delle priorità.

Insomma, per gestire la pesante eredità di questa legislatura, il prossimo governo dovrebbe intervenire almeno su tre punti:

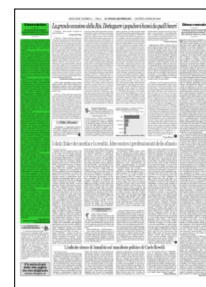
Per quanto riguarda il punto 1), la disciplina del mercato del lavoro deve essere rivista dopo gli esiti referendari per rispettare le competenze costituzionali delle Regioni, che devono poter liberamente scegliere il loro migliore modello territoriale dei servizi per il lavoro, pur nel rispetto di quei Livelli essenziali delle pre-

stazioni (Lep) da garantire uniformemente su tutto il territorio nazionale. Per garantire una governance ordinata del mercato del lavoro, occorre anche modificare la disciplina dell'accreditamento nazionale delle agenzie per il lavoro, per coordinarlo con i sistemi di accreditamento regionali secondo il corretto ordine costituzionale, evitando doppi programmi di politiche del lavoro nazionali e regionali, che hanno già mostrato le loro criticità con la prima deludente sperimentazione dell'assegno di ricollocazione del Jobs Act.

Per quanto riguarda il punto 2), va rivisto il ruolo dell'Anpal per limitarlo alle funzioni di regia della rete nazionale dei servizi per il lavoro, con il ruolo di verifica del rispetto dei Lep su tutto il territorio e con potere commissariale solo nei confronti di quelle regioni inadempienti. Nel confermato quadro delle competenze concorrenti, è necessario anche ristabilire il corretto rapporto di leale collaborazione istituzionale con le stesse regioni e occorre che l'Anpal completi la costruzione di quel sistema informativo che avrebbe già dovuto interconnettere tutti gli attori della rete nazionale come una sorta di cloud in cui registrare tutte le informazioni relative alle transizioni lavorative ed alle politiche attive dei singoli lavoratori, lungo tutto l'arco della loro vita attiva. Chiedere di attribuire all'Anpal ulteriori funzioni, è solo sterile bramosia.

Per quanto riguarda il punto 3), occorre rilanciare la formazione e l'apprendimento dei lavoratori, lungo l'intero arco della loro vita attiva, per prepararli ad affrontare i cambiamenti in atto del mercato del lavoro e la rapida obsolescenza delle competenze e conoscenze acquisite. A tale scopo, occorre sottrarre i Fondi interprofessionali della formazione continua dalla sfera pubblicitaria evitandone l'inclusione forzata nel perimetro della Pubblica amministrazione. Allo stesso tempo, occorre prevedere una speciale disciplina Iva per evitare che le scarse risorse anche del Fondo sociale europeo siano utilizzate per il suo pur parziale assolvimento.

Gianni Bocchieri
Professore di politiche attive del lavoro
Università di Bergamo



Lavoro, il 2018 parte in salita con la disoccupazione all'11%

*La formazione non funziona: a spasso un giovane su 4
E in dieci anni i poveri sono raddoppiati: 4,7 milioni*

I FLOP

Il programma Garanzia Giovani e l'Anpal non hanno cambiato niente

LE PROPOSTE

Per Fi occorre detassare l'apprendistato. LeU vuole la tassa per il welfare

Gian Maria De Francesco

Roma Silvio Berlusconi propone l'azzeramento triennale dei contributi previdenziali per i contratti di apprendistato o per chi assume per la prima volta un giovane. Il candidato premier di LeU, Pietro Grasso, immagina un welfare più forte finanziato da una riforma fiscale (cioè da qualche nuova patrimoniale). Il capo dello Stato, Sergio Mattarella, ha messo al centro del discorso di fine anno proprio il tema del lavoro.

E con le elezioni alle porte non è difficile pronosticare che anche nel 2018 il «lavoro» sarà uno dei temi ricorrenti. Ecco perché bisogna capire quale sia il punto di partenza per cercare di comprendere che tipo di futuro ci si prefigura. L'anno appena concluso dovrebbe aver visto una diminuzione del tasso di disoccupazione poco sopra l'11 per cento. Secondo l'Istat, sono poco più di 23 milioni gli occupati tra i 15 e i 64 anni di età. Il numero, per quanto elevato, preoccupa: il tasso di occupazione è tra i più bassi d'Europa e si attesta poco sopra il 57% a fronte di una media europea del 65 per cento. Da tutto questo si origina pure il raddoppiamento dei poveri in Italia: nel decennio 2006-2016 sono passati, spiega l'istituto di statistica, da quota 2,3 milioni a 4,7 milioni con un incremento del 106,9%.

Con i primi sgravi al 100% del Jobs Act già esauriti e con la decontribuzione al 50% per gli under 30 (solo nel 2018 var-

rà anche per gli under 35) in vigore dal primo gennaio, non bisogna aspettarsi grandi cambiamenti. Tant'è vero che il governo Gentiloni stima un modesto incremento occupazionale nel 2018 con un calo dei senza lavoro al 10,8 per cento.

Questa lenta progressione, che riflette la dinamica non proprio esaltante del Pil, si spiega anche con il sostanziale flop dei percorsi di avvicinamento al mondo del lavoro. Ad esempio, guardando al programma Garanzia Giovani, sui 376.178 ragazzi che al 30 giugno 2017 avevano concluso un percorso (anche in questo caso finanziato con una decontribuzione grazie ai fondi europei) meno del 46% risultava occupato. Anche perché, come molto spesso lamentato dalla Fondazione Adapt, si tratta di offerte di lavoro che si sostanziano in un tirocinio. Non meraviglia pertanto che il numero di giovani tra 15 e 29 anni che né studiano né lavorano sia a quota 2,3 milioni, un quarto del totale.

La prima responsabile non può non essere la scuola, l'ambiente che più di tutti ha manifestato sgradimento per i percorsi di alternanza con il mondo del lavoro. sul banco degli imputati c'è anche l'Anpal, l'agenzia nazionale per l'impiego che doveva essere il secondo fulcro del Jobs Act di Renzi e che finora ha raccolto risultati modesti legati anche alla sua tardiva entrata in funzione con le Regioni che hanno mantenuto pressoché tutte le competenze su questa mate-

ria. La riforma Fornero, che dall'anno prossimo tratterà gli italiani al lavoro fino a 67 anni, ha fatto il resto.

Questa evoluzione, però, non è sufficiente a spiegare il mancato recupero delle ore lavorate. Nel primo semestre 2017 sono state 21,7 miliardi a fronte dei 22,8 miliardi dell'analogo periodo del 2008, prima che la grande crisi esplodesse. Questa decrescita non si spiega solo con i contratti a tempo determinato. Le cause sono più complesse e vanno dalla mai recuperata flessione della produttività manifatturiera (le industrie soffrono pressione fiscale e mancanza di profili qualificati) fino all'abolizione dei voucher che hanno portato il nero a proliferare di nuovo.

I numeri

57,2%

È la percentuale di italiani tra i 15 e i 64 anni che a ottobre aveva un posto di lavoro, valore tra i più bassi in Ue

2,3

Sono i milioni di giovani italiani tra i 15 e i 29 anni che non stanno seguendo un percorso di studi né lavorano

-0,3%

Il calo della produttività del lavoro nel 2016. Nel primo semestre 2017 le ore lavorate erano sotto i livelli pre-crisi



Vero o Falso **RITORNO ALLA REALTÀ** Via 4 bonus dei trionfalismi renziani

Jobs Act, fine dei sussidi: nel 2018 arriva un'ondata di licenziamenti

■ Riguarda oltre un milione di contratti: cacciare i lavoratori adesso costa meno che tenerli. Già chiuso circa il 50% dei rapporti Smentite le promesse del ministro Poletti: "Tuteleremo tutti"

◊ **ROTUNNO A PAG. 7**

LAVORO Finiranno i sussidi per un milione di contratti

Riforme

Senza sgravi che succede? Jobs act, il 2018 è l'anno zero

Rischio licenziamenti
Via 4 bonus: cacciare i lavoratori costa meno che tenerli. Già chiuso circa il 50% dei rapporti

Manterremo per sempre il fatto che il lavoro precario costi di più, quello stabile di meno

Giuliano Poletti

» **ROBERTO ROTUNNO**

È arrivato il 2018, anno in cui lieviterà il costo del lavoro per circa un milione di dipendenti italiani. Molte aziende, infatti, nell'ultimo triennio hanno beneficiato della galassia di incentivi temporanei alle assunzioni che ha accompagnato il Jobs Act. Da qui a dicembre, questi sgravi scadranno, e questo vuol dire che le imprese che vi hanno fatto ricorso dovranno sborsare fino a 8 mila euro annui in più

per ognuno dei dipendenti coinvolti. Un bel problema, che rischia di spingere molti datori a licenziare piuttosto che affrontare l'impennata dei costi.

A GENNAIO 2015, per esempio, sono stati assunte quasi 66 mila persone grazie all'esonero totale dei contributi introdotto dalla legge di stabilità approvata a fine 2014. Altri 14 mila, precari fino a quel giorno, hanno ottenuto - sempre grazie allo sgravio - la stabilizzazione del rapporto di lavoro. Più della metà di questi contratti - secondo i calcoli della Fondazione Studi del Consiglio dei consulenti del lavoro - sono già cessati (per licenziamento o dimissioni). Ne restano in piedi ancora 30 mila. Dato che il bonus aveva durata triennale, tutti questi, da oggi in poi, costeranno molto di più. Parliamo, come detto, di una cifra che può raggiungere gli 8.060 euro annui. A questi bisogna aggiungere quelli assunti a gennaio 2016. In quel mese, le assunzioni

spinte dall'incentivo (in quel caso biennale e ridotto al 40%) sono state 24 mila, alle quali vanno aggiunte quasi 5 mila conversioni. Di questi, sempre secondo la Fondazione, oggi sono ancora attivi grossomodo 15 mila contratti. Anche per questi finisce lo sconto e l'incremento dei contributi a carico delle imprese potrebbe arrivare fino a 3.250 euro annui. Che cosa succederà? Lo sapremo nei prossimi mesi, quando l'Inps comunicherà i dati sui licenziamenti. "Il rischio - spiega Rosario De Luca, presidente della Fondazione consulenti del lavoro - è che la permanenza di un addetto nella sua azienda non dipenda da quanto è bravo, ma da quanto costa al suo datore. Se un'impresa, in questo periodo, non ha aumentato il fatturato, potrebbe decidere di



tagliare personale”.

GLI ASSUNTI a gennaio 2015, in realtà, sono più tutelati rispetto agli altri. Solo da marzo 2015 in poi è stata cancellata con il Jobs Act la tutela del reintegro per i licenziamenti illegittimi. Nel mese successivo, infatti, i rapporti incentivati hanno sfiorato i 140 mila. Addirittura, a dicembre di quell'anno - ultimo mese di bonus totale - sono stati creati (ex novo o per conversione di contratti precari) 272 mila posti “fissi”. Una corsa all'oro degli incentivi. In totale, nel biennio 2015-2016, i contratti sussidiati sono 2 milioni. Ma, come dicevamo stando ai dati dei consulenti del lavoro, più della metà sono comunque già cessati. Per tutto il 2017, inoltre, sono stati attivi due incentivi: “Occupazione Giovani” e “Occupazione Sud”. Questa volta si tratta di sconti annuali (sempre da 8 mila euro al massimo), quindi pure questi scadono nel 2018. Come riportato dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), i rapporti a tempo indeterminato nati grazie ai due strumenti sono 114 mila (103 mila per il Mezzogiorno, 11 mila per Garanzia Giovani). In totale, insomma, la massa dei posti di lavoro per i quali il costo crescerà nel corso di quest'anno supera il milione.

I LICENZIAMENTI, in realtà, avrebbero dei costi per le imprese alti, ma solo nel breve periodo. Facciamo un esempio: ad aprile 2018, il datore vuole mandare a casa un lavoratore preso tre anni prima. Per prima cosa, dovrà pagare il cosiddetto “ticket”, una tassa sui licenziamenti che in questo caso ammon-

terebbe a 2.940 euro. Se poi il dipendente dovesse fare ricorso e il giudice dovesse dargli ragione, dovrebbe pagare le spese legali e sei mensilità di indennizzo. Insomma, nell'immediato un costo non da poco, ma nel corso degli anni successivi il risparmio si diluirebbe, senza contare che il costo è previsto solo in caso di sconfitta in tribunale del datore. Quindi a scegliere questa strada potrebbero essere molte imprese, specie quelle che non hanno tanta fiducia nelle proprie prospettive future.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



TUTTI I DATI

2

milioni sono i contratti totali sgravati nel biennio 2015-2016

683

Mila i rapporti incentivati nel 2015 e ancora attivi. Ora costeranno fino a 8 mila euro annui in più

80

mila quelli attivati a gennaio 2015. Circa 30 mila non ancora cessati

.....



La riforma

La promessa era abolire il precariato, ma poi si è raggiunto il record di contratti a termine *Ansa*

Il ministero del lavoro ha reso disponibile l'applicazione utilizzabile da tutti i cellulari. Ma serve lo Spid

Ora basta un'app per dimettersi

Le dimissioni dal lavoro potranno essere presentate anche via cellulare: Il ministero del lavoro ha infatti reso disponibile l'app «Dimissioni Volontarie» per le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. L'app (che richiede lo Spid-Sistema pubblico di identità digitale) consentirà ai cittadini e ai soggetti abilitati di accedere alla procedura del ministero e inviare, con pochi passaggi online, il modello al datore di lavoro.

a pag. 31

APPLICAZIONE

Dimissioni anche via smartphone

Le dimissioni dal lavoro potranno essere presentate anche via cellulare. Il ministero del lavoro ha infatti reso disponibile l'app «Dimissioni Volontarie» per le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. A seguito delle riforme introdotte con il «Jobs act», a partire dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate infatti in modalità esclusivamente telematica. L'app consentirà ai cittadini e ai soggetti abilitati di accedere alla procedura del ministero del lavoro e inviare, con pochi passaggi online, il modello telematico al datore di lavoro. Per accedere, i cittadini dovranno essere in possesso di Spid, il Sistema pubblico di identità digitale introdotto sulla piattaforma dei servizi del ministero dallo scorso 19 maggio 2017. I soggetti abilitati potranno utilizzare le proprie credenziali di accesso al portale dei servizi del ministero del lavoro. Come le app più diffuse, «Dimissioni Volontarie» è stata realizzata sia per dispositivi Android sia per quelli Apple.



Concorsi statali, assunzioni mirate con nuove regole

► Stop mini-bandi, unica selezione per più enti
Quest'anno previsti 130 mila ingressi nella Pa

Andrea Bassi

Il 2018 non sarà soltanto l'anno dei rinnovi contrattuali e degli aumenti per i dipendenti pubblici. Sarà anche l'anno in cui le amministrazioni potranno riprendere ad assumere. E lo faranno con regole nuove, che saranno emanate nei prossimi giorni dal ministero della Funzione pubblica.

A pag. 7

Loiacono a pag. 7

Le novità per gli statali

Concorsi, via i mini bandi in vista assunzioni mirate

► Pronta la riforma, verso selezioni accorpate e prove in lingua straniera ► Il 2018 un anno di nuovi ingressi: spazio per almeno 130 mila posti

LA SVOLTA

**NEL PUBBLICO IMPIEGO
PREVISTA
LA STABILIZZAZIONE
DI 50 MILA PRECARI
CIRCA 80 MILA USCITE
DALLE AMMINISTRAZIONI**

**LE PIANTE ORGANICHE
SARANNO SOSTITUITE
DAI PIANI DEI FABBISOGNI
VERSO UN SITO INTERNET
UNICO PER TUTTE
LE PROCEDURE**

ROMA Il 2018 non sarà soltanto l'anno dei rinnovi contrattuali e

degli aumenti per i dipendenti pubblici. Sarà anche l'anno in cui le amministrazioni potranno riprendere ad assumere. E lo faranno con regole nuove, che saranno emanate nei prossimi giorni dal ministero della Funzione pubblica che sta finendo di limare le linee guida per i nuovi concorsi. Quest'anno, secondo le prime simulazioni, andranno in pensione circa 80 mila statali che potranno essere sostituiti secondo le regole del turn over. Regole che sono, tuttavia, state di molto ammorbidite per Comuni ed enti locali e che dal prossimo anno saranno del tutto superate. Sempre quest'anno, inoltre, partirà la stabilizzazione di circa 50 mila precari della pubblica amministrazione. Chi è entrato nei ranghi passando un concorso pubbli-

co, sarà assunto automaticamente. Chi non ha sostenuto una selezione, dovrà invece partecipare ai bandi nei quali ci saranno però dei posti riservati ai precari.

LE NOVITÀ

I concorsi, come detto, sono destinati a cambiare profondamente. Le prove saranno più mirate, più trasparenti, meno frammentarie e con uno sguar-



do internazionale. Che cosa significa praticamente? Una delle intenzioni delle nuove linee guida è provare a mettere un freno ai cosiddetti «mini-bandi», quei concorsi banditi per pochi posti da un'amministrazione e che poi, magari, vedono migliaia di partecipanti come è accaduto più volte di recente. L'idea, allora, è quella di provare ad organizzare delle selezioni "comuni" per tutte le amministrazioni che hanno necessità di assumere un determinato profilo professionale. È inutile e costoso, per esempio, che un Comune bandisca un concorso per tre addetti alle manutenzioni, quando magari anche altri Comuni hanno la stessa esigenza. Un concorso unico gestito centralmente sarebbe una soluzione più economica. Ma l'adesione a questa formula non potrà che essere volontaria per gli enti locali, mentre qualche forma di vincolo potrà essere messa in campo per le amministrazioni centrali. Tra le novità ci dovrebbe poi essere un sito unico che raccolga tutti i bandi di concorso delle

pubbliche amministrazioni. Un progetto più volte citato dalla stessa ministra della Funzione pubblica Marianna Madia. I concorsi, poi, dovrebbero diventare più mirati. Effetto questo di un altro pezzo della riforma del pubblico impiego, ossia il passaggio dalle dotazioni organiche ai fabbisogni. Che significa? Oggi se in un'amministrazione va in pensione un centralista, si libera nella pianta organica un posto in quella posizione che può essere ricoperto. Ma magari all'amministrazione un centralista non serve più, ha bisogno, solo per fare un esempio, di un esperto di sistemi. La riforma del pubblico impiego introduce, dunque, il concetto di fabbisogno che supera quello delle piante organiche. Ogni pezzo dello Stato dovrà dire di quali professionalità necessità e quali invece sono di troppo, mappare cioè i suoi fabbisogni di personale. Solo a valle di questo processo si potrà procedere alle assunzioni che diventano, appunto, "mirate".

I TEST

La riforma, poi, mette l'accento sulla conoscenza dell'inglese e sulla valorizzazione dei titoli di studio come i dottorati di ricerca. La prima novità ha già fatto capolino in alcune selezioni, come quelle dell'Inps e della scuola, con la richiesta di una conoscenza certificata della lingua ad un livello almeno intermedio-superiore. Anche le prove cambieranno. Dovrebbero essere introdotti dei test preselettivi in cui dovrebbero comparire degli elementi attitudinali e di logica, come già avviene nelle selezioni europee. Così come invece del classico tema, potrebbe fare la comparsa una prova su un caso concreto. Le nuove linee guida per i concorsi dovrebbero arrivare, entro la fine di gennaio, in Conferenza unificata per poi avere il via libera definitivo. In tempo per la tornata in arrivo di concorsi della pubblica amministrazione.

Andrea Bassi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I punti

La corsia preferenziale per i lavoratori precari

1 Chi ha prestato servizio per almeno tre anni negli ultimi otto in una amministrazione pubblica, potrà essere stabilizzato. Tramite concorso se non ha partecipato già a selezioni, altrimenti automaticamente

Il numero degli idonei non potrà superare il 20%

2 Viene stabilito un tetto ai partecipanti al concorso che potranno fregiarsi della qualifica di "idonei". Non potranno superare il tetto del 20 per cento dei posti messi in palio. Oggi nelle graduatorie ci sono ancora 157 mila idonei

Alleggerito il blocco del turn over negli enti

3 Nei Comuni il blocco del turn over è stato alleggerito da quest'anno. Potranno assumere spendendo il 75% dei risparmi dovuti alle cessazioni dei rapporti di lavoro rispetto all'anno precedente

Con le selezioni accentrate arriva più trasparenza

4 Uno dei punti centrali della riforma sarà l'accorpamento dei concorsi. In questo modo, almeno nelle intenzioni, si vorrebbe aumentare anche la trasparenza delle selezioni

Il 2018 della Pubblica Amministrazione



Denuncia di Boeri

Sull'inglese spuntano false certificazioni

Il presidente dell'Inps, Tito Boeri, ha denunciato alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Napoli e alla Guardia di Finanza le notizie relative alla formazione e commercio di false certificazioni di conoscenza della lingua inglese, rilasciate anche al fine di consentire

l'ammissione al concorso nei ruoli del personale dell'Inps recentemente bandito, poiché potrebbero ravvisarsi i reati di cui agli articoli 476 e seguenti del codice penale o altre fattispecie criminose finalizzate a pregiudicare il corretto esercizio delle funzioni pubbliche.

Parità di genere

DONNE E LAVORO
FACCIAMO
COME L'ISLANDA

Chiara Saraceno

○ ra sarà più difficile per i datori di lavoro islandesi aggirare le norme, che pure esistevano da tempo, sulla parità salariale,

demansionando le donne o discriminandole nei percorsi di carriera. La nuova legge, approvata l'8 marzo scorso dopo uno "sciopero delle ore non pagate" messo in atto dalle donne, ed entrata in vigore con il nuovo anno, sposta proprio sui datori di lavoro l'onere della prova. Dovranno dimostrare che non fanno discriminazioni né salariali né di carriera, a parità di qualifiche, per ottenere una certificazione, obbligatoria, positiva. In caso contrario, dovranno mettersi rapidamente in regola e pagare una multa salata. Il tempo che la legge dà per raggiungere la piena parità è contenuto: quattro anni, fino al 2022. La legge islandese, che segue quella che ha imposto di non scendere al di sotto del 40% di donne nei consigli di amministrazione, è un cambio di passo importante in una materia che troppo a lungo è stata lasciata alle dichiarazioni di principio e anche quando è stata regolata da norme nazionali e internazionali è stata disapplicata, come testimonia il persistente *gender gap* nei salari. Ora, in Islanda (ma anche il Regno Unito si sta muovendo nella stessa direzione) i datori di lavoro sono fatti responsabili dell'applicazione della norma, con lo Stato come garante nei confronti delle donne e delle minoranze. Il Paese, che a livello internazionale è definito tra i più egualitari, non distoglierà più lo sguardo di fronte a questa ingiustizia, senza temere di apparire troppo statalista o di interferire "con le leggi di mercato". Al contrario, ha valutato come queste siano spesso frutto della combinazione di stereotipi culturali e difesa di privilegi. Affidarsi alla *moral suasion* per modificarli non basta. Occorre muoversi

sul piano di obblighi e punizioni.

Anche in Italia la parità salariale, oltre a trovare fondamento negli articoli 3 e 37 della Costituzione, è stata normata per la prima volta per legge nel 1956, ribadita nel 1977, con la legge sulla parità di trattamento, e infine con il decreto legislativo 198/06 (cosiddetto codice delle pari opportunità). Tuttavia rimangono sia un forte divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro (siamo al quarantunesimo posto tra i Paesi Ocse) sia un divario salariale. Non inganni, infatti, il dato che mette l'Italia tra i Paesi più "virtuosi", con un modesto gap del 5,6% a sfavore delle donne, rispetto ai divari ben più alti di altri Paesi, compresa l'Islanda. Il fatto è che in Italia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non solo è bassa. È anche molto selettiva, coinvolgendo principalmente le donne più istruite. Il confronto con gli uomini non è tra gruppi omogenei, stante che tra questi ultimi non vi è selettività nella partecipazione. A parità di qualifiche, il *gender gap* italiano è simile alla media. Ad esempio, a cinque anni dalla laurea le giovani donne guadagnano l'83% di quanto guadagnano i loro coetanei con lo stesso titolo di studio. In generale, pure per le donne che non escono dal mercato del lavoro per le difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, le carriere sono più lente di quelle degli uomini e le maternità spesso penalizzanti. C'è quindi spazio perché anche da noi si passi dalle affermazioni di principio alle azioni, con un'iniziativa del Parlamento prima e degli organismi dello Stato poi. Ci sono le forze e la volontà per imporre la questione nelle agende politiche, senza farsi ricattare dalla priorità del lavoro a ogni condizione?

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chiara Saraceno, sociologa, si occupa di famiglia disuguaglianze, povertà e welfare. Tra i suoi ultimi libri, *Mamme e papà* (il Mulino, 2016) e *L'equivoco della famiglia* (Laterza, 2017)



GUIDA ALLA MANOVRA**Assunzioni con sgravi
fino a quota 3mila euro**

Antonino Cannioto e Giuseppe Maccarone ▶ pagina 13

Guida alla manovra. È necessario che il lavoratore non sia già stato occupato a tempo indeterminato - Si applica il contratto a tutele crescenti**Sgravi contributivi fino a 3mila euro**

Per tre anni oneri ridotti della metà per l'assunzione di under 35 - Sconto totale al Sud

L'AGEVOLAZIONE

Ammessi al beneficio anche gli apprendisti professionalizzanti fino a 30 anni di età ma solo per 12 mesi

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

■ La legge di Bilancio 2018 introduce una nuova agevolazione contributiva in favore di tutti i datori di lavoro del settore privato che provvederanno ad assumere, dal 1° gennaio 2018, giovani con meno di 35 anni di età, ovvero meno di 30 per gli avviamenti al lavoro effettuati dal 2019.

La riduzione contributiva, che non riguarda il premio Inail, ha una durata massima di trentasei mesi e abbatte del 50% gli oneri previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il tetto massimo di 3mila euro annui, mensilizzati ai fini del calcolo.

Sono premiate le assunzioni a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti. Conseguentemente, il beneficio non potrà applicarsi alle assunzioni di dirigenti. Semaforo rosso anche per i rapporti di lavoro di tipo domestico.

Condizione essenziale per il diritto all'incentivo è che il soggetto avviato al lavoro non sia mai stato occupato, in precedenza, con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Fanno eccezione i rapporti di apprendistato - instaurati con altro datore di lavoro, diverso

da quello che esegue la nuova assunzione - che non siano proseguiti con il mantenimento in servizio dell'interessato.

La facilitazione soggiace al rispetto dei principi generali in materia di incentivi declinati dall'articolo 31 del Dlgs 150/2015; inoltre, per l'accesso alla misura, il datore di lavoro non deve avere effettuato nella stessa unità produttiva - nei 6 mesi precedenti - licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi (ex legge 223/1991).

Se cessa il rapporto agevolato, il lavoratore può essere assunto da un altro datore di lavoro, anche oltre il limite di età previsto e chi instaura il rapporto può fruire dell'esenzione per i mesi mancanti al compimento del triennio.

L'incentivo contributivo, inoltre, si applica in caso di mantenimento in servizio di apprendisti professionalizzanti, sempre che il proseguimento del rapporto abbia inizio dopo il 31 dicembre 2017 e il lavoratore, al momento della stabilizzazione del rapporto, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. Da segnalare che, in questo caso, l'incentivo dura per un massimo di 12 mesi, che decorrono dal primo mese successivo a quello in cui scade di regime contributivo agevolato previsto, per il primo anno di prosecuzione del rapporto dopo il periodo di apprendistato, dall'articolo 47, comma 7,

del Dlgs 81/2015.

Nel rispetto delle condizioni generali di accesso, l'incentivo è previsto anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine; in tal caso, il requisito anagrafico previsto dalla norma, deve essere posseduto al momento della conversione del rapporto.

Riguardo alla portata della norma e, in particolare, al risparmio per le aziende, considerati il tetto (3mila euro l'anno) e la percentuale di riduzione contributiva (50%), l'incentivo appare utile a coprire retribuzioni che, in genere, si collocano intorno ai 20mila euro annui. Va, tuttavia, rilevato che, per le assunzioni riferite ad alcune particolari categorie di soggetti e per gli avviamenti al lavoro eseguiti in determinate regioni del Paese, è prevista una misura più significativa, che consente ai datori di lavoro l'azzeramento degli oneri contributivi a proprio carico.

In conclusione si osserva che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con lo sgravio o di altro lavoratore operante nella stessa unità produttiva e con la medesima qualifica, effettuato nei sei mesi successivi, fa venire meno l'agevolazione e obbliga al versamento dei contributi non pagati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**DOMANDE
&
RISPOSTE****Si ha diritto all'esonero se si mantiene in servizio un apprendista?**

Sì, ma solo se la conferma interviene a partire dal 1° gennaio 2018 in poi e se il lavoratore stabilizzato ha, al massimo, 29 anni e 364 giorni al momento della stabilizzazione. In tal caso la riduzione dura solo 12 mesi e si applica dopo l'ulteriore anno agevolato previsto dall'articolo 47, comma 7, del Dlgs 81/2015.

Nelle precedenti versioni le agevolazioni potevano essere riconosciute solo per le assunzioni effettuate entro un determinato arco temporale (12 mesi). Anche gli incentivi contenuti nella legge di stabilità per il 2018, sono temporanei?

No le facilitazioni contributive sono strutturali. Va, tuttavia, rilevato che lo sgravio totale, applicabile nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, riguarda le sole assunzioni eseguite nel 2018.

Per quanto tempo possono essere riconosciute le riduzioni contributive?

In genere per 36 mesi.

Per avere diritto allo sconto contributivo, per quanto tempo – il soggetto da assumere – deve essere stato senza lavoro?

La nuova misura è rivolta solo a soggetti che, in precedenza, non hanno mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fa eccezione – ma a certe condizioni – l'esistenza di un precedente contratto di apprendistato.

Se il lavoratore, in passato, è stato apprendista, lo si può assumere con contratto a tempo indeterminato e usufruire delle agevolazioni?

Il contratto di apprendistato conclusosi senza il mantenimento in servizio del giovane, non inficia la possibilità di ottenere le agevolazioni ma questo vale solo per i rapporti di apprendistato instaurati con datori di lavoro diversi da chi lo vorrebbe assumere con le agevolazioni. Pertanto, se il medesimo datore di lavoro riassume – a tempo indeterminato – lo stesso lavoratore che, in precedenza, aveva alle proprie dipendenze come apprendista e che non ha mantenuto in servizio, non ha diritto alle agevolazioni.

Per il riconoscimento delle riduzioni contributive è necessario essere in regola con il versamento dei contributi?

Certamente. Per avere diritto all'agevolazione occorre essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale e rispettare le norme fondamentali in materia di condizioni di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria. È richiesta, inoltre, l'integrale applicazione della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi.

I punti-chiave

<p>1 BONUS ASSUNZIONI</p>	<p>Con la legge 205/2017 arriva l'agevolazione per tutti i datori di lavoro del settore privato per l'assunzione di under 35 con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. L'agevolazione consiste nello sgravio contributivo (al 50%) per tre</p>	<p>anni a partire dal 1° gennaio 2018 con il tetto massimo annuale di 3mila euro. Lo sgravio è totale per le Regioni del Mezzogiorno. E vale, ma solo per gli under 30 e per il solo 2019, per gli avviamenti al lavoro</p>
<p>2 REQUISITI ED ESCLUSIONI</p>	<p>La condizione principale per l'accesso all'agevolazione è che il lavoratore non abbia già avuto precedenti contratti a tempo indeterminato. Inoltre, nei sei mesi precedenti, il datore di lavoro non deve aver effettuato, nella stessa unità produttiva in cui si intende</p>	<p>procedere all'assunzione agevolata, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. Sono esclusi dall'applicazione dell'agevolazione contributiva le assunzioni di personale inquadrato come dirigente</p>
<p>3 RAPPORTI DI APPRENDISTATO</p>	<p>L'agevolazione si applica anche in caso di mantenimento in servizio di apprendisti professionalizzanti. È qui però necessario che il proseguimento del rapporto abbia inizio dopo il 31 dicembre 2017 e che il lavoratore, al momento della stabilizzazione,</p>	<p>non abbia compiuto 30 anni. Inoltre, in questi casi, l'incentivo dura per un massimo di 12 mesi, che decorrono dal primo mese successivo a quello in cui scade il regime agevolato per il primo anno di prosecuzione del rapporto dopo l'apprendistato</p>
<p>4 ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO</p>	<p>Ammesse allo sgravio contributivo anche le assunzioni di studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola-lavoro. La legge di Bilancio estende anche a tali fattispecie le stesse misure previste per gli under 35 ma con lo sgravio totale</p>	<p>dei contributi con il tetto di 3mila euro annui. Le assunzioni devono poi essere formalizzate entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio da parte dello studente che abbia svolto almeno il 30% delle attività di alternanza previste dalle norme</p>

**La Germania «soffre»
di piena occupazione**

Il lavoro in Germania nel 2017 ha segnato un nuovo record raggiungendo il numero più elevato di occupati dall'unificazione. Ma ora sono sempre di più dei settori che non trovano le figure professionali necessarie. ▶ pagina 6

Berlino. Il nuovo record di occupati grazie anche all'ingresso nel mercato di immigrati a compensazione dell'effetto demografico

Lavoro, l'altra faccia del boom tedesco

Aumenta il numero di settori che soffre di carenza di figure professionali specializzate

I SETTORI SENSIBILI

La domanda è forte soprattutto nei trasporti e nella logistica, nei macchinari e nell'industria automobilistica

Roberta Miraglia

■ In Germania l'occupazione segna un nuovo record. Nell'anno appena chiuso la forza lavoro è aumentata di 638 mila unità, pari all'1,5 per cento, l'incremento annuale più elevato dal 2007, prima della crisi. A oggi il numero di persone con un impiego è il più alto dalla riunificazione. E il tasso di disoccupazione il più basso, al 3,7% rispetto al 3,9 del 2016.

Il totale dei lavoratori l'anno scorso è arrivato a 44,3 milioni, su una popolazione di 82,5 milioni. Togliendo anziani, giovani, studenti e persone che scelgono di non lavorare, si comprende perché l'aumento della forza lavoro sia stato raggiunto grazie a un maggiore tasso di partecipazione della popolazione domestica (anziani e donne che tornano all'impiego) ma anche grazie all'ingresso nel mercato di immigrati che, come sottolinea l'ufficio federale di statistica Destatis, hanno compensato l'effetto demografico negativo.

Il mercato del lavoro tedesco già da tempo non riesce a stare dietro alla corsa dell'economia. Il prodotto interno aumenta e anche nel 2018 le previsioni sono di una crescita pari al 2 per cento. Ma l'invecchiamento della popolazione crea un gap tra domanda e offerta. La quasi piena occupazione fa sì che in Germania a metà 2017 il nume-

ro di posti disponibili in tutto il Paese (750 mila) fosse in aumento, sull'anno precedente, di ben l'11,3 per cento.

Il maggior numero di richieste riguarda le professioni legate a trasporti e logistica (57.200, +23% rispetto al 2016). In questo ambito i conducenti di automobili e altri mezzi di trasporto sono tra i lavoratori più ricercati (44.300, +14,7 per cento).

Le industrie manifatturiera e delle costruzioni, che nel corso del 2017 hanno registrato andamenti positivi, sono in affanno quando si tratta di trovare figure specializzate. Nei settori di produzione, lavorazione dei metalli e costruzioni il numero di richieste raggiungeva 55.800 (+22%) e in quello dei macchinari e della tecnica automobilistica 53.100 (+21,2%). Nel settore meccatronico, energetico ed elettrico i posti da riempire erano 50.400, in aumento del 14,8% rispetto all'anno precedente. Molto elevato anche il fabbisogno di personale di vendita (52.200 posti, +18,9 per cento).

La mancanza di lavoratori specializzati si fa sentire anche nel settore medico-sanitario (41 mila offerte, +5,7 per cento). Il personale per l'assistenza agli anziani, le professioni per la cura del corpo (parrucchieri ed estetiste) e i tecnici della sanità sono altre categorie dove la richiesta è in aumento con 36.700 posizioni richieste (+8,4 per cento).

Cospicuo il numero di offerte di lavoro nel turismo, nell'alberghiero e nella ristorazione: 31.900 con un incremento del 6,2 per cento.

La penuria di candidati qualificati determina spesso un allungamento del tempo necessario a coprire le posizioni. Nel 2017 la media dei giorni era di 100 rispetto ai 90 del 2016. Una situazione più marcata per alcuni ambiti professionali, soprattutto medico-sanitari: 167 i giorni necessari a trovare assistenti per gli anziani, addetti al primo soccorso e ostetriche (dai 153 dell'anno precedente); 140 per gli infermieri (da 123); 144 per i fisioterapisti (da 123).

Oltre quattro mesi erano i tempi di attesa per coprire posizioni tecniche nell'edilizia, nell'energia, nello sviluppo di software e programmazione.

Questa situazione riguarda quasi tutti i Länder. La mancanza di personale specializzato è una costante di tutta la Germania, con le eccezioni del caso. Per esempio nel Nord Reno Vestfalia nei settori della meccatronica e dell'automazione non ci sono i problemi di reperimento della manodopera.

Il boom del mercato del lavoro, in atto da anni ormai, sta sostenendo la domanda interna, dunque il Pil tedesco, e determina al tempo stesso, come sottolinea Destatis, una costante diminuzione degli impieghi marginali, compresi i lavori a breve termine. Cala anche il lavoro autonomo: nel 2017 il numero di questi lavoratori è sceso di 26 mila unità (-0,6 per cento) a 4,3 milioni.

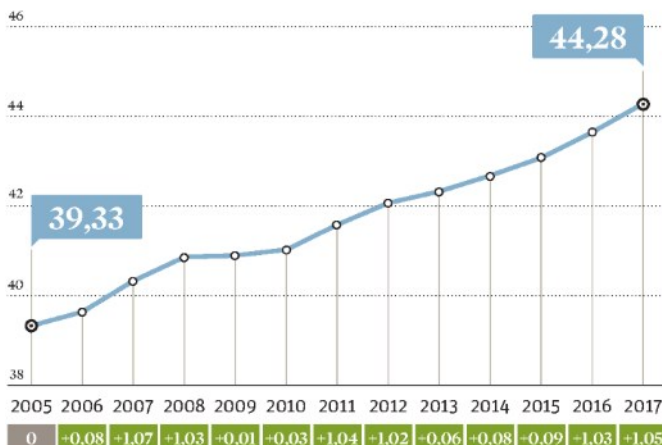
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Forza lavoro e carenze di personale

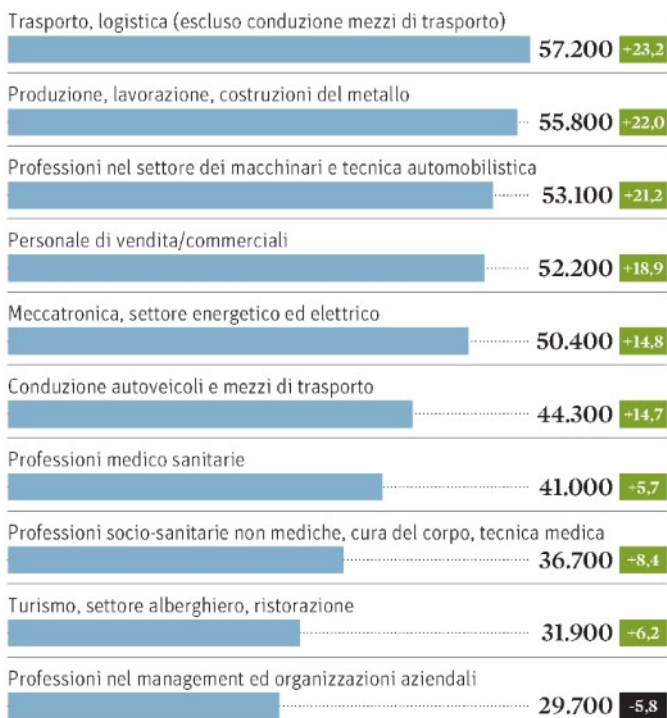
IN CRESCITA NONOSTANTE LA CRISI

Numero di occupati in Germania e variazione % sull'anno precedente. In milioni



LE DIECI PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE

Posizioni segnalate come disponibili nei principali settori professionali in Germania e confronto con l'anno precedente (in %). Dati a luglio 2017




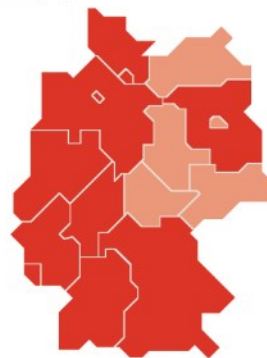
Fonte: Statistica del Bundesagentur Fur Arbeit (Ufficio dell'impiego tedesco)

PERSONALE SPECIALIZZATO

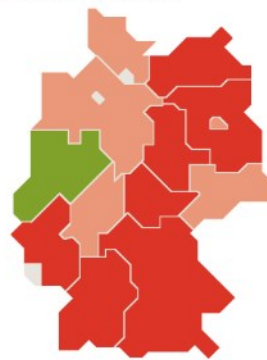
- Mancanza
- Offerta insufficiente
- Nessuna mancanza
- Nessuna informazione



 Specialisti nel settore infermieristico / ostetriche / primo soccorso



 Specialisti e professionisti in meccatronica e automazione



LA POLEMICA

Napoli resta senza bus e metro e il sindaco insulta gli autisti

Turisti a piedi a Capodanno. De Magistris: irresponsabili. L'ira dei sindacati

SFASCIO

L'Anm ha oltre 200 milioni di debiti e solo tre mesi per tentare in extremis il salvataggio

Simone Di Meo

Napoli Per una vita intera l'ha evocata per demonizzare gli altri, stavolta la «macchina del fango» la attribuiscono a lui. A Luigi de Magistris, sindaco sull'orlo di una crisi di nervi (e politica) per lo sfascio in cui versa il trasporto pubblico locale. L'Azienda napoletana mobilità versa in uno stato di coma vigile: oltre 200 milioni di euro di debiti e una richiesta di concordato preventivo presentata dall'amministratore Ciro Maglione in Tribunale per tentare il salvataggio in extremis in novanta giorni. Missione (quasi) impossibile.

Nel frattempo, però, la notte di Capodanno, napoletani e turisti sono rimasti a piedi perché i dipendenti dell'Anm si sono rifiutati di salire su bus e metropolitane; e Giggino ha scagliato fulmini e saette contro i suoi stessi dipendenti. Accusandoli di essere autolesionisti e di voler aggravare ancor di più la situazione. Ventiquattr'ore dopo è arrivata la replica di fuoco delle organizzazioni sindacali che - miracolo natalizio - una volta tanto si sono trovate tutte d'accordo. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl-Fna, Orsa, Faisa-Confail e Usb hanno sparato contro il sindaco che «unitamente alla sua giunta» scarica le «responsabilità sui lavoratori» senza però rendersi conto che il fallimento di Capodanno è «solamente l'ultimo atto, in ordine temporale, dei tanti guasti che la stessa amministrazione ha compiuto negli ultimi tempi». Per i sindacati, la «credibilità» di Palazzo San Giacomo è «scarsissima», e il primo cittadino l'appello al «senso di responsabilità» anziché ai «lavoratori di Anm», dovrebbe «rivol-

gerlo a se stesso», evitando di «esporre questi lavoratori ad una ingiusta gogna mediatica» di stampo sovietico. Subito dopo l'attacco della fascia tricolore, infatti, i social si erano scatenati contro autisti e impiegati dell'Anm con un autentico linciaggio. De Magistris sui trasporti è in grave difficoltà perché l'eterno rivale Vincenzo De Luca gli sta rubando spazio politico e pubblicità mettendo a disposizione del capoluogo i mezzi della partecipata regionale EaV. I sindacati, questo, lo sanno e battono dove il dente duole.

«Sono anni che come Forza Italia denunciavamo questa deriva - afferma il capogruppo regionale, Armando Cesaro - questo continuo tentativo del sindaco di Napoli di scaricare sui lavoratori e sull'utenza le proprie incapacità». «Naturalmente - aggiunge Cesaro - mi auguro che l'Anm non fallisca ma se ciò dovesse malauguratamente accadere, non esiteremmo un solo istante a chiederne le dimissioni». A marzo, il Comune aveva annunciato il varo di un piano di salvataggio (il «quinto o sesto», prendono in giro i sindacati) con un nuovo piano industriale che prevedeva trasferimenti di beni per circa 64 milioni di euro. Un tesoretto che ora rischia di essere sbranato dai creditori. «Anm è lo specchio della gestione de Magistris - sottolinea invece Severino Nappi, responsabile nazionale Forza Italia Politiche per il Sud -. Ma anche della sua scarsa morale. I trasporti a Napoli sono in ginocchio da anni e lui, per sette anni, ha solo giocato a buttare la polvere sotto al tappeto».

All'affondo dei sindacati, Giggino non ha fatto seguito. Ha però annunciato che cambierà la giunta perché si sente solo e abbandonato dai suoi stessi assessori. «Il sindaco fa sempre così - commenta laconico il deputato azzurro Amedeo Labocchetta -: non si prende alcuna responsabilità per quello che accade in città e in Comune. È dal 2011 che è sempre colpa degli altri».

I numeri

568

Sono i mezzi di superficie dell'Anm, l'Azienda napoletana della mobilità. I bus a gasolio sono 402

360

Sono i chilometri coperti dal trasporto pubblico urbano su gomma gestito a Napoli dall'Anm

90

I giorni chiesti al tribunale dall'amministratore dell'Anm Ciro Maglione per il tentativo di salvare in extremis l'azienda



INCHIESTA

Alternanza scuola-lavoro, così si muovono i professionisti

Damiani a pag. 31

Molti gli accordi raggiunti dalle varie categorie. Oggi la firma del protocollo dei geometri

Professionisti per l'alternanza

Tirocini, lezioni in classe e seminari per gli studenti

DI MICHELE DAMIANI

Stage e tirocini formativi, lezioni in aula, convegni e seminari. Sono queste alcune delle attività che vengono realizzate dalle categorie professionali per sostenere l'alternanza scuola-lavoro. Attività frutto di convenzioni siglate a livello nazionale o locale tra il Miur e gli ordini coinvolti. Oggi sarà la volta del Consiglio nazionale dei geometri che, sotto gli occhi del sottosegretario all'istruzione Gabriele Toccafondi, siglerà il proprio protocollo sull'alternanza. Se i geometri rappresentano la prima professione tecnica a siglare un accordo nazionale di questo tipo, l'intesa non è il primo esempio di convenzione tra il mondo professionale e le istituzioni per implementare l'alternanza, così come istituita dalla legge 107 del 2015.

Avvocati. Il protocollo tra il Consiglio nazionale forense (Cnf) e il Miur è stato firmato il 3 ottobre 2016. L'accordo definisce le attività che «le parti intendono promuovere» per i progetti di alternanza scuola lavoro. L'intesa ha portato alla definizione di un progetto didattico elaborato dal Cnf e riconosciuto dal Miur. Il progetto verrà implementato dai consigli territoriali che, per aderire, dovranno iscriversi al registro nazionale per l'alternanza gestito da Unioncamere. Il programma didattico è suddiviso in sei moduli per un minimo di 100 ore (25 incontri della durata di tre ore ciascuno e un modulo pratico conclusivo di ulteriori 25 ore). Sono previste lezioni frontali, workshop, oratori a invito e brainstorming. I sei moduli

riguardano: educazione alla legalità e alla cittadinanza attiva; introduzione al diritto; il diritto vivente; la professione forense e la funzione sociale dell'avvocato; la tutela dei diritti nel e fuori dal processo e le esperienze sul campo. Il protocollo ha durata triennale.

Consulenti del lavoro. L'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro (Ancl) ha raggiunto un accordo con il Miur il 10 febbraio 2016. Anche in questo caso, l'intesa prevede l'assunzione di impegni reciproci da parte dei due enti. Gli impegni assunti sono generici e fanno riferimento all'attivazione di iniziative di informazione sul tema, al raccordo da operare tra le imprese e le istituzioni scolastiche e alle organizzazioni di attività di orientamento a livello territoriale. L'Ancl, invece, si impegna a comporre un elenco nazionale di consulenti del lavoro, propri iscritti, per docenze di tipo tecnico. Inoltre, l'associazione ha il compito di predisporre elenchi di imprese che, a livello territoriale, si rendano disponibili ad accogliere studenti. Infine, l'Ancl svolgerà attività di monitoraggio e di valutazione delle attività svolte nell'ambito dei progetti di alternanza. Per l'attivazione del protocollo e il monitoraggio è istituito un comitato paritetico coordinato dal Miur. Anche in questo caso il protocollo ha durata triennale.

Commercialisti. L'impegno dei commercialisti non si è ancora risolto in un protocollo nazionale. Sono stati i vari ordini territoriali, nel corso del tempo, a siglare singoli accordi con camere di commercio e istituti scolastici locali. In par-

ticolare, di impatto l'accordo raggiunto dall'Ordine di Napoli e l'Ufficio scolastico regionale per la Campania, firmato il 23 maggio 2016. Il protocollo ricalca in buona sostanza le intese raggiunte da consulenti e avvocati: un insieme di impegni in capo alle due organizzazioni, la costituzione di un comitato paritetico addetto al monitoraggio e alla valutazione e la durata triennale. L'ordine ha, poi, siglato vari accordi con i singoli istituti, come quello firmato con il «Vittorio Emanuele II» il 9/11/2016. A titolo esemplificativo, l'Ordine si impegna ad accogliere a titolo gratuito presso le sue strutture gli allievi per consentirgli la partecipazione ad eventi formativi, convegni e giornate di studio programmate. Definiti, inoltre, stage e corsi di formazione.

Periti industriali. Il protocollo nazionale sarà firmato il prossimo 10 gennaio. Intanto, come per i commercialisti, i vari collegi territoriali hanno posto in essere singoli accordi. Un esempio è il protocollo siglato a Genova, dove gli studenti di due istituti tecnici hanno svolto un'attività di stage che li vedeva impegnati nell'ammmodernamento degli impianti tecnologici di un centro sportivo, ex cantiere navale di proprietà comunale. A Como, invece, gli allievi sono stati coinvolti in lezioni frontali in aula oltre che in attività di stage.



L'estensione. Contratto entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio

Esonero totale per gli studenti in alternanza scuola-lavoro

IL PRESUPPOSTO

Necessario aver svolto il 30% dell'attività di formazione presso l'azienda che intende formalizzare il rapporto di lavoro

■ L'incentivo strutturale introdotto dal prossimo anno dalla legge 205/2017 potrà assumere, in alcuni casi, forme più consistenti. Instaurare rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti con studenti che hanno svolto una parte del proprio percorso formativo in azienda garantirà, infatti, ai datori di lavoro l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi Inail. Restano confermati sia il limite massimo di importo del beneficio (3 mila euro annui), sia il requisito anagrafico dei soggetti cui si rivolge la misura (meno di 35 anni di età nel 2018, o meno di 30 per gli avviamenti effettuati dal 2019).

Per accedere allo sgravio, le assunzioni, da effettuarsi entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, devono riguardare studenti che, in precedenza, hanno svolto - presso l'azienda in cui viene instaurato il rapporto di lavoro - delle attività di alternanza scuola/lavoro (almeno il 30%) così come previste dalla normativa vigente.

Sono premiate, altresì, le assunzioni a tempo indeterminato, sempre entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso la medesima azienda, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Ancora più interessante sarà assumere a tempo indeterminato, in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, giovani che non abbiano compiuto i 35 anni di età; il requisito anagrafico è superato se

i soggetti assunti risultano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Ricordiamo che (Dm 20 marzo 2013) è privo di impiego regolarmente retribuito chi, negli ultimi sei mesi, non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero chi ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione. La nozione, quindi, non è riferita alla condizione di regolarità contributiva del rapporto, ma alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo).

Per le assunzioni nelle regioni sopra indicate, i programmi operativi nazionali e quelli complementari possono prevedere, nell'ambito degli obiettivi specifici stabiliti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, che l'esonero contributivo sia elevato al 100% della contribuzione datoriale (escluso il premio Inail), nel limite massimo di 8.060 euro annui, per un periodo massimo di 36 mesi. Va osservato che, contrariamente all'incentivo strutturale su base nazionale, che abbatte del 50% la contribuzione datoriale, l'esonero totale valido nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna riguarda solamente le assunzioni eseguite nel 2018. Il diverso e più consistente tetto dello sgravio consente ai datori di lavoro di azzerare la contribuzione previdenziale a proprio carico per retribuzioni che, in genere, si collocano fino a 27 mila euro annui. Lo sgravio, infine, è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

**A.Can.
G.Mac.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AHK ITALIEN

Un progetto per riconoscere titoli e qualifiche

■ La Germania ha bisogno di professionisti. Ma per lavorare nel Paese, oltre alla conoscenza della lingua, è necessario per alcune professioni ottenere il riconoscimento di titoli e qualifiche. Operazione spesso complessa. In Italia, e in altri Paesi, è dunque attivo il progetto ProRecognition, finanziato dal ministero tedesco dell'Istruzione (BMBF). In Italia è attivo grazie a una squadra di consulenti della Camera di commercio Italo-Germanica (Ahk Italien). Lo scopo è fornire consulenze gratuite individuali per il riconoscimento delle qualifiche professionali italiane.



Redditi

Così il Fisco penalizza chi è genitore

BLANGIARDO A PAGINA 4

Così il nostro Fisco penalizza i genitori

Per le famiglie del ceto medio il reddito disponibile cala più che altrove

Il confronto

In altre nazioni tutte le famiglie contano su un sistema che lascia loro una quota di reddito crescente all'aumentare del numero dei figli

GIAN CARLO BLANGIARDO

Ogni volta che l'Istat aggiorna la serie dei dati mensili del bilancio demografico di questo Paese, si resta col fiato sospeso nell'attesa di un segnale di cambiamento che anticipi una qualche inversione di tendenza. Salvo poi ritrovarsi al punto di partenza con un misto di delusione e di preoccupazione. Ciò è quanto puntualmente si è verificato anche quando le statistiche anagrafiche ci hanno informato, qualche giorno fa, che la popolazione italiana è scesa quest'anno sotto la soglia simbolica di 300 mila nati nei primi otto mesi, con una riduzione del 2,2% rispetto al corrispondente periodo del 2016 e collezionando un deficit naturale (più morti che nati) di 142mila unità. Un passivo che ha già raggiunto, in solo due terzi dell'anno, quanto registrato nei dodici mesi del 2016; a conferma del continuo inseguimento di nuovi record al ribasso in un Paese da tempo demograficamente allo sbando.

Se poi alla luce di queste premesse andiamo alla ricerca di una reazione nei palazzi della politica, la delusione e la preoccupazione rischiano di trasformarsi in rabbia. A quanto è dato capire, la nuova legge

di bilancio sembra infatti non dimostrare particolare impegno nell'affrontare, con misure serie e coerenti, ciò che frequentemente e nelle sedi più diverse viene etichettato come "inverno demografico". Un malessere di cui sono ben noti i sintomi, le cause, gli effetti e le possibili terapie. Ma rispetto al quale manca tuttora la scelta (o quanto meno la disponibilità) di un medico cui affidare il paziente, con le necessarie garanzie di competenza e fiducia.

Eppure è agevole rendersi conto come l'inverno demografico sia meno rigido, rispetto al nostro "clima", oltre confine in molte parti dello stesso Mondo economicamente più sviluppato. Nella graduatoria della fecondità tra i 55 Paesi dell'area Ocse l'Italia, con i suoi 1,34 figli per donna, si colloca al settimo posto: fanno peggio di noi solo quattro partner Ue mediterranei (Portogallo, Spagna, Cipro e Grecia) cui si aggiungono Polonia e Corea del Sud. Viceversa il numero medio di figli per donna è, rispetto al dato italiano, superiore del 33% nel Regno Unito, del 37% in Svezia, del 42% in Francia e persino la Federazione Russa, che pur ha recentemente segnalato preoccupazioni sul fronte demografico, presenta un livello di fecondità che è del 32% superiore al nostro. I fattori che ci collocano in coda alle graduatorie della vitalità demografica sono di varia natura e complessità, tuttavia esiste accordo su una delle cause che, forse più di altre, spiega il forte divario tra l'Italia e quei Paesi che, come la vicina Francia, si caratterizzano per elementi di cultura e stili di vita non così diversi dai nostri. In

particolare, ci si riferisce al tema del supporto economico alle famiglie a fronte degli ingenti costi di mantenimento, cura ed educazione dei loro figli.

Secondo un recente studio Ocse il sistema fiscale e le misure di sostegno presenti in Italia consentirebbero solo alle famiglie più povere - nel caso specifico identificate come coppie di lavoratori con salari inferiori del 50% al dato medio nazionale - una crescente protezione del loro reddito all'aumentare del numero di figli. Se infatti ci si sposta su condizioni di salario medio il divario tra chi è senza figli e chi ne ha (finanche tre o più) diventa decisamente modesto, per poi scomparire quasi del tutto quando si ha abbia che fare con lavoratori con una retribuzione del 50% superiore alla media (livello medio-alto). Come si vede, in Italia l'obiettivo di contrasto alla povertà sembra essere dominante nelle scelte di politica familiare, tanto da rendere secondario quello, altrettanto rilevante, di sostegno alla natalità. Le analisi Ocse mostrano viceversa come in altri Paesi - non a caso Francia, Svezia e Regno Unito - anche nell'ambito della classe media (e in Francia persino in quella medio-alta) le famiglie contano su un sistema fiscale e su forme di supporto che consentono di lasciar loro una quota del reddito guadagnato



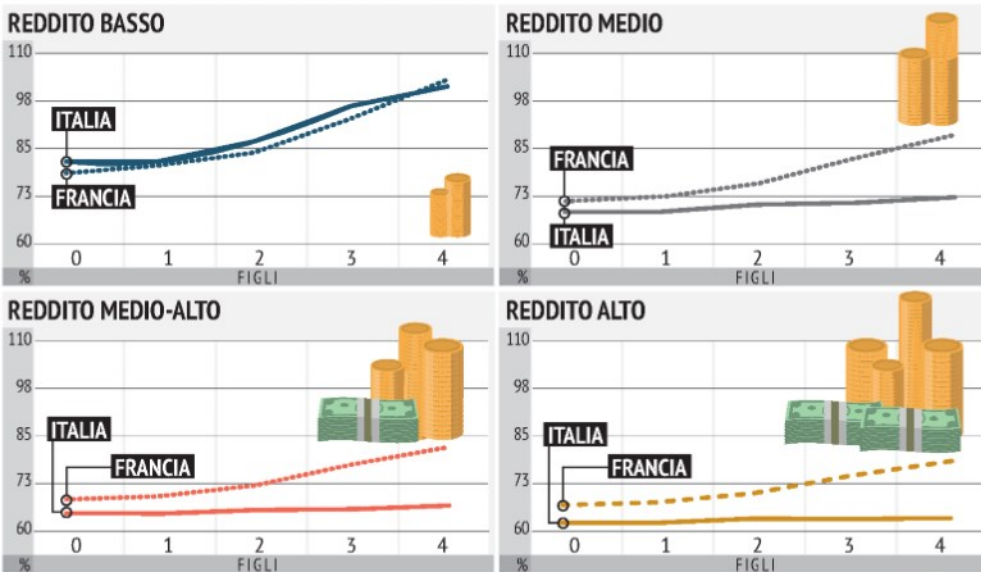
che è crescente all'aumentare del numero dei figli di cui si fanno carico.

L'esempio è dunque eloquente e il messaggio è del tutto chiaro: per combattere efficacemente livelli di denatalità come sono quelli che caratterizzano l'Italia di oggi occorre avere il coraggio e trovare i mezzi per agire anche sulle famiglie del ceto medio (e persino medio-alto) con forme di aiuto che siano adeguate e soprattutto concepite (e percepite) come azioni di accompagnamento persistente. Peccato, come più volte si è sottolineato su questo giornale (che, pure, ha difeso il bonus quando lo si voleva cancellare di colpo), che non sia esattamente quanto sembra prospettarsi con l'attuale un "bonus bébé": riservato unicamente ai redditi più bassi, necessariamente di importo modesto e, per di più, garantito per un solo anno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FIGLI A CARICO E REDDITO DISPONIBILE

Percentuale di reddito che resta in famiglia al variare del numero di figli a carico e del reddito di una coppia di lavoratori



FONTE: Ocse-Simulator



Reddito di inclusione

In un mese 75 mila domande per la Rei

■ Il Reddito di inclusione parte al rallentatore, ma va forte al Sud. I primi dati relativi alla misura permanente di contrasto alla povertà diffusi dall'Inps indicano che nel primo mese di attivazione le domande presentate sono state circa 75mila, contro una platea che, in prima battuta, contava 490mila famiglie: quasi due richieste su tre, comunque, sono pervenute dalle regioni del Mezzogiorno. A svettare è la Campania, con 16.686 domande pari al 22% del totale: seguono la Sicilia con 16.366 (21,4%) e la Calabria con 10.606 richieste (14%). Il Piemonte conta 3.138 domande, la Liguria 871. Fa eccezione la Puglia, dalla quale non è arrivata nessuna richiesta.



FIDUCIA E PROSPETTIVE

UN PATTO TRA GENERAZIONI
PER IL FUTURO DELL'ITALIA**Obiettivo**

Creare le condizioni per una convergenza di interessi tra i giovani e gli anziani

di **Mauro Magatti**

Le prime battute della campagna elettorale non sembrano presagire granché di buono. Da una parte, un Pd sempre più isolato, sembra non capire che intestardirsi nel ricordare i risultati ottenuti nel corso della legislatura non farà vincere le elezioni. Dall'altra parte, le forze di opposizione che, critiche degli assetti europei e istituzionali, sembrano non farsi remore nel promettere nuovi aiuti e spese statali al di là di ogni ragionevole criterio di sostenibilità.

Se si dovesse proseguire su questi registri, difficile riuscire a essere ottimisti per il futuro del nostro Paese. È vero, c'è la ripresa e l'economia globale sta attraversando una fase migliore di qualche anno fa. Ma non si può dimenticare che l'Italia (nonostante le sue eccellenze) resta un Paese fragile, che mantiene tassi di crescita modesti, squilibri sociali gravi e un debito pubblico tale per cui anche un leggero rialzo dei tassi porterebbe a un immediato appesantimento dell'onere del debito. In queste condizioni, la finestra positiva che abbiamo davanti non va sprecata.

Il miglioramento del clima economico internazionale è di fatto in buona parte dovuto alle politiche monetarie ultraespansive adottate dalle autorità monetarie dei principali Paesi. La connessione tra il momento della adozione di queste misure e gli effetti sul Pil è troppo evidente per essere messa in discussione.

E tuttavia, un po' dappertutto un Pil positivo non è in grado di portare benefici all'intero corpo sociale. E ciò per di-

versi motivi: in primo luogo la tendenza ad una concentrazione della ricchezza non si è invertita ma si è semmai accentuata. In secondo luogo, solo una quota minoritaria della popolazione è nelle condizioni di potersi avvantaggiare delle nuove opportunità (che richiedono importanti risorse culturali, economiche, cognitive, relazionali). Le condizioni più severe della competizione, la stagnazione della domanda interna dovuta a problemi demografici e salariali, i maggiori vincoli all'indebitamento fanno sì che una buona parte degli elettori — soprattutto nelle aree periferiche — non riesca ad avere significativi benefici dalla ripresa. In terzo luogo, l'ormai avviato processo di digitalizzazione sta già cambiando il mercato del lavoro, favorendo il processo di concentrazione proprietaria a livello globale e aumentando la quota di lavoro precario o sottopagato.

Tutto ciò da un lato spiega come mai, in questi anni si assiste al paradosso che anche laddove si sono raggiunti buoni risultati economici, le elezioni vedono la crescita dei partiti di protesta o antisistema; dall'altro lato fa capire che la posta in gioco di questi anni è la determinazione di impostare nuovi assetti economici, sociali, istituzionali più idonei alle condizioni storiche nelle quali ci troviamo (e troveremo) a vivere.

Niente illusioni dunque: come Draghi non ha mai smesso di ricordare, le politiche monetarie possono ottenere il risultato di sollevare il Pil, ma non sono in grado di spingere le necessarie riforme di sistema. Riforme incerte nei risultati, difficili da realizzare e soprattutto lunghe da attuare. Che spetta alla politica proporre e realizzare.

Come sappiamo, per l'Italia gli squilibri che si associano alla ripresa economica prendono la forma della frattura generazionale. Oltre a essere

particolarmente odiosa, rendendo molto difficile l'ingresso nella vita adulta ad una intera generazione, essa è anche particolarmente pernicioso dato che mette a rischio il futuro stesso del Paese.

Si possono vincere le elezioni semplicemente cavalcando il malcontento. Ma se non vogliono fare male a loro stessi e al Paese, i partiti hanno il dovere di dire con chiarezza come intendono approfittare di questa fase in cui l'economia respira per realizzare riforme in grado di tenere insieme efficienza e integrazione. Con particolare attenzione alle nuove generazioni.

In un Paese di elettori anziani si tratta di un'operazione non da poco. Eppure, senza un patto intergenerazionale l'Italia non ce la farà. Le condizioni in realtà ci sarebbero. L'allungamento della vita media crea un'opportunità inedita: oggi infatti c'è il tempo per poter orientare le risorse mobiliari e immobiliari — che tendono a concentrarsi nelle mani di chi ha tra i 45/50 e i 65/70 anni — al sostegno di nuove attività imprenditoriali guidate da chi è giovane, ha talento e voglia di fare. L'obiettivo è quello di creare le condizioni per una convergenza di interessi tra giovani e anziani. In fondo, è investendo nel futuro dei propri figli che i padri possono garantirsi la sostenibilità futura delle proprie pensioni, che tendono a loro volta a spostarsi più in là nel tempo. Un gioco a somma positiva di cui il Paese ha estremo bisogno. Ma che solo una politica capace di creare fiducia e senso di futuro può pensare di riuscire a realizzare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

