

## Rassegna del 30/07/2018

### LAVORO

30/07/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Decreto dignità in Aula, M5S lo blinda	<i>Marro Enrico</i>	1
30/07/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Intervista a Marco Nardin - «Aziende preoccupate? Conto sui correttivi Ma bisogna ridurre le tasse sul lavoro»	<i>Zapperi Cesare</i>	2
30/07/2018	<b>Messaggero</b>	Forza Italia: «Ma con il decreto lavoro sono a rischio fino a 125 mila posti»	<i>L.Ci.</i>	3
30/07/2018	<b>Sole 24 Ore</b>	Nuovi lavori a termine: i contratti collettivi «vincono» sulla durata - Lavoro a termine al test dei Contratti	<i>Barbieri Francesca - Falasca Giampiero</i>	4
30/07/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Nuovi incentivi alle assunzioni, ma il cavallo non beve più	<i>Passerini Walter</i>	7
30/07/2018	<b>Stampa Tuttosoldi</b>	Over 50, da esuberanti a protagonisti del mercato	<i>W.P.</i>	8

### FORMAZIONE

30/07/2018	<b>Corriere Torino</b>	Formazione continua metalmeccanici Sì all'accordo	<i>L.Siv.</i>	10
------------	------------------------	---	---------------	----

### WELFARE E PREVIDENZA

30/07/2018	<b>Corriere della Sera</b>	Il retroscena - Tria frena sul «piano» Di Maio: avvio graduale per le misure	<i>Marro Enrico</i>	11
30/07/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Co.co.co. in via di estinzione	<i>Cirioli Daniele</i>	13
30/07/2018	<b>Italia Oggi Sette</b>	Indennità di maternità oltre il lavoro. Diritto conservato anche in caso di disoccupazione - Maternità, diritto oltre il lavoro	<i>De Lellis Carla</i>	15
30/07/2018	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	Povertà Welfare sempre più magro Come faremo?	<i>Brambilla Alberto</i>	17

# Decreto dignità in Aula, M5S lo blindata

Ilva, i sindaci del Tarantino disertano il vertice di oggi. Il vicepremier: il tavolo non è un club privato

**ROMA** Causali dei contratti a termine; durata della sospensione del nuovo regime per i contratti in corso; ambito di applicazione dei voucher; divieto assoluto di pubblicità su giochi e scommesse. Sono i punti del decreto legge Dignità che saranno oggetto del maggior numero di emendamenti nell'aula della Camera, dove comincia oggi la discussione generale. Secondo il vicepremier Luigi Di Maio, il provvedimento è stato migliorato durante l'esame nelle commissioni, per esempio prorogando il bonus Gentiloni sulle trasformazioni dei contratti a termine in assunzioni a tempo indeterminato. Anche secondo l'altro vicepremier, Matteo Salvini, il testo è stato migliorato, per esempio allargando l'utilizzo dei voucher in agricoltura e turismo e fissando una moratoria fino al 31 ottobre sui vincoli ai contratti a termine in corso. Ma il decreto, aggiunge, pressato dagli imprenditori del Nord-Est, può essere corretto ulteriormente.

I parlamentari del Carroccio vorrebbero ammorbidire in particolare il capitolo causali, o allungando da 12 a 18 mesi la durata del primo contratto senza obbligo di causali o rendendo più generiche le stesse. Ma il capo dei 5 Stelle è contrario. Di Maio seguirà personalmente i lavori in Aula con l'obiettivo di blindare il testo contro ogni tentativo di indebolire le norme contro la precarietà e i giochi. Il vicepremier ha invece annunciato la volontà di rafforzare gli incentivi sulla stabilizzazione dei contratti a termine, che in effetti si limitano a una proroga al 2019-20 del bonus Gentiloni (50% di decontribuzione per gli under 35, con un massimo di 3 mila euro l'anno per

tre anni). Ma servirebbero molte più risorse dei 500 milioni in sei anni approvati in commissione e quindi è probabile che se ne riparerà con la legge di Bilancio. Il decreto dovrebbe essere approvato giovedì per poi passare al Senato con l'obiettivo di chiudere tutto prima della pausa estiva. Un tour de force che forse renderà necessario il voto di fiducia. Di Maio dice di no, ma avverte: «Certo se le lobby dei giochi presentano 200 emendamenti...».

Il vicepremier oggi sarà impegnato anche sulla questione Ilva. C'è polemica sulla riunione di questa mattina dove ha invitato una cinquantina di soggetti: non solo azienda e sindacati, ma anche enti locali, ambientalisti e consumatori. Una «messa in scena», secondo il sindaco di Taranto che ha dato forfait insieme ai colleghi dell'area. E anche ArcelorMittal, vincitrice della gara per rilevare lo stabilimento, ha scritto al ministro dicendo di non essere stata informata dell'allargamento del tavolo. «Per me hanno diritto di partecipare tutte le rappresentanze dei cittadini coinvolti. Il tavolo non è un club privato», replica Di Maio.

Tensioni confermate, infine, sulle grandi infrastrutture. Ieri il fondatore dei 5 Stelle, Beppe Grillo, ha attaccato la Tav Torino-Lione, «opera che appartiene al secolo scorso», che invece la Lega considera una «priorità». Ma sulla Tap, il gasdotto che collega Arzbaigian e Puglia, aggirando la Russia, è probabile che oggi il premier Giuseppe Conte, nonostante le resistenze grilline, confermerà, incontrando Donald Trump, che l'Italia non fermerà l'opera.

**Enrico Marro**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'intervista del vicepremier e ministro per lo Sviluppo Luigi Di Maio, 32 anni, ieri sul «Corriere». Di Maio ha anticipato che il governo non intende mettere la fiducia sul di Dignità, a meno di una valanga di emendamenti dalle opposizioni. E ha auspicato subito la flat tax, il reddito di cittadinanza e l'abolizione della legge Fornero

## 18

**mesi**

I parlamentari della Lega vorrebbero ammorbidire i vincoli sui contratti a termine allungando da 12 a 18 mesi la durata del primo contratto senza obbligo di causali o rendendo più generiche le stesse



**Marco Nardin, imprenditore candidato con il M5S****«Aziende preoccupate? Conto sui correttivi  
Ma bisogna ridurre le tasse sul lavoro»**

«**M**i fanno ridere quelli che parlano già oggi di licenziamenti. Ma se il decreto non è ancora stato approvato? Ora c'è tanta propaganda. Le opposizioni e le associazioni di categoria fanno la loro parte, ma io sono fiducioso».

Marco Nardin, presidente dei giovani di Confartigianato dal 2012 al 2016, candidato (non eletto) con il M5S alle Politiche, non condivide gli allarmismi degli industriali veneti.

**I suoi «collegli» esagerano?**

«Le aziende vivono una condizione di precarietà, è normale che siano preoccupate. Ma sono convinto che i correttivi ci saranno».

**Lei cosa chiede al governo?**

«Il decreto Dignità è solo il primo passo. Se non aggiungiamo un secondo step, che consiste in una drastica riduzione della tassazione sul lavoro oltre a interventi sulla sburocratizzazione e le infrastrutture, non serve a nulla».

**Se servono le infrastrutture, perché bloccare la Tav?**

«Condivido l'atteggiamento di Toninelli: andiamo a vedere gli effettivi benefici che può portare l'opera. Da veneto ho sotto gli occhi lo scempio del Mose che è servito solo a creare nuovi ricchi...».

**Anche le associazioni di categoria sono in fibrillazione.**

«Confindustria rappresenta solo le lobby. Sono gli artigiani il vero motore del Paese».

**Come sta lavorando il governo?**

«Bene, anche se i problemi non si risolvono schiacciando un interruttore. Vedo la volontà di invertire la rotta rispetto a chi ha solo pensato a farsi gli affari propri».

**Perché si è candidato con il M5S e non con la Lega?**

«Perché mi ha permesso di rimanere un uomo libero. M5S è il vero cambio di sistema, anche se Salvini ha dimostrato di avere la stoffa del leader».



**Artigiano**  
Marco Nardin, 43 anni, titolare di un'azienda a Treviso

**Cesare Zapperi**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Forza Italia: «Ma con il decreto lavoro sono a rischio fino a 125 mila posti»

**IL PARTITO DI BERLUSCONI VUOLE CHIEDERE CONTO AL GOVERNO DELLE STIME RITENUTE TROPPO OTTIMISTICHE**

**SUI CONTRATTI A TERMINE OLTRE ALLA RIDUZIONE DELLA DURATA INCIDE ANCHE IL VINCOLO DELLA CAUSALE**

## LE CRITICHE

**ROMA** Sui numeri del decreto sul lavoro si era acceso lo scontro politico una ventina di giorni fa. Da una parte la maggioranza con in testa il ministro ispiratore del provvedimento, Luigi Di Maio; dall'altra l'opposizione che brandiva le stime dell'Inps di Tito Boeri. Ma la battaglia potrebbe non essere finita. Le stime inserite nella relazione tecnica al provvedimento, che parlavano di una possibile perdita di 8 mila posti di lavoro l'anno a causa della stretta sui contratti a termine, erano state definite in un certo senso prudenti dallo stesso presidente dell'Inps. E ora in particolare Forza Italia è pronta a tornare alla carica per chiedere conto al governo di quelle cifre e ottenere una quantificazione più esaustiva.

Il punto di partenza sono proprio i numeri della relazione tecnica, che dichiaratamente (e come ribadito anche da un appunto inviato in Parlamento dall'ufficio legislativo del ministero dell'Economia, in risposta alla richiesta di chiarimenti) riguardano solo una delle casistiche previste dal decreto in materia di contratti a termine: la riduzione da 36 a 24 mesi della loro durata massima. Mentre non viene quantificato l'impatto di un'altra norma, quella che impone la causale (quindi ad esempio la sostituzione per maternità o il picco produttivo) in caso di contratto a termine al di là della durata di 12 mesi. Prevedibilmente, almeno una parte delle aziende che hanno impiegato lavoratori senza questo vincolo non vorranno in fu-

turo confermare contratti resi più rigidi. Inoltre, fa notare Forza Italia, non è stato valutato appieno il fatto che all'impatto strutturale si somma anche quello congiunturale legato all'effetto annuncio di una misura così ampiamente discussa, anche se l'entrata in vigore per quanto riguarda i rapporti di lavoro in essere è procrastinata al primo novembre.

## I FATTORI

Ma quali potrebbero essere le conseguenze di tutti questi fattori? Il partito di Berlusconi ha preso come punto di riferimento uno studio più analitico condotto in relazione al Veneto: proiettando in proporzione queste cifre a livello nazionale, potrebbero risultare coinvolti dalle novità 400 mila contratti a tempo determinato, con una possibile perdita di 125 mila contratti l'anno. Molti di più di quelli indicati dal governo. Su questo punto Forza Italia aveva già chiesto chiarimenti con il proprio capogruppo in commissione Bilancio della Camera Andrea Mandelli, che è intenzionato a tornare alla carica durante l'iter in aula che parte oggi, oppure anche successivamente con un'interrogazione all'esecutivo.

## IL NORD-EST

Il confronto in Parlamento si inserisce in un fase in cui anche settori imprenditoriali in particolare del Nord-Est hanno manifestato le proprie perplessità sulle norme delle misure volute dal ministro Di Maio.

**L. Ci.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA





# Nuovi lavori a termine: i contratti collettivi «vincono» sulla durata

## DECRETO ESTIVO

Durate, causali, proroghe. Le novità contenute nel decreto estivo - atteso oggi in aula alla Camera per l'esame del disegno di legge di conversione - andranno a impattare su un ampio reticolato di contratti collettivi che spesso prevedono tetti e limiti diversi. Sulla durata massima ad esempio alcune intese collettive

consentono di arrivare anche oltre i 40 mesi tra proroghe e rinnovi, mentre sulla somministrazione il contratto collettivo consente fino a 6 proroghe nell'arco di 36 mesi. E la nuova disciplina sulle causali si troverà di fatto a coesistere con le intese già in vigore. L'assenza di un regime transitorio che faccia salvi gli accordi preesistenti potrebbe così aumentare il rischio di contenzioso.

**Barbieri e Falasca** — a pagina 2

## Lavoro a termine al test dei Contratti

Dalla chimica fino alla scuola: restano dubbi interpretativi sulle regole da applicare per durate, causali e proroghe dei rapporti a tempo determinato

**Francesca Barbieri  
Giampiero Falasca**

**D**urate, causali, proroghe. Sui contratti a tempo determinato le novità previste dal decreto estivo - atteso oggi alla Camera per l'esame del disegno di legge di conversione e emendato fino a venerdì sera in commissione - andranno a impattare su un ampio reticolato di contratti collettivi che ne potrebbe limitare l'applicazione.

Partiamo dalla durata. Il decreto 87/2018 riduce a 12 mesi il tetto massimo del contratto a tempo determinato senza causale, rispetto ai 36 previsti dal Jobs act. Per superare il limite annuo sarà necessaria la presenza di motivazioni (esigenze temporanee e oggettive o legate a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria) e si potrà arrivare fino a 24 mesi. Viene però ribadito che sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi: sulla durata massima, quindi, i Ccnl - ma anche la contrattazione territoriale o aziendale - che abbiano fissato limiti diversi non dovrebbero avere grossi problemi di efficacia. Va tenuto conto però della questione (non da poco) di dover indicare la causale dai 12 mesi in su e anche del fatto che, secondo alcune interpretazioni più restrittive, si dovrebbe considerare inefficace una disciplina collettiva riferita a un impianto ormai abrogato.

Passando in rassegna alcuni dei principali contratti collettivi in vigore risulta che nella chimica la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore può arrivare a 48 mesi in 5 anni, o a 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e di somministrazione, per la metalmeccanica e la gomma-plastica si può arrivare a 44 mesi (sempre compresa la somministrazione), nella scuola a 36. Impossibile non tenere conto del fatto che questi limiti massimi sono stati fissati a fronte di una certa disciplina, che oggi è cambiata e questo può essere

rilevante nelle dinamiche sindacali future. In pratica se il contratto collettivo stabilisce che il tempo determinato può arrivare fino a 48 mesi, mentre con il Jobs act significava 36+12 mesi, oggi significa 24 (di cui 12 con causale)+ 24 mesi, cioè il doppio.

Meno dubbi ci sono sull'immediata operatività dell'obbligo di indicare la causale, che avrà un impatto rilevante sul sistema economico. Il gruppo di ricerca di Adapt, l'Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, ha messo sotto la lente 27 contratti collettivi, l'80% dei quali non prevede causali per la stipula di un contratto a tempo determinato. Per tutti questi contratti, così come per quelli che prevedono causali diverse da quelle del decreto 87/2018, le nuove regole convivono con le discipline preesistenti.

La questione è aperta anche per la somministrazione di lavoro a tempo determinato: la contrattazione collettiva del settore - sulla base di un rinvio legislativo rimasto in vita anche dopo il Dl 87/2018 - consente di prorogare per 6 volte ciascun contratto a termine, senza porre limiti ai rinnovi, nell'arco di 36 mesi. Come si combinano queste norme con il nuovo tetto delle proroghe (massimo 4), con i già citati limiti di durata (12 mesi senza causale, 24 con la causale) e con il nuovo obbligo di inserire la causale nei rinnovi? Nessuno è in grado di fornire risposte certe.

In linea di principio, tutti gli accordi esistenti mantengono piena validità ed efficacia, in quanto sono espressione di autonomia collettiva e non risultano incompatibili con le nuove regole. Ma



all'estremo opposto c'è la tesi secondo la quale le nuove regole del decreto estivo riscrivono dalle fondamenta le condizioni di utilizzo del lavoro flessibile e, quindi, la contrattazione collettiva previgente non può più mantenere efficacia, essendo riferita a un sistema normativo ormai abrogato.

Le aziende - in assenza di un regime transitorio che faccia salvi gli accordi collettivi esistenti - potrebbero anche tentare di gestire questa fase ricorrendo alla stipula dei contratti prossimità (articolo 8 del decreto 138/2011), accordi aziendali che hanno il "potere" di intervenire sulla disciplina del contratto a termine anche in deroga alla legge.

Sta di fatto che i dubbi interpretativi non mancano, con il rischio concreto che si generi nuovo contenzioso nei tribunali del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CON GLI EMENDAMENTI VOTATI IN COMMISSIONE

# Ora nuovi voucher più ampi Il primo anno è stato un flop

**P**osto che la stretta sui contratti in essere diventerà definitiva dal 1° novembre, quando si chiuderà il periodo transitorio, per i rapporti a tempo determinato - compresi quelli in somministrazione - arriva un nuovo "tetto": non potranno superare il 30% delle assunzioni a tempo indeterminato nella stessa azienda. È questo uno degli emendamenti al decreto estivo approvato dalle commissioni Finanze e Lavoro della Camera venerdì scorso e che approda oggi in aula. Una modifica che prevede anche multe di 20 euro al giorno per la somministrazione fraudolenta.

La novità si inserisce in un quadro dove i contratti collettivi prevedono una situazione molto variegata. Si va dal 7% degli elettrici al 60% degli studi professionali (per determinate casistiche), come evidenzia l'analisi di Adapt su 27 contratti collettivi. E il fatto di "abbinare" contratti a termine e somministrazione non è una novità: il Ccnl del tessile, ad esempio, già prevede il tetto del 30%; quello della gomma-plastica permette di arrivare al 32%; in edilizia il tetto è del 40 per cento (si veda l'infografica).

Tra gli altri emendamenti votati si escludono dall'obbligo di indicare le causali le agenzie per il lavoro nel rinnovo dei contratti a termine. Viene poi messo nero su bianco che in caso di violazione dell'obbligo di indicare la causale

nel rinnovo dopo i primi dodici mesi, «il contratto si trasforma a tempo indeterminato».

Infine gli emendamenti ampliano il raggio di azione dei "nuovi voucher": i contratti di prestazione occasionale potranno essere utilizzati da alberghi e strutture ricettive del turismo fino a 8 dipendenti (rispetto al limite generale di 5). In più imprese agricole, hotel ed enti locali potranno utilizzare i voucher «con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni», superiore ai tre giorni fissati dall'attuale normativa. La stessa modifica permette anche ai lavoratori di richiedere di essere pagati entro 15 giorni dalla prestazione.

Quello dei nuovi voucher è stato finora un sostanziale flop: a un anno dall'avvio risultano poco più di 26mila famiglie, 52mila imprese e 86mila lavoratori (di cui 61mila effettivamente all'opera) registrati alla piattaforma informatica dell'Inps. Una stretta evidente rispetto al passato: i vecchi "tagliandi" abrogati il 17 marzo 2017, in 12 mesi erano arrivati a coinvolgere quasi 1,8 milioni di lavoratori.

Il disegno di legge di conversione del decreto estivo, come detto, è atteso oggi in aula alla Camera. Il voto finale è previsto per il 2 agosto e il testo poi passerà all'esame del Senato dove il via libera definitivo è previsto, a meno di correzioni, entro il 10 agosto.

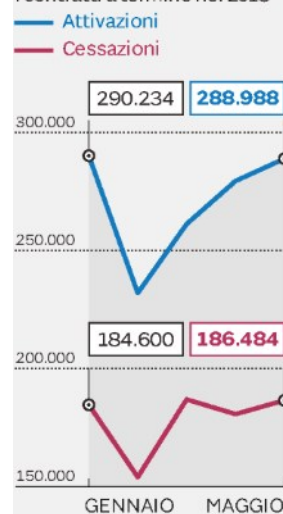
—Fr. Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PLATEA DEI LAVORATORI

## Nel 2018 Oltre 200mila contratti nuovi al mese

I contratti a termine nel 2018



Fonte: Inps

**Saldo positivo**

Nei primi 5 mesi del 2018 attivati 1,35 milioni di contratti a termine a fronte di quasi 900mila cessazioni





**LE SENTENZE**

Sul quotidiano digitale del lavoro di oggi è disponibile la rassegna di giurisprudenza a cura dello studio Toffoletto, De Luca, Tamajo e soci.  
**quotidianolavoro.ilssole24ore.com**

**52 mila**

**IMPRESE**

Sono gli utilizzatori del contratto di prestazione occasionale registrati alla piattaforma Inps

**61 mila**

**LAVORATORI**

Sono i lavoratori che hanno svolto una prestazione occasionale con il Cpo. Il compenso medio netto è di 580 euro secondo i dati aggiornati al 4 luglio 2018

**Il confronto**

I criteri per durata massimi, limiti di contingentamento e obbligo di causale previsti per i contratti a termine dal decreto dignità e da alcuni dei principali contratti collettivi

	<b>Durata massima</b> Compresi rinnovi e proroghe	<b>Tetto</b> Rapporto tra il numero di contratti a tempo determinato e il totale dei contratti a tempo indeterminato attivati da una stessa azienda	<b>Causale</b> Motivazione che giustifica il contratto a tempo determinato
<b>Decreto estivo</b> Dl dignità, n. 87/2018 	<b>24 mesi</b> 	<b>20%</b> <b>30%*</b>  Compresa somministrazione:	Rinnovi e proroghe oltre i 12 mesi solo per: esigenze temporanee e oggettive; incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività
<b>Chimica farmaceutica</b> Federchimica 	<b>48 mesi</b> <b>54 mesi</b>  Nell'arco di 5 anni    Nell'arco di 69 mesi*	<b>20%</b> 	Non previste
<b>Metallemeccanica industria</b> Federmeccanica 	<b>36 mesi</b> <b>44 mesi*</b>  Stabilizzazione	<b>20%</b> 	Non previste
<b>Edilizia - aziende industriali</b> Ance 	<b>36 mesi</b> 	<b>25%</b> <b>40%</b>  Media annua    Compresa somministr.	Causali Dlgs 368/01 (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo)
<b>Gomma-plastica</b> Federazione gomma-plastica 	<b>44 mesi</b>  Stabilizzazione Comprensivi di somministrazione	<b>32%</b>  Compresa somministrazione	Non previste
<b>Terziario</b> Confcommercio 	<b>24 mesi</b>  Oggi Rinvio alla "legge vigente"	<b>20%</b> <b>28%**</b>  Casi particolari per aziende di dimensioni ridotte	Prevista particolare tipologia di contratto a termine "di sostegno all'occupazione" (art. 69-bis) con propria disciplina
<b>Tessile</b> Smi 	<b>36 mesi</b> 	<b>30%</b>  Compresa somministrazione	Non previste salvo che per alcune ipotesi al fine della non applicazione della durata massima e dello stop and go
<b>Agro alimentare</b> 	<b>36 mesi</b> 	<b>40%</b> 	Non previste
<b>Scuola</b> 	<b>36 mesi</b> 	<b>20%</b> 	Non si applica il tetto del 20% nei casi di: attivazione nuovi servizi; introduzione nuove tecnologie; progetti di ricerca che beneficino di finanziamenti esterni

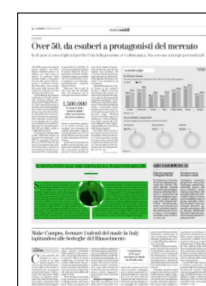
Fonte: Adapt - farecontrattazione.it - \*previsto da un emendamento votato in commissione venerdì scorso alla Camera sul testo di conversione \*\*se presenti periodi di somministrazione a tempo determinato

## NUOVI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI, MA IL CAVALLO NON BEVE PIÙ

WALTER PASSERINI

**S**ervono gli incentivi ad aumentare l'occupazione? La perseveranza a proseguire su questa strada appare diabolica. Prima vi è stato il bonus al 50% per donne e over 55 che dimezzava i contributi, ma, come si dice in gergo, il cavallo non ha mai bevuto, tanto da lasciare fondi residui per mancanza di assunzioni. Poi è partita una virata molto più decisa, arrivando allo sconto di 8060 euro per ogni assunto a tempo indeterminato o per passaggi da tempo determinato a un contratto stabile. Qui la corsa agli incentivi triennali c'è stata e ha determinato un milione di posti. Poi c'è stato il décalage, che ha dimezzato lo sconto (portandolo a 3250 euro) e ha fatto calare le assunzioni. Per arrivare alla legge di bilancio 2018 che, anziché a tutti, si è rivolta ai giovani e al Sud. Un po' macchinosa, con un target di under 30, sconto triennale del 50%, per giovani mai assunti da alcun datore a tempo indeterminato. Per il solo 2018 fu previsto lo stesso sconto per under 35, mentre a Sud si favorirono assunzioni a tempo indeterminato al 100% per under 35. Ora si punta sugli under 35 per il triennio, rischiando sanzioni per aiuto di Stato. L'ubriacatura degli incentivi ha subito un rallentamento, perché anche offrendo sconti le aziende non assumono. Molte le ragioni: mancato incontro di domanda e offerta di lavoro, malfunzionamento della rete dei servizi. Gli incentivi temporanei non funzionano, andrebbe ridotto stabilmente il cuneo fiscale. Inoltre non si vede una vera politica industriale su investimenti e settori. Così il cavallo continuerà a non bere, perché non ha chiaro il futuro e non si fida dei compagni di viaggio. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI





# Over 50, da esuberanti a protagonisti del mercato

In 15 anni si sono triplicati perché l'età della pensione si è allontanata. Ma servono strategie per motivarli

## 1.500.000

Il numero delle  
"pantere grigie"  
attive nel mercato  
del lavoro italiano

Nel 2000 erano poco più di mezzo milione, nel 2016 hanno sfondato quota 1,5 milioni, tre volte tanto. È questa la cavalcata delle pantere grigie, i lavoratori over 55 che, grazie alla longevità e ad alcune misure previdenziali, sono passati dai paria degli esuberanti alla categoria a più alta crescita del mercato del lavoro.

L'età si allunga, la pensione si allontana: è ora di costruire una strategia efficace per questa parte della forza lavoro. Non è possibile tenere in stand by centinaia di migliaia di over 50 in attesa della pensione, senza investire su di essi, senza dare vita a una rivoluzione formativa, organizzativa e culturale, un nuovo patto di ingaggio per la quarta età. Il numero di occupati italiani tra i 55 e i 64 anni, pari a 569.287 nel 2000, è salito a 1.588.923 nel 2016.

È la sfida che emerge dallo studio dell'Osservatorio di Itinerari Previdenziali: «Nel 2001 la strategia di Lisbona fissava al 50% l'obiettivo del tasso di occupazione per la fascia 55-64 anni; a fronte di una media Ue che allora si assestava al 38%, il tasso italiano era al 28,1%. Nel 2017, il tasso di occupazione italiano in questa fascia di età si è spinto fino al 52,2%: il differenziale europeo resta ampio (57,1%), ma l'obiettivo è stato raggiunto e con ritmi proporzionalmente superiori agli altri Paesi».

Motivare. Non si può in ogni caso fare del trionfalismo, dal momento che le strategie sono spesso solo indicate e scarsamente applicate. In questa crescita, per esempio, non rientrano gli espulsi e gli esodati: negli ultimi anni quando un over 50 perde il lavoro non riesce più a salire sulla giostra e farsi assumere.

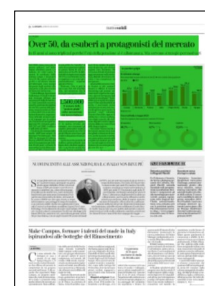
Anche le poche pratiche di staffetta generazionale non hanno dato risultati auspicabili: è una favola quella che prevede l'uscita morbida di

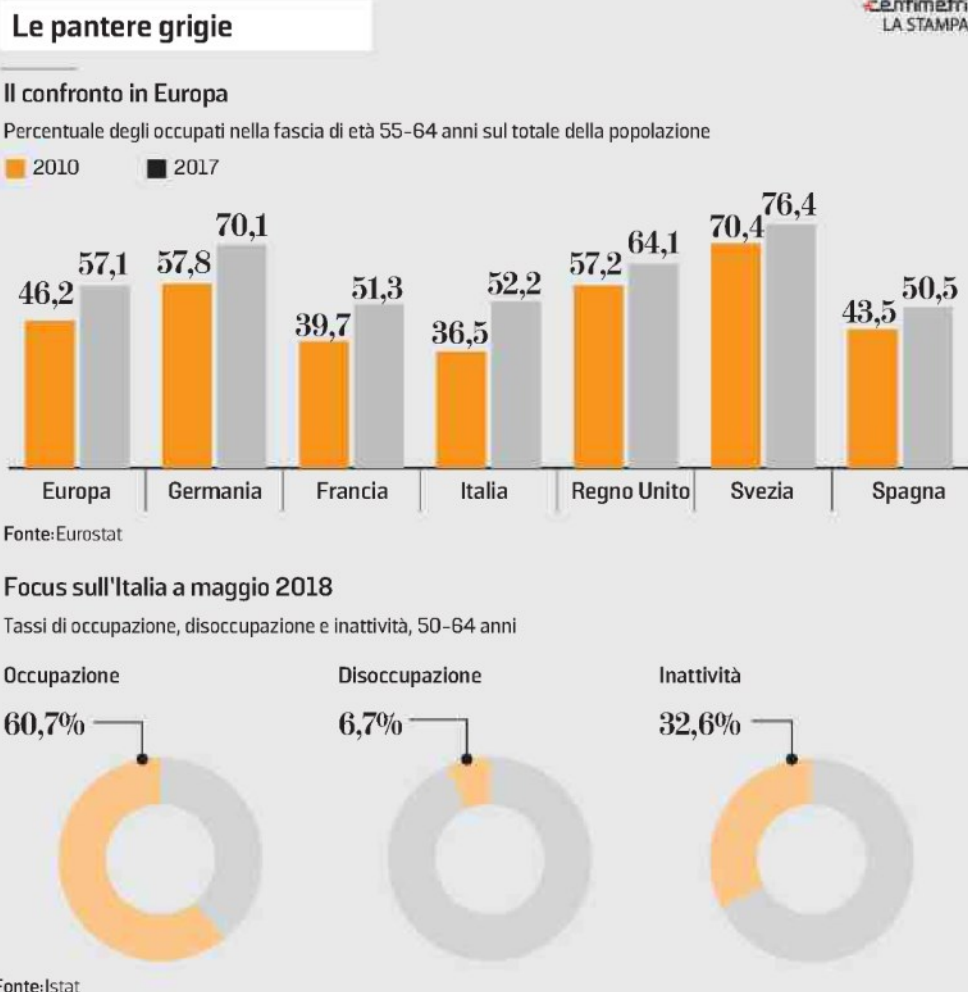
over 55 in cambio di assunzioni di giovani, per diverse ragioni non funziona. Gli over sono deboli nel mercato oggi concentrato sulla rivoluzione digitale, diventano obsoleti e con competenze da recuperare.

Quali abilità possono essere fornite ai più anziani? Quanto è diffuso il reverse mentoring (gli anziani trasmettono l'esperienza ai giovani, i giovani insegnano agli anziani le tecnologie)? È possibile uno scambio di competenze? Oltre alla flessibilità in uscita, è necessario creare ambienti lavorativi più favorevoli agli occupati senior. Si possono usare soluzioni d'orario flessibile oppure di telelavoro e smart working. Uno degli ostacoli alla fruizione digitale è anche rappresentato dalla non conoscenza della lingua inglese.

Secondo l'Osservatorio, i lavoratori anziani non sono invogliati a rimanere al lavoro e, anche quando costretti, non sono spesso messi nelle condizioni migliori per farlo. Cercasi imprese che favoriscano un uso strategico degli over 50. W. P. —

© BY NC ND ALI CUNI DIRITTI RISERVATI





## Impresa e sindacati

## Formazione continua metalmecanici Sì all'accordo

**F**irmato il protocollo d'intesa tra AMMA e le Organizzazioni Sindacali FIM, FIOM, UILM per valorizzare la formazione continua prevista dal Contratto Nazionale del Lavoro Metalmeccanico, siglato a novembre 2016, per far fronte alla trasformazione del lavoro introdotta dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto e anche per il recupero del gap delle competenze digitali, ancora presente nel settore.

«Siamo persuasi del carattere fondamentale della formazione — dichiara Angelo Capetti, direttore dell'Amma — per favorire lo sviluppo del lavoro, un essenziale punto di contatto tra sindacato e imprenditori per sostenere lo sviluppo delle imprese».

Secondo l'art. 7 del Contratto Nazionale di Lavoro, i lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto a 24 ore di formazione nel triennio 2017- 2019. Le aziende hanno tempo per programmare le attività formative fino al 31 dicembre 2018 e al 31 dicembre 2019 per svolgere i percorsi formativi.

«Le ore di formazione continua — concordano i sindacati — possono diventare leva di cambiamento strategico per le aziende, per sviluppare le competenze necessarie a raggiungere gli obiettivi d'impresa, ampliando e valorizzando quelle dei lavoratori».

L.Siv.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





# Tria frena sul «piano» Di Maio: avvio graduale per le misure

## Flat tax, reddito di cittadinanza e pensioni: i vincoli da debito e margini Ue

### Il retroscena

di **Enrico Marro**

**ROMA** La parola d'ordine al ministero dell'Economia è «avvio» o, se si preferisce, «gradualità». Il ministro Giovanni Tria non vuole commentare l'intervista del vicepremier e capo dei 5 Stelle, Luigi Di Maio, che ieri sul *Corriere* ha intimato: «Reddito di cittadinanza e flat tax insieme alla abolizione della legge Fornero sono emergenze sociali. Si devono realizzare il prima possibile. Anzi, subito». Replica, del resto, significherebbe rendere ancora più difficile la ricerca di un compromesso sulla legge di Bilancio che il governo presenterà a metà ottobre. Compromesso che appunto può avvenire solo lungo la strada della gradualità: si «avviano» le misure nel 2019, ma piano, secondo i margini che Tria riuscirà a ottenere dalla commissione europea e fermo restando che non si può compromettere la credibilità dell'Italia sui mercati circa la sua capacità di rimborsare i titoli del debito. Che, ha detto Tria in Parlamento, dovrà continuare a scendere. Numeri e tendenze che verranno inseriti nella nota di aggiornamento al Def, il Documento di economia e finanza, che il governo presenterà entro il 27 settembre. Documento che purtroppo dovrà anche correggere leggermente al ribasso le stime di crescita del Pil. Certo, Tria sa che c'è un «contratto di governo» da rispettare su flat tax, reddito di cittadinanza e pensioni. Ma queste riforme non è scritto che si debbono fare tutte insieme nel 2019: a parte i costi insostenibili, non sarebbe tecnicamente possibile.

**Riordino dell'assistenza**  
Lo stesso Di Maio, per esem-

pio, ha sempre detto che sul reddito di cittadinanza si partirà col rafforzamento dei centri per l'impiego. Quindi, nel 2019, si farà questo, dove tra l'altro, osservano al Tesoro, si possono spendere i fondi europei e nel frattempo si studierà quella «ricomposizione» delle voci di spesa per l'assistenza cui lo stesso Tria ha accennato in Parlamento. Significa che gran parte delle risorse per il reddito di cittadinanza (a regime 15 miliardi l'anno) arriverà da un riordino delle voci di spesa ora destinate al Rei, il reddito di inclusione, e alle altre prestazioni per i poveri e i disoccupati.

### Forfait per le partite Iva

Anche la flat tax potrà essere solo «avviata» nel 2019. La riforma, se attuata tutta in una volta, potrebbe aprire immediatamente un buco nel gettito di almeno 30 miliardi. Bisognerà invece procedere con i piedi di piombo. Si stanno studiando alcune ipotesi, per un costo di 4-5 miliardi al massimo. La prima prevede un allargamento del regime forfettario che già fissa un'aliquota del 15% (il 5% per le start up) per i professionisti con ricavi annui fino a 30 mila euro e per gli autonomi fino a 50 mila euro. La Lega ha presentato una proposta di legge che estende il regime del 15% a tutte le partite Iva fino a 100 mila euro. I beneficiari salirebbero da 900 mila a 1,7 milioni. L'altra ipotesi, che non necessariamente esclude la prima, prevede che nel 2019 si riducano da 5 a 4 le aliquote Irpef, accorpando gli scaglioni centrali (28-55 mila euro e 55-75 mila) su un'aliquota del 36% (invece delle due attuali del 38 e 41%). Ne beneficerebbero 9 milioni di contribuenti su 40. Anche questo un primo passo per arrivare, entro la legislatura, alle due aliquote del 15% (per i redditi fino a 80 mila euro) e del 20%. Le risorse si potrebbero trovare in parte

soltando la giungla delle agevolazioni, a partire dai «sussidi ambientalmente dannosi» (diesel e altro), che per i tecnici del governo valgono in tutto 17 miliardi l'anno.

### Lo scoglio pensioni

Restano le pensioni. Forse lo scoglio maggiore. Politicamente, perché mentre per Lega e 5 Stelle smontare la Fornero è una priorità, la commissione Ue e i mercati sono in allarme. E per la spesa, che potrebbe salire di 20 miliardi l'anno. Ma secondo la Lega, facendo quota 100 (in pensione con 64 anni e 36 di contributi), possono bastare 5 miliardi, tenendo conto che non ci sarebbe più l'Ape sociale mentre altre risorse potranno arrivare da un nuovo contributo di solidarietà sulle pensioni alte.

In ogni caso, anche la politica dell'«avvio» deve fare i conti con una manovra 2019 già ipotecata per 20-25 miliardi tra disinnescio dell'aumento Iva (12,5 miliardi), aumento dello spread (più interessi per 3-4 miliardi), frenata del Pil (minori entrate per 2-3 miliardi), missioni militari e altre spese indifferibili (3 miliardi, senza contare che ci sarebbe da rinnovare anche il contratto degli statali). Con questa base di partenza, difficile fare grandi progetti. Poi, con le elezioni europee del 2019, tutto potrebbe cambiare: se vincessero i populistici, se arrivasse una diversa commissione... Se prima non arriva una tempesta finanziaria.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Chi è**



● Giovanni Tria, 69 anni, economista e docente universitario, è ministro dell'Economia dal primo giugno scorso

**15**

**miliardi** di euro l'anno sono le risorse necessarie per il reddito di cittadinanza, a regime. Potrebbero arrivare da un riordino delle voci di spesa oggi destinate al Rei, il reddito di inclusione

**I nodi sul tavolo del governo**

**Le Grandi opere**



**Tav: i fronti opposti**

La linea ferroviaria Torino-Lione, la cui realizzazione è cominciata nel 2011, è ritenuta strategica dalla Lega, ma è avversata dai 5 Stelle. «La Tav è nel contratto di governo e c'è scritto che va ridiscussa. Il ministro Toninelli a breve incontrerà il suo omologo francese», ha dichiarato ieri al Corriere il vicepremier Luigi Di Maio.



**Tap: divergenze e rischi per l'Italia**

Anche sul Tap, il gasdotto tra l'Azerbaijan e l'Europa, con approdo in Puglia, Lega e 5 Stelle si dividono. Di Maio dice che prima di intervenire è necessario un confronto con le comunità locali, il Carroccio invece non vuole fermare i cantieri. In caso di rinuncia l'Italia rischierebbe una penale fra i 40 e i 70 miliardi di euro.



**Ilva, Lega: chiusura «impensabile»**

Il ministro del Lavoro Di Maio di recente ha rimesso in discussione la gara con la quale nel 2017 l'acciaieria è stata aggiudicata al gruppo ArcelorMittal. La Lega si oppone a qualsiasi progetto di chiusura dell'azienda, che invece periodicamente riemerge fra i 5 Stelle. Salvini però la reputa «impensabile».

**Il decreto Dignità**



**Voucher: 5 Stelle decisi a blindare**

Sui voucher la Lega avrebbe voluto accogliere maggiormente le richieste delle imprese, ma si è dovuta fermare davanti alla posizione del vicepremier e «padre» del decreto Dignità, Luigi Di Maio, deciso a blindare il testo. I 5 Stelle sono favorevoli all'uso dei voucher limitatamente ai settori agricoltura e turismo.



**Il braccio di ferro sui contratti**

Il Carroccio spinge anche per intervenire sulle limitazioni ai contratti a termine previste dal decreto Dignità. Una «stretta» che ha suscitato le proteste degli imprenditori del Veneto, una regione in cui alle ultime elezioni politiche la Lega ha ottenuto percentuali molto alte. Oggi a Montecitorio inizia la discussione del testo.



**I divieti sul gioco d'azzardo**

Le idee diverse all'interno della maggioranza sul complesso del decreto Dignità potrebbero ripercuotersi anche sui divieti alle pubblicità del gioco d'azzardo. Le misure hanno il sostegno di entrambi i partiti —. «È giusto arginare la ludopatia» ha dichiarato il leader della Lega Salvini — ma alcuni dettagli restano da definire.



*L'Inps nello studio sugli effetti di Jobs act e riforma Fornero sulla gestione separata*

# Co.co.co. in via di estinzione

## Solo due terzi sono transitati nel lavoro dipendente

Pagina a cura  
di DANIELE CIRIOLI

**L**a lotta alle co.co.co. ha funzionato. Erano 1.426.365 nel 2012, sono scese a 917.888 nel 2016 (-508.477) per via delle riforme Fornero (del 2012) e Jobs act (del 2015). Lo spiega lo studio statistico dell'Inps sugli andamenti della gestione separata (si veda *ItaliaOggi* del 26 luglio). All'appello, però, manca un terzo dei lavoratori. Nel 2015, infatti, quando la riduzione è stata più marcata (effetto Jobs act), di 212.560 co.co.co. all'ultimo anno di contribuzione solamente due terzi (136.758 lavoratori) sono transitati nel lavoro dipendente. Che fine ha fatto il resto dei 75.802 collaboratori? Due le possibilità: è finito nel lavoro nero; oppure, come sostiene l'Inps (citando «alcuni autori»), c'è stata una sostituzione con il contratto a termine (da dubbio a dubbio: che cosa succede ora che il contratto a termine, con il decreto dignità, ha stretto le maglie?).

**Le riforme.** L'analisi dell'Inps prende in esame l'andamento della gestione separata in conseguenza a due principali riforme che hanno sensibilmente toccato il lavoro parasubordinato:

a) la riforma Fornero (legge n. 92/2012);

b) la riforma Jobs act (dlgs n. 81/2015).

La riforma Fornero, che è intervenuta su numerosi ambiti, in merito al lavoro a progetto, tra le varie novità, ha ridotto i margini di utilizzo con una definizione più stringente del progetto, cioè eliminando la possibilità d'individuare in un programma o fase di lavoro, e richiedendo l'indicazione nel contratto del risultato finale della prestazione: la mancata individuazione del progetto, determina ipso facto la trasformazione del contratto in lavoro subordinato.

Molto di più ha fatto (sempre in senso limitativo) la riforma Jobs act. Ha riordinato

la materia dei contratti di lavoro (tutti) in ottica restrittiva e specialmente riguardo alle collaborazioni per ricondurle al lavoro subordinato. Dal 1° gennaio 2016, ogni prestazione personale, continuativa e organizzata dal committente, anche in riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, è trasformata in contratto subordinato a tempo indeterminato. Fanno eccezione: collaborazioni disciplinate da Ccnl; stipulate da professionisti iscritti ad Albo; riferite a componenti di organi di amministrazione o controllo; istituzionali con società sportive dilettantistiche.

**Parasubordinati in picchiata.** Il numero di lavoratori parasubordinati contribuenti è pari a 1.251.907 nell'anno 2016. Erano 1.721.478 nel 2012 e, dunque, negli anni dal 2013 al 2016 c'è stato un calo di 469.571 unità, ossia del 27,27%. Dai dati emerge una sensibile riduzione della tipologia dei collaboratori (-35,6% dal 2012 al 2016 passando, rispettivamente, da 1.426.365 a 917.888 per una riduzione di 508.477 unità) e un aumento di quella dei professionisti (+13,2% passando da 295.113 del 2012 a 334.019 nel 2016 con un aumento di 38.906 unità). La variazione, spiega il documento dell'Inps, è da legare, oltre alle dinamiche del mercato del lavoro, anche alle riforme: le norme, infatti, hanno imposto e comportato una rilevante «stretta» sulle collaborazioni.

**Una mannaia sulle co.co.co.** Quali sono state le collaborazioni più colpite? I dati registrano una riduzione particolarmente rilevante, tra il 2015 e il 2016, per collaboratori a progetto (-54%), collaboratori occasionali (-59%) e associati in partecipazione (-58%). La «tempistica» (anni 2015/2016) spinge a ritenere che le riduzioni siano l'effetto soprattutto della riforma Jobs act.

**Solo la metà è andato nel dipendente.** Logica domanda consequenziale alla forte riduzione delle co.co.co. è «che

fine hanno fatto le collaborazioni»? Secondo i dati Inps un «gran numero» di collaboratori è transitato nel lavoro dipendente (un «gran numero»: ma quanti realmente? E gli altri, che fine hanno fatto?). Per «transizione», l'analisi Inps intende la traiettoria di un collaboratore che risulta lavoratore dipendente l'anno dopo l'ultimo anno di lavoro da parasubordinato. Tra tutti i collaboratori, la riduzione numerica dal 2010 al 2016 è stata -36,4%, mentre quella dei soli collaboratori a progetto/co.co.co. esclusivi è stata decisamente maggiore: -67%. Il sottoinsieme dei collaboratori a progetto/co.co.co. esclusivi è caratterizzato sia da un livello di turnover in uscita molto più elevato rispetto all'intera collettività (41,3% nel 2016 contro il 21,7%) sia da un'incidenza maggiore di transizioni nel lavoro dipendente privato l'anno successivo (50,3% nel 2016 contro il 39,6%). L'anno 2015 spicca per i livelli dei valori: dei 212.560 lavoratori (60,4% dei collaboratori a progetto/co.co.co. esclusivi all'ultimo anno da parasubordinato), circa due terzi (136.758 lavoratori) sono transitati al lavoro dipendente. Che fine ha fatto il resto (75.802 lavoratori)? Il sospetto è che sia finito nel lavoro nero.

Infine l'Inps prende in esame il tipo di contratto di lavoro di quanti sono transitati al lavoro dipendente, cosa evidenzia, accanto agli effetti del Jobs act, quelli della cosiddetta decontribuzione triennale. Si ricorda, infatti, che la legge di Stabilità 2015 (legge n. 190/2014) aveva introdotto, e a favore delle aziende non agricole, l'esonero contributivo per 36 mesi (cosiddetta decontribuzione triennale) sulle assunzioni a tempo indeterminato e sulle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato avvenute nel corso del 2015. Tornando ai dati, nell'arco di tempo osservato (anni 2012-2016), la quota di soggetti che chiudono l'esperienza lavorativa da parasu-





bordinati e l'anno successivo si trovano a essere lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è sempre inferiore al 50%, tranne che nel 2015 quando è al 60,8%. Ad avviso dell'Inps, il dato è soprattutto effetto della cosiddetta decontribuzione triennale, anche perché l'anno immediatamente successivo, il 2016 quando la speciale decontribuzione non è più operativa, il passaggio al tempo indeterminato risulta soltanto del 31,7%. A questa interpretazione, però, fa da contraltare il valore massimo per l'intero arco temporale dal 2010 al 2016 di transizioni al contratto a termine: il 61,5%. Alcuni autori, spiega l'Inps, hanno ipotizzato una componente di sostituzione tra contratti di collaborazione e di lavoro dipendente a tempo determinato. In altre parole, chiuso il portone delle co.co.co. per evitare (almeno da subito) il lavoro a tempo indeterminato, le aziende avessero aperto la porta del lavoro a termine. Buona soluzione, se si pensa che nella maggioranza dei casi le co.co.co. rappresentavano un cuscinetto tra il primo approccio in azienda e la futura sistemazione definitiva (una sorta di lungo periodo di prova). Il problema, però, si fa adesso quanto mai attuale: quale varco dovranno inventarsi le imprese, ora che il decreto dignità ha chiuso anche la porta del contratto a termine?

— © Riproduzione riservata —

## La mannaia sulle collaborazioni

	Valori assoluti		Variazioni	
	Anno 2016	Anno 2012	Numerica	In %
<b>Numero parasubordinati iscritti</b>	<b>1.251.907</b>	<b>1.721.478</b>	<b>- 469.571</b>	<b>- 27,27%</b>
<i>di cui co.co.co.</i>	1.426.365	917.888	- 508.477	- 35,6%
<i>di cui professionisti</i>	334.019	295.113	+ 38.906	+ 13,2%
<b>Numero co.co.co. iscritti</b>	<b>917.888</b>	<b>1.426.365</b>	<b>- 508.477</b>	<b>- 35,6%</b>
<i>di cui co.co.co. a progetto</i>	173.801	647.753	- 473.952	(- 54%),
<i>di cui co.co.co. occasionali</i>	7.776	22.192	- 14.416	(- 59%)

Fonte: elaborazione ItaliaOggiSette su dati Inps

## C'era una volta l'esercito del 10%

Correva l'anno 1996 quando nasceva la «gestione separata» all'Inps. Una gestione speciale voluta dal legislatore per recuperare i contributi sulle prestazioni rese da una particolare categoria di lavoratori, fino ad allora esentate: i «parasubordinati». Lavoratori, cioè, a metà tra lavoro dipendente (subordinato) e lavoro autonomo, senza propria definizione giuridica, ma comunque esistenti in virtù di norme di natura fiscale. In tanti furono costretti a iscriversi tanto da diventare un esercito: «l'esercito del 10%», appunto (dove 10% era la prima misura dell'aliquota contributiva e oggi salita al 34,23%).

I parasubordinati vengono solitamente distinti in due categorie:

a) gli «esclusivi», intendendosi tali i lavoratori non assicurati (iscritti) presso altre forme di previdenza obbligatoria e che, per questo ragione, pagano alla gestione separata l'aliquota maggiorata avendo diritto, non solo a una pensione, ma anche a prestazioni di maternità, assegni al nucleo familiare e della malattia;

b) i «non esclusivi» o «concorrenti» che sono, invece, i rimanenti iscritti (non in via esclusiva) alla gestione separata.

Altro modo di classificare gli iscritti alla

gestione separata li distingue in:

a) professionisti = lavoratori che esercitano per professione abituale, anche se in modo non esclusivo, un'attività di lavoro autonomo. Il versamento dei contributi viene effettuato dal lavoratore stesso;

b) collaboratori = lavoratori che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa e per i quali il versamento dei contributi è a cura del committente.

Sia i collaboratori e sia professionisti sono in realtà dei gruppi molto eterogenei. All'interno dei professionisti si distinguono inoltre: i professionisti senza cassa di previdenza (consulente di marketing, consulente aziendale, igienista dentale ecc.); i professionisti che hanno una propria cassa e che sono tenuti a versare contributi alla gestione separata sui redditi derivanti da attività professionali diverse da quelle inerenti alla propria cassa. Tra i collaboratori, oltre alle co.co.co. si trovano anche le attività di: amministratore, sindaco, revisore di società ed enti con o senza personalità giuridica; collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili; dottorati di ricerca; attività di vendita a domicilio ecc.



**Previdenza - Indennità di maternità oltre il lavoro. Diritto conservato anche in caso di disoccupazione**

*De Lellis a pag. 18*

*La Corte costituzionale rafforza la tutela nei casi di assistenza a familiari disabili*

# Maternità, diritto oltre il lavoro

## Indennità conservata anche in caso di disoccupazione

*Pagina a cura*  
**DI CARLA DE LELLIS**

**L**a disoccupazione non esclude la futura maternità. La lavoratrice che perde un lavoro, infatti, non perde anche il diritto all'indennità di maternità, a patto che tra l'inizio della maternità e la fine del rapporto di lavoro non trascorrono più di 60 giorni (180 se percepisce l'indennità di disoccupazione). Nel calcolo di tale periodo sono escluse le giornate di congedo straordinario, come stabilito di recente dalla Corte costituzionale (sentenza n. 158/2018, si veda *ItaliaOggi* del 14/7/2018), nonché quelle di malattia, d'infortunio, di congedo parentale e di malattia del figlio.

**Il congedo di maternità.** È il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (cd congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori. Il congedo di maternità inizia due mesi prima la data presunta del parto (salvo «flessibilità» che è la possibilità, prevista per la lavoratrice, di restare al lavoro fino a un mese in più prima della data presunta del parto, per recuperare questi giorni lavorati in più dopo la nascita del figlio). Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata dall'azienda sanitaria locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

Dopo il parto il congedo dura: tre mesi (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva; tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce); ciò anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi; l'intero periodo di interdizione prorogata disposto dall'ispettorato territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

**L'indennità anche alle disoccupate.** In alcuni casi, come accennato, l'indennità di maternità è riconosciuta anche se il congedo si colloca, in tutto o in parte, al di fuori del rapporto di lavoro. In particolare, l'indennità viene corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, che si verificano durante i periodi di congedo di maternità nelle seguenti situazioni:

- cessazione dell'attività aziendale;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- risoluzione del rapporto di lavoro per esito negativo della prova;
- licenziamento per colpa grave della lavoratrice;
- dimissioni spontanee dal lavoro e convalidate dal servizio ispettivo del ministero del lavoro.

Le lavoratrici che si trovano, all'inizio del periodo di congedo di maternità sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate, conservano il diritto all'indennità giornaliera di maternità, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- congedo iniziato entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; qualora, cioè, tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo, non siano trascorsi più di 60 giorni;

- congedo iniziato dopo 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; a condizione che la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo, disoccupata e in godimento (anche teorico) dell'indennità di disoccupazione. Qualora la lavoratrice si trovi disoccupata, ma non in godimento dell'indennità di disoccupazione è necessario (ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di maternità) che nell'ultimo biennio abbia effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione per la disoccupazione, e che, al momento dell'inizio del congedo di maternità, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e nel biennio, che precede il periodo di congedo, risultino 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.

**L'intervento della consulta.** Con sentenza n. 158/2018, dichiarando in parte l'illegittimità dell'art. 24, comma 3, del dlgs n. 151/2001 (Tu sulla maternità), la Corte costituzionale ha preso in esame proprio il diritto all'indennità di maternità a favore delle lavoratrici sospese o disoccupate. In





linea di principio, come detto, il diritto spetta se tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o disoccupazione e l'inizio del congedo di maternità, non siano trascorsi più di 60/180 giorni. Ai fini del computo di tale periodo non si tiene conto delle seguenti assenze: malattia o infortunio sul lavoro; congedo parentale per precedente maternità; permesso malattia del figlio per precedente maternità; assenza per accudire minori in affidamento; mancata presentazione lavorativa in contratti part-time di tipo verticale.

La consulta è stata chiamata a pronunciarsi in merito a tale criterio di calcolo dei 60/180 giorni dal quale, finora, non potevano escludersi i giorni fruiti per congedo straordinario per l'assistenza a familiari con grave handicap. La Corte ha stabilito che, così come le giornate di malattia e d'infortunio, anche quelle di congedo straordinario sono «neutre» ai fini del calcolo dei giorni tra inizio della maternità e fine del rapporto di lavoro, periodo che garantisce il diritto all'indennità. Non si tiene conto, dunque, del congedo straordinario di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità.

—© Riproduzione riservata—

## I requisiti per il congedo di maternità

<b>Lavoratrici dipendenti</b>	Sussistenza di un rapporto di lavoro
<b>Colf e badanti</b>	26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei 2 anni precedenti l'inizio del congedo
<b>Lavoratrici agricole</b>	Nell'anno d'inizio del congedo possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo
<b>Lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps</b>	Non devono essere pensionate. Spetta se nei 12 mesi precedenti il mese d'inizio del congedo di maternità risultano effettivamente accreditati o dovuti alla gestione separata almeno tre contributi mensili comprensivi della predetta aliquota maggiorata
<b>Disoccupate o sospese</b>	Il congedo di maternità deve iniziare entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se c'è diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità o alla cassa integrazione, il congedo può iniziare oltre i 60 giorni. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità spetta solo se il congedo di maternità è iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e sono stati versati all'Inps 26 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo
<b>Lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps</b>	Non pensionate, spetta se nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo di maternità risultano accreditati o dovuti almeno tre contributi mensili

## La contribuzione è figurativa

I cinque mesi di congedo indennizzati, anche se non lavorati e senza versamento effettivo di contributi all'Inps, sono per legge pienamente utili sia per il diritto e sia per la misura della futura pensione perché coperti da contribuzione figurativa. E quando la maternità è extra lavorativa? In presenza di particolari condizioni, è prevista l'estensione della copertura anche alle nascite avvenute al di fuori del rapporto di lavoro (e non indennizzate). In particolare, la legge riconosce la copertura figurativa per i cinque mesi corrispondenti a quello che sarebbe stato il congedo obbligatorio anche in favore delle madri che al momento del parto non prestavano attività lavorativa. Condizione per l'accredito è che la lavoratrice sia iscritte all'Inps (comprese le gestioni ex Enpals, Inpdap e Fondi Speciali) e che possa far valere, al momento della domanda, almeno cinque anni di contribuzione da lavoro dipendente.

## Quanto vale la maternità?

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo. Per gli iscritti alla gestione separata, se il reddito deriva da attività libero professionale o di collaborazione coordinata e continuativa parasubordinata, l'indennità di congedo è pari all'80% di 1/365 del reddito.

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'Inps (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.



# POVERTÀ WELFARE SEMPRE PIÙ MAGRO COME FAREMO?

Su 60,5 milioni di italiani, quelli che fanno una dichiarazione dei redditi sono 40,8 milioni. Di questi il 44,9% versa solo il 2,8% dell'Irpef: viste le premesse, il gettito fiscale non potrà mai essere adeguato

**La risposta dei governi è stata finora solo monetaria o basata su una riduzione del carico fiscale**

**Ad acuire il problema è anche la «povertà educativa e sociale»: serve investire in questo settore**

**Ogni anno si spendono 96 miliardi in giochi d'azzardo 8 miliardi in cartomanti, 14 miliardi in droghe leggere**

di **Alberto Brambilla**

**Q**uantificare la povertà nel nostro Paese è piuttosto complicato e non aiutano certamente i dati forniti da organizzazioni caritatevoli, spesso in conflitto di interessi, né quelli di Istat che dimensionano la povertà relativa e assoluta in 5,4 milioni di famiglie; considerando che lo stesso Istituto di statistica calcola 2,7 componenti a famiglia, il numero di poveri diverrebbe pari a 14,6 milioni di connazionali, quasi un quarto del totale. Un dato che a buon senso appare sovrastimato anche perché se così fosse avremmo una vera rivolta sociale e non solo una «rivolta elettorale».

## L'interpretazione

Purtroppo informazioni come queste, realizzate con una metodica discutibile, scrivendo solo tra le righe che un terzo di questi nuovi poveri sono stranieri immigrati (la crescita sta tutta qui), in un Paese che spesso non approfondisce i problemi e di sovente li usa in

modo demagogico, non fa bene a nessun governo di qualsiasi orientamento esso sia. E infatti la risposta di tutti i governi (chi più chi meno), condizionata spesso da sindacati, media e apparati religiosi, è stata finora solo monetaria o basata su una riduzione del carico fiscale: la risposta peggiore per il futuro del Paese!

Tre dati spiegano bene la nostra attuale situazione: a) nel 2016 la spesa per la protezione sociale (pensioni, sanità e assistenza) è stata pari a oltre 451,9 miliardi, il 54,4% di tutta la spesa pubblica (830 miliardi) e ben il 57% se rapportata alle nostre entrate fiscali. Non a caso per finanziare parte di questa spesa si è andati a deficit di circa 41,6 miliardi. b) la spesa a carico della fiscalità generale, in prevalenza assistenziale, è passata dagli 89 miliardi del 2012 ai 112 del 2017; ben 23 miliardi di spesa corrente strutturale in più ogni anno. c) Anche sotto il profilo fiscale, che è indispensabile per finanziare la spesa sociale, ci sono problemi: su 60,58 milioni di italiani quelli che fanno una dichiarazione dei redditi

sono circa 40,87 milioni; quelli che dichiarano almeno 1 euro sono 30,78 milioni.

Ma il dato più allarmante è che il 44,92% degli italiani versa solo il 2,8% dell'Irpef con una imposta media poco meno di 496 euro, che per i lavoratori dipendenti con redditi fino a 15 mila euro, considerando l'effetto del bonus da 80 euro del Governo Renzi e delle deduzioni e detrazioni, diventa addirittura negativa. Solo per pagare l'assistenza sanitaria a questa ampia fascia di popolazione occorrono circa 50 miliardi e altri 46 ne servono per le prestazioni assistenziali di natura periodica (pensioni sociali, maggiorazioni, integrazioni, invalidità, ecc).



Da questi pochi dati appare evidente che gli spazi per ulteriori aumenti della spesa sociale o riduzione delle imposte sono assai esigui. E poi siamo sicuri che queste risposte, in assenza di una profonda analisi del fenomeno, siano le migliori per ridurre la povertà? Siamo sicuri che redistribuendo risorse che saranno sempre meno disponibili in futuro, si riesca ad ottenere una riduzione della povertà?

## L'educazione

Considerando che esisterà sempre un livello fisiologico non riducibile di povertà, (si vedano i senza fissa dimora che si rifiutano di essere alloggiati o quelli che rifiutano di lavorare) fenomeno che tuttavia andrebbe ben spiegato alla popolazione da tutti i soggetti sopra menzionati al fine di evitare errate convinzioni, non è azzardato affermare che una parte molto consistente di questa povertà non dipende da fattori economici ma da «povertà educativa e sociale».

Un paese con così tante persone

povere, non spenderebbe circa 96 miliardi l'anno in giochi d'azzardo (il 14,1% del reddito netto disponibile!), con oltre 30 milioni di «utenti»; oltre 8 miliardi spesi in «maghi e cartomanti» con 13 milioni di utenti; 14 in «unghie e faccine», piercing e tatuaggi, altri 14 in droghe più o meno leggere e così via, considerando che i redditi dichiarati superano appena gli 843 miliardi che al netto dell'Irpef sono 680 miliardi. e che, ad esempio, i versamenti ai fondi pensione sono solo 14,2 miliardi. Probabilmente la risposta è solo parzialmente economica; il grosso degli interventi si deve fare in educazione.

## Strategie

Per questo sommestamente suggerisco a questo «governo del cambiamento» una variazione di strategia che in estrema sintesi si può così definire: da subito inserire in tutte le scuole di ogni ordine e grado, compresa l'università almeno 2/3 ore settimanali di educazione

sociale e, aggiungo, salutistica e alimentare con tanto di votazione che fa media e prova finale.

Partirei subito dai bimbi di 5/6 anni riducendo in parallelo la dispersione scolastica con obbligo cogente di mandare i bimbi a scuola, e tentare contemporaneamente di «recuperare» quelli ormai ai licei e università. Introdurre poi per tutti un periodo di almeno 6 mesi di servizio civile dai connotati fortemente educativi. Ma proporrei la stessa «educazione» anche per i soggetti che beneficiano di prestazioni di sostegno al reddito abbinate a quote di lavori utili alla collettività.

Dobbiamo recuperare gli ultimi 25 anni in cui tutto è stato concesso e molto in educazione è stato «scontato»; dobbiamo insegnare ai nostri ragazzi che non esistono diritti se non corroborati dai doveri (questo è stato forse l'errore più grave degli ultimi governi). Solo così potremo pensare di ridurre la povertà nel nostro Paese trasformando uno stato di bisogno in una grande opportunità per tutti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Presidente**  
Giorgio Allewa, 63 anni, alla guida dell'Istat dal 2014. Pochi giorni fa è scaduto il suo mandato

