



Notiziario

Dicembre 2012

Università



L'Unità – [*Giovani disoccupati? La Ue li «proibirà»*](#)

Lavoro



La Repubblica – [*Lavoro, si chiude l'annus horribilis "Ma il prossimo andrà peggio servono investimenti e grandi aziende"*](#)



Il Sole 24 Ore – [*In azienda l'anziano si fa «tutor» per il giovane*](#)



La Repubblica – [*La trincea del lavoro*](#)



Italia Oggi – [*Laurea in corso e voti più alti Ma sul lavoro la donna insegue*](#)

Leggi & Normative



Lavoro & Diritti – [*Approvato provvedimento sul sistema nazionale certificazione delle competenze*](#)



Il Sole 24 Ore – [*Lavoro e tempo ad assetto variabile*](#)



Corriere della Sera – [*Stagisti al tesoro, un Euro l'Ora*](#)

Ricerca



La Repubblica – [*Il sogno delle start up diventa una realtà "Questa terra sembra Silicon Valley"*](#)

Approfondimenti



La Voce – [*Effetto Fornero sul lavoro intermittente*](#)

Giovani disoccupati? La Ue li «proibirà»

IL CASO

PAOLO SOLDINI
esteri@unita.it

**Fondi europei per dare
formazione o lavoro
agli under 25 entro 4 mesi
dall'uscita dalla scuola
Scelta «interventista»
in controtendenza**

L'Unione europea vuole «proibire» la disoccupazione giovanile. Detto così suona un proposito molto coraggioso, quasi rivoluzionario. In realtà la notizia è che il commissario Ue agli Affari sociali, l'ungherese László Andor, starebbe per presentare un piano che prevede l'impegno per gli stati membri di «garantire» un posto di lavoro o un corso di formazione professionale a tutti i giovani con meno di 25 anni entro quattro mesi dalla conclusione del ciclo scolastico o dal licenziamento da un impiego precedente. Si tratterebbe non di una direttiva, ma di una raccomandazione che non avrebbe effetti vincolanti e non prevederebbe sanzioni per gli stati inadempienti. E detto così pare ammettiamolo - assai meno rivoluzionario. Legislazioni che prevedono l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di offrire chance di lavoro o di formazione ai giovani disoccupati esistono già in Austria, nei Paesi Bassi e in Norvegia. La Spd chiede che l'obbligo venga sancito anche in Germania, ma il governo di centro-destra ha respinto finora la proposta con l'argomento che la formazione professionale, nella Repubblica federale, è molto sviluppata e che la quota di disoccupazione tra i giovani sotto i 25 anni è all'8%: alta, ma ben sotto alla media europea che ormai toc-

ca il 23%, con punte drammaticissime in Spagna e Grecia (oltre il 55%), in Portogallo e in Italia, dove saremmo ormai oltre il 30%. Attualmente, sarebbero oltre 7 milioni i giovani europei che hanno smesso di studiare e ancora non lavorano. Di questi ben 5,5 milioni sarebbero alla ricerca di un posto che non riescono a trovare. Un enorme costo sociale, ma anche economico: secondo i dati della Commissione, il danno causato dal mancato ingresso di queste masse nel mercato del lavoro supererebbe i 150 miliardi l'anno.

Nonostante i suoi limiti evidenti, il piano di Andor segna una svolta importante nell'atteggiamento delle istituzioni europee in fatto di lotta alla disoccupazione. Per la prima volta si riconosce l'includibilità di interventi pubblici per garantire il lavoro e si prevede anche che essi siano finanziati con denari dell'Unione europea. Secondo le indiscrezioni diffuse dal quotidiano tedesco *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, infatti, le misure che gli Stati nazionali sarebbero chiamati a decidere autonomamente verrebbero almeno in parte finanziate dal Fondo sociale europeo. Un orientamento che, nel momento in cui sta scorrendo il sangue su sciagurate ipotesi di drastici tagli al bilancio comunitario, indica una scelta precisa e positiva. Ma più importante ancora è il quadro politico in cui si collocherebbe la raccomandazione della Commissione Ue.

Per la seconda volta in pochi mesi (la prima fu in occasione del programma speciale di aiuti alle piccole imprese, del quale, però, a tutt'oggi non si vedono grandi risultati), il «governo» dell'Unione romperebbe la logica del laissez-faire economico e del modello unico dell'austerità di bilancio nella strategia anti-crisi per indicare la via dell'intervento pubblico in materia economica e sociale. Un segnale che non dovrebbe essere sottovalutato da parte dei governi che, come anche quello italiano, sono esposti in modo particolarmente duro alle logiche dei tagli del ri-

sanamento di bilancio costi quel che costi.

Secondo il parere di gran parte degli economisti il fenomeno della disoccupazione giovanile, che è la manifestazione più acuta della crisi generale del lavoro, è direttamente riconducibile agli effetti recessivi indotti dalle misure di austerità ispirate dalla Germania e fatte proprie, finora, da altri governi conservatori europei e, soprattutto, dalle autorità politiche e monetarie dell'Unione. Non è certo un caso se i dati sul lavoro giovanile appaiono molto migliori nei Paesi in cui in materia è intervenuta la mano pubblica. In Austria, ad esempio, la disoccupazione dei giovani è contenuta entro l'8 e qualcosa per cento. Nei Paesi Bassi è appena superiore. In Germania invece il governo della cancelliera Merkel rifiuta ostinatamente di prevedere interventi pubblici facendo affidamento sull'efficienza dimostrata finora dall'avanzato sistema di formazione professionale ereditato dall'esperienza dei passati governi di centro-sinistra. Ma secondo le previsioni degli istituti economici ufficiali i primi effetti della recessione che si sentiranno anche nella Repubblica federale in conseguenza dell'austerità di bilancio imposta a tutti i Paesi dell'euro, in assenza di misure specifiche toccheranno proprio le quote dell'occupazione giovanile.



Lavoro, si chiude l'annus horribilis "Ma il prossimo andrà peggio servono investimenti e grandi aziende"

Repubblica.it ha chiesto a quattro esperti un'analisi degli ultimi dati Istat che hanno fotografato l'emergenza occupazione in Italia. Ecco i commenti e le proposte del sociologo Luciano Gallino, dell'economista Pietro Garibaldi, del giuslavorista Pietro Ichino e del responsabile del Centro Studi di Confindustria, Luca Paolazzi

di ROBERTO MANIA

ROMA- Il peggio deve ancora arrivare. Per l'occupazione il 2012 è stato un anno orribile, ma i prossimi non saranno affatto meglio. Non siamo ancora fuori dalla recessione e quando, prima, si allenterà la discesa del Pil e poi ripartirà l'economia, i tassi di crescita saranno talmente bassi (ben lontani dal 2%) da non essere in grado di produrre un significativo incremento dell'occupazione. Il tasso di disoccupazione ha toccato l'11,1%, in un solo anno un balzo del 2,3 %. Ci sono quasi tre milioni di italiani che cercano lavoro e che non lo trovano. Il 36,5% dei giovani non ha lavoro. E tra i tre milioni di precari quasi tutti sono giovani. Resta stabile l'occupazione di uomini e di donne nella fascia di età matura.

Non ci sono ricette magiche. Dalle risposte che quattro esperti (il sociologo Luciano Gallino, l'economista Pietro Garibaldi, il giuslavorista Pietro Ichino e il Chief economist della Confindustria, Luca Paolazzi) hanno dato alle domande di *Repubblica.it*, si capisce che chi cerca un'occupazione deve fare i conti anche con i difetti strutturali del nostro mercato del lavoro. Paghiamo le scelte non fatte nei decenni passati e la riforma Fornero non è affatto in grado segnare un cambiamento di rotta.

1) L'aumento della disoccupazione è certamente dovuto alla recessione che ha colpito l'Europa. Ci sono però delle specifiche cause italiane?

Luciano Gallino: "Sì, c'è una specificità della struttura industriale, cominciata molti anni fa, e che ci vede agli ultimi posti in Europa quanto a presenze di grandi aziende. Che sono poi quelle che possono fare ricerca, sviluppo e formazione. Ma anche quelle che pesano sulle esportazioni e sulla bilancia commerciale".

Pietro Garibaldi: "Da noi, come in Spagna e in Grecia, la disoccupazione è, drammaticamente, più della struttura industriale, cominciata molti anni fa, e che ci vede agli ultimi posti in Europa quanto a presenze di grandi aziende. Che sono poi quelle che possono fare ricerca, sviluppo e formazione. Ma anche quelle che pesano sulle esportazioni e sulla bilancia commerciale".

Pietro Garibaldi: "Da noi, come in Spagna e in Grecia, la disoccupazione è, drammaticamente, più che negli altri Paesi europei, una questione giovanile. E questo ha a che fare con il dualismo del nostro mercato del lavoro, tra lavoratori temporanei e permanenti, tra protetti e non protetti. Dall'inizio della recessione la distruzione di lavoro si è concentrata sui giovani precari. In questo senso siamo davvero tra i Paesi cosiddetti Pigs".

Pietro Ichino: "Il dato Istat non indica una diminuzione delle persone occupate, ma un aumento delle persone in cerca di occupazione: questo di per sé non è un dato negativo, se vogliamo che nel prossimo futuro aumenti il tasso di occupazione. Sta di fatto, comunque, che in Italia la

situazione è aggravata dall'impossibilità in cui ci troviamo di stimolare l'economia con un aumento della spesa pubblica, o con un taglio drastico delle tasse compensate da un aumento del debito pubblico".

Luca Paolazzi: "Devono fare riflettere tre numeri: - 2,6%, +0,1% e + 37%. Sono, rispettivamente, le variazioni tra il secondo trimestre 2011 e il terzo del 2012 del Pil, degli occupati e dei disoccupati. Come si conciliano? La tenuta dell'occupazione si spiega nell'aggregato con la diminuzione delle ore lavorate (via cig, contratti di solidarietà, part time, meno straordinari); ma ciò comporta minor reddito. Il contemporaneo aumento di chi cerca un impiego va ricondotto, allora, al maggior attivismo per difendere il bilancio familiare. Una reazione che è prova di volontà di battere la crisi".

2) Quali sono le sue proposte per ridurre la disoccupazione, in particolare quella giovanile?

Luciano Gallino: "Tempo fa ho lanciato una proposta con successo pari a zero. Tuttavia continuo a pensare che servirebbero misure per la creazione diretta di occupazione. Un New Deal europeo per il lavoro. Penso, come altri in Europa, a un'agenzia statale per l'occupazione. È un'operazione che potrebbe essere finanziata o con l'emissione di obbligazioni mirate a quello scopo specifico oppure con una tassa patrimoniale. D'altra parte è in questo modo che la Germania ha costruito la sua ripresa dopo la guerra".

Pietro Garibaldi: "Servirebbe un canale unico di ingresso nel mercato del lavoro. È l'idea del contratto unico con tutele crescenti. Si potrebbe anche usare la leva fiscale senza però dimenticare i vincoli dei saldi finanziari. Per ridurre il costo del lavoro si potrebbe ricorrere a una svalutazione fiscale: meno oneri sul lavoro e più tasse indirette, cioè sull'Iva. Le buste paga diventerebbero un po' più pesanti, crescerebbe la domanda e l'export, ma ci sarebbe la sollevazione dei commercianti e dei pensionati contro l'aumento dei prezzi".

Pietro Ichino: "Per ridurre la disoccupazione, in questa situazione, dobbiamo innanzitutto attivare servizi di formazione professionale mirata ai posti di lavoro che restano scoperti per mancanza di personale qualificato (i cosiddetti skill shortages): ne abbiamo censiti centinaia di migliaia. Occorre inoltre imparare ad attirare gli investimenti stranieri: se solo fossimo capaci di allinearci per questo aspetto alla media europea, avremmo un flusso di investimenti in entrata ogni anno pari a più di 50 miliardi, che significa centinaia di migliaia di nuovi posti di lavoro. Per l'occupazione giovanile è indispensabile un servizio di orientamento scolastico e professionale capillare ed efficiente, che da noi per lo più manca".

Luca Paolazzi: "Si guarda solo al tasso di disoccupazione dei giovani e poco su quello di occupazione, che è appena al 18,4%, venti punti sotto quello tedesco. La differenza è nel collegamento tra studio e lavoro e in generale nelle competenze acquisite. Il potenziamento dell'apprendistato e i nuovi istituti di formazione sono una prima risposta".

La riforma del lavoro del ministro Fornero migliorerà la situazione?

Luciano Gallino: "Non c'è uno straccio di dato che confermi che interventi di quel tipo sul mercato del lavoro facciano accrescere il tasso di occupazione".

Pietro Garibaldi: "La riforma avrà pochissimi effetti sui livelli occupazionali. È positivo il contrasto alle false partite Iva. Ma si è scommesso tutto sull'apprendistato anziché introdurre il contratto unico. E perché l'apprendistato diventi uno strumento utile si dovrà aspettare le leggi regionali e anche gli accordi sindacali. Un meccanismo molto lento".

Pietro Ichino: "La riforma Fornero per un verso flessibilizza il rapporto di lavoro regolare a tempo indeterminato, per altro verso pone norme di contrasto alle collaborazioni autonome in posizione di sostanziale dipendenza. Nell'immediato questi due interventi possono produrre la perdita di qualche posto di lavoro; ma essi preparano il terreno per una ripresa dell'occupazione più rapida e di qualità migliore, appena la congiuntura tornerà positiva". Luca Paolazzi: "La riforma delle pensioni sicuramente sì: aumenta il tasso di occupazione nelle fasce di età più alte, senza penalizzare quelle basse, come dimostra l'esperienza passata. Quella del mercato del lavoro non ha fatto compiere certo il pieno salto dalla difesa del posto alla tutela, reddituale e formativa, delle persone".

01 dicembre 2012

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Welfare. Il ministero punta a facilitare con il part time la permanenza al lavoro di chi è vicino alla pensione e l'inserimento di apprendisti

In azienda l'anziano si fa «tutor» per il giovane

Claudio Tucci
ROMA

Decolla il «**ponte generazionale**», con la possibilità per un lavoratore anziano di accettare di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo indeterminato a part-time, per favorire l'assunzione di un giovane con contratto di **apprendistato** (o a tempo indeterminato). A condizione però che l'interrelazione tra nuova assunzione e riduzione dell'orario di lavoro «comperti un saldo occupazionale aziendale positivo».

Il ministero del Lavoro ha emanato un decreto (che sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale nei prossimi giorni) che amplia le tipologie di intervento a

LA SPESA

Regioni e Province dovranno farsi carico di versare

la parte aggiuntiva di contributi

favore dei giovani, in una prospettiva di solidarietà generazionale. In pratica, accanto agli incentivi per il reinserimento nel mercato del lavoro e ai bonus assunzionali già previsti da precedenti decreti ministeriali (con una dotazione complessiva di circa 80 milioni di euro), viene "normato" il cosiddetto "patto tra generazioni", che consente di concludere "un accordo" tra cinque attori diversi. Il lavoratore anziano che accetta di proseguire in part-time, il giovane che conquista un contratto stabile all'interno della stessa azienda; e i soggetti pubblici (vale a dire Regioni e province) che si fanno carico di versare all'Inps i contributi previdenziali aggiuntivi in favore del lavoratore anziano in modo tale da garantirgli un livello di copertura pensionistica adeguato. «L'idea di un patto tra generazioni è una prospettiva, anche etica, di grande respiro», ha commentato il ministro Elsa Fornero. Che potrà, in futuro, «sostenere azioni concrete per disegnare una società più equa e inclusiva».

Il decreto, sei articoli in totale, stabilisce come a fronte dell'assunzione dei giovani come apprendisti (o a tempo indeterminato) le Regioni e le province autonome versino all'Inps l'integrazione contributiva - a

titolo di contribuzione volontaria - a beneficio dei lavoratori che accettano volontariamente un contratto part-time.

Sarà quindi necessario che Regioni e province siglino intese con l'Inps per quantificare l'onere finanziario degli interventi e per le comunicazioni inerenti i lavoratori beneficiari dell'integrazione contributiva volontaria. Regioni e province autonome dovranno inoltre comunicare al ministero del Lavoro le risorse che intendono destinare per questa nuova tipologia di incentivo per l'assunzione dei giovani, per consentire i relativi pagamenti: quanto al 50% a seguito di acquisizione della comunicazione dell'importo totale individuato; e quanto al restante 50% a seguito della richiesta, corredata dall'avvenuta intesa con l'Inps, dell'elenco dei lavoratori in part-time, con l'indicazione delle mensilità per cui è prevista l'integrazione contributiva e dell'elenco dei giovani assunti. Regioni e province autonome dovranno poi attestare, ogni trimestre e a conclusione dell'intervento, le risorse definitive utilizzate con l'indicazione dei datori di lavoro interessati, i lavoratori assunti e l'ammontare dei versamenti effettuati a titolo di integrazione volontaria della contribuzione. Per questi compiti potranno avvalersi dell'assistenza tecnica di ItaliaLavoro.

La chance

01 | LA POSSIBILITÀ

Il decreto rende possibile a un lavoratore anziano accettare di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo indeterminato a part-time, per favorire l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato

02 | LA CONDIZIONE

La condizione è che l'interrelazione tra nuova assunzione e riduzione dell'orario di lavoro comperti un saldo positivo occupazionale aziendale



La vera trincea sarà il lavoro

TITO BOERI

SECONDO il vincitore delle primarie, Pierluigi Bersani, il centro sinistra ha già da oggi uno squadrone in campo. Bene perché ci sarà bisogno non solo di esperienza, ma anche di idee nuove per affrontare i problemi dell'economia italiana.

SEGUE A PAGINA 41

LA TRINCEA DEL LAVORO

TITO BOERI

(segue dalla prima pagina)

Datropo tempo il centro sinistra non riesce ad avere una sua proposta sul lavoro, il problema numero uno con 3 milioni di disoccupati. Agisce solo di rimessa e il più delle volte a conservazione dell'esistente. Non è un difetto da poco per una coalizione che vuole ridurre le disuguaglianze: quando i soldi per politiche redistributive non ci sono, solo il lavoro può contenere i divari di reddito e ridurre la povertà. E dai tempi in cui si riuscirà a migliorare la situazione occupazionale verrà l'unica spinta autoctona alla crescita, quella non importata dall'estero attraverso le esportazioni.

E da cinque anni che il mercato del lavoro peggiora in Italia. Da agosto di quest'anno c'è stata un'ulteriore accelerazione nella crescita della disoccupazione. Troppo presto per capire se e in che misura è responsabile di questo peggioramento la riforma del mercato del lavoro varata a luglio. Solo il crollo del lavoro intermittente (-20 per cento) sembra oggi imputabile con ragionevole certezza alla riforma Fornero. C'è stata, infatti, una netta inversione di tendenza da quando è entrata in vigore la legge 92/2012; sino ad allora si era registrata una crescita costante di questi rapporti di lavoro. Nel Veneto, i lavori intermittenti sono addirittura quintuplicati da inizio 2008 a luglio 2012 e da allora sono in forte calo. Il crollo del lavoro intermittente non sarebbe di per sé preoccupante, se

accompagnato da una trasformazione del lavoro a chiamata in contratti a tempo indeterminato. Il problema è che nello stesso periodo - ce lo dicono i dati disponibili sulle comunicazioni obbligatorie - si sono ridotte anche le conversioni di contratti atipici in contratti permanenti. Lo stesso contratto di apprendistato, quello su cui puntava la riforma, ha registrato un forte calo sia in termini di assunzioni che di trasformazioni in contratti a tempo indeterminato al termine del periodo di formazione, nonostante gli incentivi fiscali posti in essere dalla nuova normativa.

L'accelerazione della disoccupazione negli ultimi mesi è un portato del forte calo delle assunzioni. Sono diminuite più del 10% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con punte del 20 per cento in Lombardia. Aumentano anche i licenziamenti (soprattutto quelli individuali), ma il numero totale di cessazioni di rapporti di lavoro diminuisce. L'aggravarsi della recessione ha sicuramente influito su questi sviluppi. Il fatto nuovo però è che questo blocco delle assunzioni vale a tutte le età, colpisce perciò anche quel crescente numero di persone (sono aumentate del 15 per cento rispetto a un anno fa) che, rimaste senza lavoro, non si ritirano dalla vita attiva aspettando una pensione, perché questa si è allontanata nel tempo con la riforma delle pensioni proprio mentre la durata delle indennità di mobilità si riduceva. Il blocco delle assunzioni non è colpa della riforma delle pen-

sioni. Al contrario nel nostro paese le assunzioni aumentano quando le persone vanno in pensione più tardi. Ma in presenza di un blocco delle assunzioni, la riforma delle pensioni aggrava il problema sociale sempre più pesante degli ultra 55enni rimasti senza lavoro.

Bisogna perciò contrastare al più presto il blocco delle assunzioni. Il problema è che la legge 92, mentre ha reso più difficile per i datori di lavoro l'utilizzo di diverse tipologie di contratti temporanei, non ha creato un percorso di ingresso alternativo, che portasse gradualmente verso la stabilità e che valesse a tutte le età. Rimangono per i neoassunti due regimi contrattuali troppo lontani l'uno dall'altro per non creare segregazione in quello meno vantaggioso per il lavoratore e meno impegnativo per chi lo assume: da una parte la giungla di contratti temporanei da cui si può essere licenziati senza costo alcuno e, dall'altra, i contratti a tempo indeterminato in cui, fin dal primo giorno dopo la prova, si è protetti da costi di licenziamento, molto alti, come se si fosse rimasti in quell'azienda per 20 o 30 anni.

Riuscirà finalmente lo schie-



ramento guidato da Bersani ad elaborare una propria proposta per affrontare il problema del dualismo contrattuale nel nostro mercato del lavoro? Riuscirà a farlo tenendo conto del fatto che non ci sono soldi per sgravi fiscali e che le imprese nei settori che potranno creare lavoro richiedono, per assumere, una certa flessibilità in ingresso? Se non riuscirà in questo intento, magari prendendo spunto dalle diverse proposte a firma di parlamentari del Pd depositate in Parlamento, il centro sinistra rischia addirittura di dover tornare indietro rispetto alle stesse misure contro il precariato introdotte dalla riforma Fornero. Pur di scongiurare un blocco delle assunzioni, potrebbe andare bene oltre la marcia indietro compiuta da questo governo con l'abolizione del cosiddetto "causalone", un modo per liberalizzare, anziché disincentivare, i contratti temporanei. Non vorremmo mai che un governo guidato dal centro sinistra tornasse a facilitare l'utilizzo dei contratti intermittenti, a favorire i contratti a progetto e le associazioni in partecipazione e magari reintrodurre nel settore privato i co.co.co.. Bene anche che si eviti di avvilire gli ultra 55enni che hanno perso l'impiego proponendo loro l'apprendistato come unico percorso di reinserimento nel mercato del lavoro.

Per risolvere i problemi del nostro mercato del lavoro c'è anche bisogno di un governo che abbia il coraggio di prendersi in prima persona la responsabilità di queste scelte. La legge Fornero e, prima di questa, le norme introdotte dal ministro Sacconi, hanno ampliato a dismisura la gamma delle materie decise dalla contrattazione collettiva. Altre materie, come il nuovo contratto di apprendistato, sono state delegate alle Regioni. Ma un governo non dovrebbe mai abdicare alla contrattazione il compito di fissare standard contrattuali e retributivi minimi. Perché questi minimi devono valere per tutti i lavoratori, non solo quelli rappresentati dal sindacato, e devono essere rispettati. Quanti altri crolli di palazzine in nostre città del Sud ci devono essere per rendersi conto del fatto che in Italia i minimi contrattuali valgono solo sulla carta e

che si lavora rischiando la vita a meno di quattro euro all'ora? E a quale livello deve salire la disoccupazione giovanile per avere misure immediatamente operative nel favorire le assunzioni, anziché demandare queste norme ai tempi lunghi delle amministrazioni locali?

La fotografia sull'occupazione femminile scattata dall'Inps e dal Report 2012 Wef

Laurea in corso e voti più alti Ma sul lavoro la donna insegue

Pagine a cura
di **BENEDETTA PACELLI**

Il primo della classe indossa quasi sempre la gonna. È più brava a scuola, si laurea in corso e con voti più alti rispetto ai colleghi maschi. Ma quando entra nel mondo del lavoro rimane sempre su un gradino più in basso degli uomini, nella possibilità di carriera e di guadagno. E non si tratta di un semplice luogo comune. La realtà è infatti messa a fuoco dall'Inps, che ne ha comparato stipendi e pensioni con i dati del Global Gender Gap Report 2012, la classifica stilata ogni anno dal World Economic Forum (Wef) sul divario di opportunità tra uomini e donne. Secondo questo rapporto l'Italia è scivolata al 101esimo posto su 135, a distanza sostanziosa da paesi come il Burundi, il Mozambico o la Thailandia, solo per fare qualche esempio. E peggio hanno fatto solo Cile, Messico, Bangladesh e pochi altri paesi. Un quadro confermato in buona parte dai dati incrociati dall'Istituto di previdenza che però, lasciano intravedere che qualcosa (forse) sta cominciando a muoversi.

Il contesto generale. La classifica stilata dal rapporto Global Gender Gap 2012 sulle disuguaglianze di genere colloca l'Italia all'80esimo posto su 135 paesi con un arretramento di ben sei posizioni rispetto al 2011. Se negli ultimi sei anni l'85% dei paesi del mondo ha migliorato la condizione della donna, colmando in parte le differenze di genere, il 15% ha visto un peggioramento e l'Italia fa parte proprio di questo secondo blocco. Nel 2008 l'Italia era 67esima al mondo,

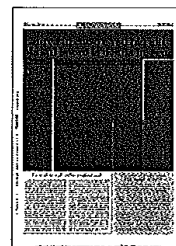
nel 2009 72esima e dal 2010 stabilmente in 74esima posizione. A penalizzare l'Italia, anzi le donne italiane, l'accesso (molto meno agevole rispetto a quello riservato agli uomini) al mondo del lavoro e le minori opportunità concesse alle donne. Il rapporto prende in esame alcune aree chiave in tema di disuguaglianza tra uomini e donne. Tra queste, come l'accesso ai diversi livelli di istruzione, l'Italia è al 65esimo posto e in termini di rappresentanza politica al 71esimo. Ma è nella partecipazione all'economia e opportunità delle donne che registra il dato peggiore finendo oltre il 100esimo posto.

Pensioni e retribuzioni. Il rapporto punta il dito sul nostro paese in particolare riguardo alla differenza di salario percepito da uomini e donne in Italia. E qui a «conforto» arrivano anche i numeri dell'Inps sul lavoro delle donne in Italia che registrano per lavoratori dipendenti del settore privato una retribuzione annua media di 21.678 euro lordi per il sesso femminile rispetto ai 30.246 euro per gli uomini. Il lavoro delle donne, poi, appare concentrato nelle posizioni basse e intermedie, le donne sono il 57% degli impiegati e la rappresentanza femminile diminuisce nelle posizioni più elevate. E poi ancora, solo un terzo della popolazione femminile fa parte della forza lavoro, mentre degli uomini ne fa parte la metà. Se si considerano poi le pensioni un altro dato che salta agli occhi è la ridotta anzianità contributiva delle donne, dove una

su due ha meno di 20 anni di contribuzione, nel privato. Nel pubblico, invece, il 40% delle donne hanno più di 30 anni di anzianità contributiva. Le donne poi rappresentano il 47% dei pensionati, ma percepiscono il 34% dell'importo complessivo mentre l'80% delle pensioni integrate al minimo sono erogate alle donne. Una pensionata su tre prende meno di mille euro al mese. In generale, nel pubblico la pensione media per le donne è pari a 18.400 euro l'anno lordi, contro i 26.900 euro degli uomini.

Le posizioni di vertice. Anche se le lavoratrici dipendenti sono quasi il 40% del totale dei lavoratori, le donne con qualifica di dirigente nel settore privato superano a mala pena il 13%. Una percentuale che varia dal 6,9% del settore delle costruzioni (7% delle lavoratrici dipendenti) al 46,2% del comparto dell'istruzione, dove però le lavoratrici dipendenti sono il 79% di tutti i lavoratori. E che dire poi delle donne presenti nei consigli di amministrazione delle società quotate pari solo al 7% anche se il loro numero è aumentato di quasi 3 punti percentuali nel periodo 2004-2011 e anche se metà delle società quotate hanno almeno una donna nel Cda. Dunque l'Italia maglia nera in termini di pari opportunità per le donne? Sostanzialmente sì, anche se comincia a intravedersi qualche piccolo spiraglio.

Qualcosa sta cambiando. Eppure qualcosa sta cambiando. Si osserva un incremento tendenziale dello 0,4% nell'occupazione femminile e nel contempo diminuisce lievemente l'occupazione maschile, tuttavia va sottolineato che l'82% dei lavoratori a tempo parziale è rappresentato da donne. E poi ancora i dati Inps rilevano nel triennio 2009-11 una crescita delle donne quadro (+83%) e delle donne dirigenti (+4,4%) con un più accentuato incremento di queste ultime in particolare nei settori credito, assicurazioni e servizi. Quanto alle reali opportunità di carriera dall'analisi delle qualifiche di entrata e di uscita risulta una possibilità di carriera in larga parte analoga per uomini e donne nel passaggio dal ruolo esecutivo a quello di quadro. Tuttavia nelle posizioni di dirigenti e professionisti per i quali non sono previsti avanzamenti di qualifica, sono assenti più uomini che donne.



Il lavoro delle donne in cifre		
ANNO 2011	DONNE	UOMINI
Forza lavoro	Solo 1/3 della popolazione femminile lavora	La metà degli uomini lavora
Tasso di occupazione 15-64 variazione 2011 su 2010	46,5% (contro il 68,6% della media europea) +0,4%	67,5% -0,2%
Disoccupazione	9,6%	7,6%
Tasso di occupazione donne laureate	71,7% (contro il 79,1% della media europea)	82,3%
Contratti a termine	48,2%	51,8%
Contratti a tempo indeterminato	39,7%	60,3%
Retribuzione media	21.678	30.246
Pensione media comparto pubblico	18.400	26.900
Donne dirigenti settore privato	13,3% (contro il 29% della media europea)	86,7%
Professionisti iscritti agli albi	44,2%	55,8%

Approvato provvedimento sul Sistema nazionale certificazione delle competenze

Il Governo ha approvato in via preliminare un provvedimento sul Sistema nazionale di certificazione delle competenze, in attuazione della riforma del mercato del lavoro per la crescita (legge n. 92 del 2012).

di Massima Di Paolo

Il Governo, nel corso del Consiglio dei Ministri, svoltosi lo scorso 30 novembre, ha approvato in via preliminare, su proposta dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con gli altri Ministri competenti, un **provvedimento sul Sistema nazionale di certificazione delle competenze, in attuazione della riforma del mercato del lavoro per la crescita (legge n. 92 del 2012).**

Con l'approvazione di questo documento, l'Italia si avvicina alle linee dettate dall'Unione europea ai Paesi membri perché, sull'opportunità, in un periodo di forte crisi economica, come quello attuale, che i Paesi membri, **si dotino di strumenti legislativi che consentano al maggior numero di persone, in particolare ai giovani in cerca di prima occupazione e ai giovani NEET, di far emergere e far crescere il grande capitale umano rappresentato dalle competenze che le persone acquisiscono in contesti non formali e informali, soprattutto sul lavoro, nella vita quotidiana e nel tempo libero.** Questo patrimonio è ancora sommerso in Italia, a differenza di altri Paesi dell'Ue. **La certificazione delle competenze comunque maturate dalle persone è considerata dall'Ue un elemento strategico di innovazione e valorizzazione del patrimonio culturale e professionale delle persone, per la crescita sociale ed economica di ogni Paese.**

Il provvedimento **contiene norme generali e livelli essenziali delle prestazioni riguardanti:**

- **l'individuazione e la validazione degli apprendimenti acquisiti dalle persone, in modo intenzionale, in contesti non formali** – ovvero al di fuori delle istituzioni scolastiche e formative e dell'università – nelle imprese, nel volontariato, nel servizio civile nazionale, nel privato sociale e, in contesti informali, ovvero nella vita quotidiana e nel tempo libero;
- **la struttura del sistema nazionale di certificazione delle competenze, con l'indicazione dei soggetti pubblici che ne fanno parte, con funzioni di regolamentazione dei relativi servizi negli ambiti di propria competenza (“Enti titolari”), e dei soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati (“enti titolati”) per l'erogazione di tali servizi;**
- **l'istituzione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, accessibile e consultabile per via telematica.** La mancanza del repertorio ha costituito, sino ad oggi, un grave problema anche per l'orientamento dei giovani e degli adulti;
- **gli standard degli attestati e dei certificati,** in modo che essi siano spendibili a livello nazionale e dell'Ue (cosa che oggi avviene solo per i titoli di studio e per le abilitazioni professionali relative a professioni regolamentate);
- **gli standard delle procedure di identificazione, valutazione e attestazione delle competenze;**
- **gli standard di sistema (misure di informazione, requisiti professionali degli operatori, accesso agli atti, ecc.);**
- **la dorsale informativa unica che assicurerà a ogni persona, attraverso l'interoperabilità dei sistemi informativi, di avere, in rete, “lo zainetto” digitale delle sue competenze;**
- **il monitoraggio e la valutazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze.**

Il provvedimento completa un “pacchetto di innovazioni” per innalzare i livelli di istruzione e formazione delle persone adulte che, entro il mese di dicembre, sarà trasmesso alla Conferenza Stato-Regioni, città e Autonomie locali, comprendente anche uno specifico accordo per l’orientamento permanente degli adulti, e un’intesa per la costruzione di reti territoriali per l’apprendimento permanente, di cui faranno parte scuole, università, centri territoriali per l’istruzione degli adulti, camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura, imprese e loro rappresentanze datoriali e sindacali.

2 Dicembre 2012

CONTRATTI A TERMINE

Il check up sugli intervalli

Il rinnovo dei contratti a termine si fa più veloce nel turismo e negli studi professionali: in questi settori gli accordi siglati dalle parti sociali hanno accorciato a 20 e a 30 giorni (a seconda che il contratto precedente sia durato meno o più di sei mesi) la pausa tra un in-

carico e l'altro allo stesso lavoro. Un intervallo più corto rispetto a quello previsto dalla riforma del lavoro. Sono i primi casi in cui è stato applicato il margine di autonomia lasciato dalla legge alla contrattazione nazionale.

in Norme e tributi ▶ pagina 9

Flessibilità in entrata. In alcuni settori gli accordi tra parti sociali hanno rivisto i limiti introdotti con la legge 92/2012

Lavoro a tempo ad assetto variabile

I datori stanno sperimentando le opzioni disponibili dopo la riforma del lavoro

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca

Il contratto a termine è una delle tipologie di rapporto che in questi mesi desta le maggiori preoccupazioni nel mercato del lavoro, soprattutto per le disposizioni restrittive introdotte dalla legge 92/2012, che ne ha reso più difficile l'uso, con un complicato sistema di regole ed eccezioni. Tutto questo mentre gli ultimi dati diffusi dall'Istat rivelano che sono ben 2 milioni e 447 mila i dipendenti a termine, il livello più alto dal terzo trimestre del 1993. I contratti a termine sono cresciuti del 3,5% (+83 mila unità) nel terzo trimestre di quest'anno rispetto allo stesso periodo del 2011 (si veda Il Sole 24 Ore del 1° dicembre). È dunque quantomai attuale ripercorrere gli effetti sulle aziende delle regole introdotte con la riforma, anche alla luce degli ultimi chiarimenti forniti dal ministero del Lavoro.

La scelta di irrigidire la disciplina dei rapporti a termine è poco comprensibile, perché nell'attuale mercato del lavoro le maggiori criticità sono legate all'occupazione irregolare, al lavoro nero, alle difficoltà di salvaguardare l'impiego dei lavoratori ultracinquantenni e, infine, all'eccessiva durata di rapporti instabili per alcune persone. Il contratto a termine, però, garantisce occupazione regolare (non ci sono differenze con l'ordinaria occupazione) e ha un limite di durata di 36 mesi, introdotto nel 2007.

L'intervallo fra contratti

Il limite più importante introdotto dalla riforma riguarda il tempo che deve passare tra la fine di un contratto a termine e la stipula di un nuovo contratto tra le stesse parti e per le stesse mansioni. Prima della legge 92/2012, questo pe-

riodo era fissato in 10 giorni, che diventavano 20 se il contratto a termine precedente aveva avuto una durata superiore a sei mesi. Con la riforma, questo spazio di tempo (ragionevole, seppure inesistente in altri ordinamenti europei) è stato pesantemente modificato: tra un contratto e l'altro devono passare 60 giorni, che diventano 90 quando il primo contratto ha superato i sei mesi. Di fatto, la norma rischia di tradursi nel divieto per le aziende di riassumere una persona che ha già lavorato con il contratto a termine, perché lo spazio temporale di due o tre mesi è troppo lungo.

Le strade percorribili

Di fronte alla novità, le imprese stanno scegliendo soluzioni diverse. La prima è quella di assumere altre persone, per evitare di dover attendere i 60-90 giorni. Questa soluzione, però, penalizza proprio i lavoratori che la norma voleva tutelare. Altre soluzioni sono più orientate alla tutela del rapporto di lavoro con la stessa persona. In particolare, alcune aziende si stanno "rifugiando" nella somministrazione di lavoro, un contratto che nella versione a termine garantisce analoghe flessibilità ma minori vincoli, e nella versione a tempo indeterminato offre soluzioni innovative (anche grazie alla possibilità di usare apprendisti).

L'apertura del ministero

Le scelte delle singole aziende possono diventare meno complesse se le parti sociali faranno uso della norma che assegna loro la facoltà di ridurre i termini a 20 giorni (30, per i contratti di durata ultrasestrale) con la stipula di un contratto collettivo. Questa previsione era contenuta nella disciplina iniziale della legge 92/2012 ma con limiti eccessivi, che sono stati superati

(pur con una formulazione imprecisa) in seguito alle modifiche apportate alla riforma del lavoro dal primo decreto sullo sviluppo (Dl83/2012).

Come ha precisato il ministero del Lavoro nella circolare 27 del 7 novembre scorso, i contratti collettivi di livello nazionale (ma anche territoriale o aziendale) potranno ridurre il periodo di attesa, mediante la stipula di un accordo ad hoc, come accaduto recentemente nel settore del turismo. Con l'intesa appena raggiunta in questo comparto il 21 novembre, infatti, è stata decisa la riduzione del periodo di attesa per tutti i contratti a termine usati nel settore (si veda l'articolo a lato).

Si tratta di una strada che dovrà essere perseguita anche da altri settori, senza attendere l'intervento del ministero del Lavoro, che, secondo la legge, potrebbe definire alcune situazioni in cui l'intervallo si riduce a 20 oppure 30 giorni. Il Ministero, tuttavia, potrà intervenire con una nuova disposizione solo tra 12 mesi, e solo per alcuni casi specifici (avvio di nuove attività, commesse straordinarie, e così via), che non assorbono i fabbisogni più ampi espressi dal mercato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Stop and go

È l'intervallo di tempo che deve passare tra la fine di un contratto a termine e la stipula di un nuovo contratto, tra le stesse parti, per l'esecuzione delle stesse mansioni. La riforma del lavoro ha sensibilmente allungato questo intervallo, portandolo da dieci a sessanta giorni se il contratto a termine precedente aveva durata inferiore a sei mesi e da venti a novanta giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi



Il chiarimento. Alla fine dei 36 mesi

Possibile continuare in somministrazione

Le novità sul contratto a termine sono già state interpretate, su alcuni aspetti, dal ministero del Lavoro, che ha emanato le prime circolari e i primi interpellanti sul tema.

Il ricorso a questi strumenti può agevolare gli operatori nell'uso delle norme, ma può nascondere anche insidie, perché le interpretazioni contenute negli atti amministrativi di quel tipo non sono vincolanti per il giudice del lavoro. Occorre quindi valutare sempre con prudenza le indicazioni provenienti da questi documenti, per evitare spiacevoli sorprese.

Il primo atto con cui il Ministero ha iniziato a ricostruire la nuova disciplina è la circolare 18 del 18 luglio scorso: la cosiddetta acausalità del contratto a termine - ha chiarito il ministero - può essere usata solo quando tra le parti non è mai intercorso un altro rapporto di lavoro subordinato. La stessa circolare introduce un concetto ripreso poi in un interpello di ottobre (il numero 32): dopo il raggiungimento dei 36 mesi di durata massima del rapporto a termine (comprensivi degli eventuali periodi di somministrazione), un'azienda può continuare a usare lo stesso lavoratore facendo ricorso alla **somministrazione**.

È un'interpretazione che lascia aperti molti dubbi (la legge sembra dire altro), quindi c'è da sperare che questa lettura estensiva non finisca per produrre solo nuovi contenziosi.

Il Ministero è intervenuto sugli intervalli tra contratti con la circolare 27/2012: la riduzione dell'intervallo temporale da 60/90 giorni previsti dalla legge a 20/30 giorni dovrà necessariamente passare per un accordo sindacale. La circolare circonda invece la possibilità di un intervento del Ministero solo a partire da luglio 2013, e solo per situazioni particolari dell'impresa, quali il lancio di start up, il lancio di nuovi prodotti, e così via.

Molto importante è la nota del 17 ottobre, con cui il ministero del Lavoro ha ricordato che la somministrazione di manodopera non è soggetta alla regola dello *stop and go*: la validità del contratto è quindi legata unicamente alla reale sussisten-

Le istruzioni per l'uso

Come è cambiata la disciplina dei contratti a termine dopo la riforma del lavoro

LA CAUSALE

- Il primo contratto a termine per qualunque tipo di mansione è esente dalla causale, purché tra le due parti non ci sia mai stato un rapporto di lavoro subordinato. Questa apertura vale sia per i contratti a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato
- La durata di questo primo contratto senza causale non può superare i 12 mesi e non è prorogabile
- Nel caso di primo contratto a termine senza causale, non è ammessa la prosecuzione di fatto

I RINNOVI

Questi gli intervalli previsti dalla riforma del lavoro tra un contratto e il successivo:

- **90 giorni** se il primo contratto ha una durata superiore ai 6 mesi
 - **20/30 giorni** nei casi previsti dai contratti collettivi di lavoro, nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da cause specifiche, come l'avvio di una nuova attività o il lancio di un prodotto innovativo
- Restano fuori dalla nuova disciplina degli intervalli i contratti stagionali e stipulati per ragioni sostitutive

LE PROROGHE

Il primo contratto - esente dalla causale - non è prorogabile

Nelle altre ipotesi resta ferma la disciplina previgente (che richiede la sottoscrizione di un accordo prima della scadenza del termine per poter prorogare il contratto)

LA PROSECUZIONE DI FATTO

Al fine di soddisfare esigenze organizzative del datore, il rapporto a termine può proseguire oltre la sua naturale scadenza nelle seguenti ipotesi:

- per **30 giorni** nei contratti di durata inferiore ai 6 mesi
- per **50 giorni** nei contratti di durata superiore ai 6 mesi

Il datore di lavoro deve comunicare al Centro per l'impiego entro il termine di scadenza del termine inizialmente previsto, l'intenzione di proseguire il rapporto e la nuova scadenza.

L'INDENNITÀ PREVISTA IN CASO DI IMPUGNAZIONE

Nei casi di conversione del contratto a termine in un contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva che va da un minimo di 2,5 a un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

I TERMINI PER L'IMPUGNAZIONE

- **120 giorni** per l'impugnazione in via stragiudiziale
- **180 giorni** per la successiva azione giudiziaria

za della causale.

Nell'interpello 37 del 22 novembre, il Ministero ha dato la propria interpretazione sul tema dello *stop and go* del lavoro stagionale. La legge esclude dalla regola dell'intervallo di 60 o 90 giorni tra incarichi i contratti a termine stipulati per esigenze sostitutive e quelli stipulati per esigenze stagionali. Per quest'ultima casistica, si fa riferimento a una normativa molto datata (il Dpr 1525 del 1963) o ai casi previsti dai contratti collettivi. Il Ministero chiarisce che fra

i contratti collettivi cui fare riferimento per individuare le attività stagionali cui si applica il termine ridotto rientrano anche quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge 92/2012. Infine, il Ministero - con la nota del 31 ottobre - ha chiarito le modalità con cui dovrà essere comunicata l'eventuale prosecuzione di fatto del rapporto a termine oltre la scadenza prevista. Dal 25 novembre 2012 al 10 gennaio 2013 (data in cui entrerà in vigore l'aggiornamento dei modelli per le co-

municazioni obbligatorie), queste comunicazioni di prosecuzione del termine inizialmente fissato andranno effettuate con la compilazione del quadro «Proroga» del modello UniLAV, inserendo nel campo «Data fine proroga» la data del nuovo termine del rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL TETTO

Superata la durata massima dei contratti a termine l'impresa può impiegare lo stesso lavoratore tramite agenzia

I rinnovi. Spazio alla contrattazione collettiva

Intervalli già ridotti per turismo e studi professionali

La normativa sul contratto a termine è tradizionalmente caratterizzata da un doppio binario: la legge fissa una griglia minima di regole che si applicano al rapporto, ma la contrattazione collettiva ha la facoltà di integrare e modificare questa disciplina di base.

La riforma Fornero conferma questa impostazione, assegnando ai **contratti collettivi** la facoltà di cambiare alcune delle norme previste dalla legge. Per ora i contratti collettivi nazionali hanno usato poco queste facoltà (con qualche eccezione, come il turismo o gli studi professionali), ma c'è da aspettarsi un'accelerazione nei prossimi mesi. I temi da affrontare sono tanti. Per quanto riguarda la disciplina delle causali, l'articolo 1, comma 1-bis, del Dlgs 368/2001, nuovo testo, prevede che, in alternativa alla disciplina di esenzione dalla causale, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale possano escludere l'obbligo di indicare la causale per le assunzioni a termine (o per le missioni di lavoratori somministrati) entro un limite del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

I contratti collettivi possono scegliere questa modalità organizzativa solo in presenza di una delle seguenti situazioni: avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, introduzione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente. I contratti nazionali possono anche delegare i contratti aziendali a introdurre questo sistema. La contrattazione di secondo livello non ha quindi un potere di intervento autonomo, ma è attivabile solo se il contratto nazionale ha previsto questa facoltà.

Per quanto riguarda i rinnovi, il comma 3 dell'articolo 5 del Dlgs 368/2001, nuovo testo, assegna ai contratti collettivi un ampio spazio di inter-

vento, che finora è stato usato dai contratti del turismo e degli studi professionali.

Quando si parla di contratti collettivi, non bisogna dimenticare che accanto al livello nazionale, c'è un secondo livello di contrattazione (territoriale o aziendale), che è sempre più sollecitato a intervenire anche sulla regolazione del lavoro flessibile. Per quanto riguarda il con-

I PRIMI CASI

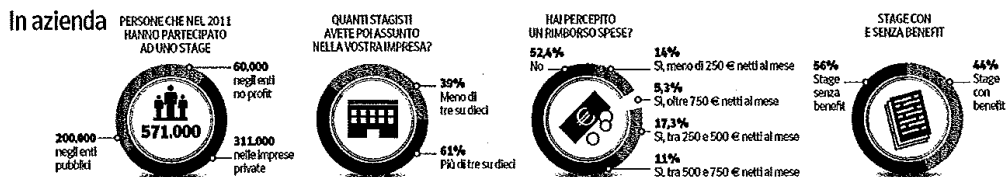
Le intese con i sindacati hanno ridefinito le pause tra due incarichi successivi portandole a 20 o 30 giorni

tratto a termine, la possibilità di intervento degli accordi aziendali è espressamente riconosciuta dall'articolo 8 della legge 148/2011, che consente ai contratti di prossimità di regolare il lavoro flessibile in maniera anche diversa dalla legge o dagli accordi nazionali. Queste intese possono spingersi sino a disciplinare le conseguenze dell'eventuale annullamento del termine. Ancora non ci sono molte esperienze di uso di questo istituto, ma c'è comunque grande interesse delle aziende. Il recente accordo sulla produttività, e la grande enfasi che pone sul livello di contrattazione aziendale, potrebbe indirettamente favorire anche il ricorso al contratto di prossimità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Approfondimenti Dalla scuola al lavoro, gli strumenti e le tutele**STAGISTI AL TESORO, UN EURO L'ORA**

Dal ministero dell'Economia un bando per 34 posti «low cost», gli ultimi possibili. Mezzo milione di giovani ora aspetta la «congrua indennità» della riforma Fornero



Fonte: Repubblica degli stagisti - Sondaggio Acti sportello stage

Leggi e riforme**Le regole attuali**

Attualmente lo stage non comporta l'obbligo di retribuzione da parte dell'azienda, né quello previdenziale. La durata varia dai 4 mesi ai 24 mesi e lo stage viene attivato sulla base di Convenzioni stipulate tra il soggetto promotore e l'azienda. Quest'ultima ha l'obbligo di allegare un progetto formativo che contiene indicazioni su durata dello stage, orario di lavoro, posizione assicurativa, modalità, facilitazioni, obblighi e impegni.

Le novità

La riforma Fornero ha introdotto diverse novità, la più importante delle quali è il tirocinio retribuito. Più in generale è prevista entro gennaio la stipula a livello di **Conferenza Stato-Regioni** di un accordo che indichi: azioni volte a contrastare l'uso distorto dello strumento; gli elementi qualificanti del tirocinio; una congrua indennità, anche in forma forfettaria.

La risoluzione Ue

Il Parlamento europeo era intervenuto in tema di occupazione giovanile e stage già nell'estate 2010, chiedendo agli Stati membri

più qualità e garanzie. A distanza di due anni, una nuova risoluzione suggerisce le possibili linee d'azione, a partire dalle proposte contenute nel pacchetto «Opportunità per i giovani» presentato lo scorso dicembre dalla Commissione.

ROMA — Uno stage al ministero dell'Economia. Un'occasione di questi tempi, perché si tratta pur sempre di entrare nella stanza dei bottoni, e perché con l'aria che tira, l'Istat ci ha appena detto che la disoccupazione giovanile è al 36,5%, in attesa di trovare un lavoro vero anche uno strapuntino va bene. I posti a disposizione sono 34, tutti per chi ha appena preso una laurea o la prenderà nei prossimi mesi. Ed ognuno con un percorso definito, ben strutturato, anche ambizioso: si va dalla «elaborazione del budget, analisi dei costi e misurazione della performance» alla «attività di rappresentanza e difesa del ministero nelle controversie di lavoro», fino al «monitoraggio delle entrate tributarie e analisi dell'andamento del gettito in relazione alle variabili macroeconomiche». Non le classiche fotocopie, insomma. Poi, si arriva al capitolo rimborso spese.

«L'importo lordo è fissato sulla base delle presenze in ufficio, debitamente documentate, determinato in euro 7,00 (sette giornalieri). A spanne fa un euro l'ora. Con l'avvertenza che le «predette somme saranno erogate ai tirocinanti

compatibilmente con le disponibilità nei relativi capitoli di bilancio». Davvero poco, insomma. A meno che qualche università non conceda «forme di sostegno economico» aggiuntive. Il bando è stato pubblicato pochi giorni fa sul sito Internet della **Fondazione Eni**, la **Conferenza dei rettori**, che mette in contatto domanda ed offerta per una serie di stage che al momento coinvolgono 12 fra enti pubblici e im-

prese. Le domande saranno accettate fino a venerdì, il tirocinio partirà a fine gennaio. Ma quei sette euro al giorno stanno diventando un caso.

La Cgil Sicilia, che ha lanciato una mobilitazione contro gli abusi proprio negli stage, ha annunciato una campagna di «mail bombing» dal titolo «Così choosy da non accettare l'elemosina». «Ci sono già precedenti criticabili — dice Andrea Gattuso, responsabile per le Politiche giovanili del sindacato — ma una cifra del genere è davvero ridicola».

In realtà, lo stage low cost non è una rarità. Anzi, una volta su due il tirocinio è completamente gratuito, in un buon 30% dei casi il rimborso spese non va oltre i 500 euro al mese, mentre sono pochissimi i fortunati, il 5,3%, che superano la fantastica soglia dei 750 euro al mese. Con sette euro per giorno lavorativo (150 euro al mese), lo stage al ministero dell'Economia è nelle parti basse della classifica ma non in fondo. Solo che negli ultimi mesi se non le regole, almeno il vento è cambiato.



Il sogno delle start up diventa una realtà

“Questa terra sembra la Silicon Valley”

GIOVANI E AZIENDE DI ALTRE REGIONI DECIDONO DI TRASFERIRSI NON SOLO PER GLI AIUTI ECONOMICI MA ANCHE PER LA PRESENZA DI IMPORTANTI STRUTTURE ALL'AVANGUARDIA NELLA SPERIMENTAZIONE

Christian Benna

Per costruire il loro supermercato di dati digitali, Michele Barbera e i suoi 5 soci, quasi tutti toscani doc, hanno scelto di salire su in montagna. E a febbraio dalle rive dell'Arno si sono trasferiti ai piedi delle Dolomiti. Il cambio di indirizzo non è stato casuale. E certo non solo per l'aria buona. Quassù hanno portato un'idea che è diventata una start up, la Spazio Dati. Hanno allargato la platea dei soci aprendo il capitale a un ricercatore della Fondazione Bruno Kessler, hanno messo in incubazione la loro società presso Trento Rise, uno dei motori dell'innovazione della provincia autonoma di Trento. «Siamo una start up che si occupa di semantica web, partecipata dalla Camera di commercio di Pisa e da Trento Rise - spiega Michele Barbera - Creiamo delle applicazioni per rendere fruibili e accessibili informazioni che in natura sono difficili da decifrare, come il bilancio di un'azienda o di un ente pubblico. In sostanza, mettiamo dati negli scaffali giusti, come si fa in un supermercato con la merce. Ci siamo trasferiti in Trentino perché sul territorio, oltre alle agevolazioni economiche, sono presenti centri di ricerca sull'Ict di altissimo livello con cui collaborare e nel nostro caso, anche entrare in partnership».

Che le valli trentine comincino a somigliare, almeno in quanto a ospitalità innovativa, a una pic-

cola Silicon Valley non se ne sono accorti solo in Toscana. I modenesi di Export System, società che produce sistemi di correzione automatica di scrittura, come quelli per la versione italiana di Word di Microsoft Office, hanno aperto due filiali: una negli Usa e l'altra in Trentino. Est maturando l'idea di portare qui anche il quartier generale. «Da trent'anni almeno, la provincia autonoma di Trento ha investito moltissimo per creare un ecosistema ideale per chi opera nel campo dell'Ict», dice Paolo Lombardi, responsabile New Business Creation di Trento Rise. «Le cattedre universitarie e i posti nei laboratori non vengono assegnati per concorso ma per chiamata, puntando, ovviamente, sui migliori professionisti in circolazione. Dal 2005 sono stati introdotti corsi di dottorato in inglese. Ogni anno abbiamo una settantina di dottorandi che arrivano dall'estero».

Ad aprile a Trento è stato inaugurato il nodo italiano di EIT Ict Labs dell'Istituto Europeo per l'Innovazione e la Tecnologia, che vede come partner Telecom Italia e Trento Rise. E così, con l'ultimo arrivato, diventano una ventina i centri di ricerca presenti su territorio, tra pubblici e privati, nel campo dell'Ict e delle tecnologie. È pure in fase di completamento una rete di fibra ottica per 800 km, integrata con una rete di accesso wireless che disloca più di 700 access point. Nel complesso gli investimenti in ricerca e sviluppo ammontano a 190 milioni di euro l'anno, il 3% del Pil locale, e il doppio rispetto alla media nazionale. E Trentino Sviluppo mette a disposizione 7 incubatori di imprese (BIC) per le nuove aziende innovative.

«Le infrastrutture ormai ci sono - continua Paolo Lombardi - La provincia ha lanciato anche

GLI SPIN-OFF HI TECH

Numero di imprese attive al 31 dic. 2011	ETÀ MEDIA (in anni)	
LOMBARDIA	114	8,1
PIEMONTE	102	6,9
LIGURIA	34	9,1
E. ROMAGNA	115	8,5
VENETO	67	5,8
FRIULI V. G.	49	6,6
TRENTINO	16	9,0
TOSCANA	105	8,0
LAZIO	68	6,1
MARCHE	43	6,0
UMBRIA	38	6,8
ABRUZZO	12	5,9
PUGLIA	79	5,0
SARDEGNA	51	5,4
CALABRIA	36	6,3
CAMPANIA	28	6,1
SICILIA	25	7,4
BASILICATA	4	4,7
MOLISE	4	6,2

Fonte: Netval, aprile 2012

strumenti finanziari per attrarre nuove imprese ad alto tasso tecnologico. Ci sono agevolazioni fino al 70%, per investimenti fino a 2 milioni, per chi investe in ricerca e collabora con i nostri istituti dell'Ict. Ci sono incentivi anche di seed capital, per fare crescere nuove le start up». I risultati cominciano a vedersi. Sul territorio l'Ict vale 5000 posti di lavoro, di questi 800 sono ricercatori, e un giro d'affari di circa mezzo miliardo di euro l'anno. Il numero di spin off, due all'anno per un totale di una ventina, non viaggia ancora al ritmo della Silicon Valley.

Tuttavia, sull'ultimo miglio della filiera dell'innovazione la provincia autonoma di Trento ha in cantiere il suo progetto più ambizioso: fare crescere nei prossimi anni centinaia di start up ad alto tasso tecnologico. Il piano di azione si chiama "103 Start up" e punta ad attrarre le migliori idee di imprese da tutto il mondo.

«Il Trentino ha già una base produttiva solida - ha spiegato il presidente della Provincia autonoma di Trento Lorenzo Dellai - e di questo siamo contenti: ma è necessario consolidarla attraverso robuste iniezioni di innovazione. Con questo progetto noi diciamo ai giovani aspiranti imprenditori non solo trentini, ma italiani, europei e anche del Sud America: venite in Trentino ad aprire la vostra azienda». Lastima è di circa 2000 progetti da valutare nei prossimi 4 anni. La commissione di valutazione, che selezionerà le migliori idee da far diventare imprese, sarà composta da privati, non dal settore pubblico, quindi con una chiara divisione di ruoli. A chi vince la prima se-

lezione verranno erogati 50 mila euro, 30 in cash e 20 in servizi. «I neoimprenditori avranno un anno di tempo per trovare altri investitori. Tanto quanto prenderanno dal mercato tanto riceveranno anche dal fondo creato per questo progetto. Per le start up che cresceranno ancora c'è poi a disposizione il fondo di venture capital Earlybird che finanzia la fase successiva». La capacità di cambiare pelle è la scommessa del territorio per il futuro. Basti pensare all'Istituto trentino di

cultura. Oggi si chiama Fondazione Bruno Kessler: si occupa ancora di cultura, ma con una vocazione innovativa e scientifica. Con i suoi 350 ricercatori l'ente ha in casa 12 start up pronte a spiccare il volo. Per seguire il cammino di altri, come i ragazzi di MTT-Pro che con il loro software sanitario hanno attirato l'attenzione di investitori di peso, e oggi fanno parte del gruppo Noema Life.

Spiega Giuliano Muzio, responsabile dell'Area Innovazione e Relazioni con il Territorio della Fondazione Bruno Kessler: «Il nostro modello è unicum in Italia nel panorama dell'innovazione. Il budget proviene per due terzi dalla Provincia, il resto racimolato grazie al fund raising. Nei nostri laboratori si fa ricerca applicata principalmente in due ambiti: Ict e materiali e micro sistemi. Ma si fa anche impresa. E sosteniamo quei ricercatori che vogliono fare il grande salto, partecipando direttamente alla start up, oppure li mettiamo in contatto aziende interessate ad investire in Trentino».

La Provincia di Trento vuole fare crescere nei prossimi anni un centinaio di start up ad alto tasso tecnologico. Il piano di azione si chiama "103 Start up"

*) RIPRODUZIONE RISERVATA



1



2

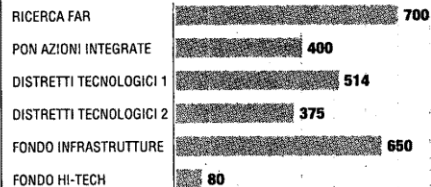


3

Qui sopra, **Paolo Lombardi** (1), di Trento Rise; **Rolf Mathies** (2), fondatore del fondo **EarlyBirds**; **Alexander von Gabain** (3) presidente dell'Eit

GLI INVESTIMENTI IN ATTO PER LA RICERCA

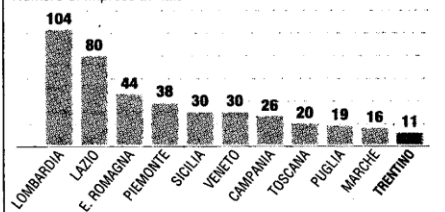
Fondi nazionali e comunitari, in milioni di euro



Già oggi in provincia l'itc occupa 5mila persone, e genera valore per oltre mezzo miliardo di euro

LE REGIONI DELLE START UP

Numero di imprese avviate



Centro Eit, benvenuti nel futuro così i ricercatori fanno impresa

L'ENTE CHE STUDIA LO SVILUPPO DI TUTTE LE TECNOLOGIE INFORMATICHE È STATO SCELTO DALL'EUROPA COME SEDE DEL SESTO NODO CONTINENTALE DEL NETWORK DELL'INNOVAZIONE E LE APPLICAZIONI AUMENTANO

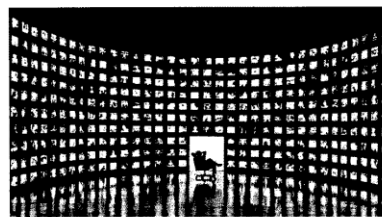
Francesco Jori

Trento

Vista da fuori, potrebbe sembrare una brillante fabbrica delle idee, e delle più innovative: la materia è la più avanzata possibile, quella delle tecnologie informatiche. Ma a Roberto Saracco, che dirige il centro Eit di Trento, l'immagine sta decisamente stretta: "La novità nostra è l'aver creato una scuola che trasformi i ricercatori in imprenditori; i nostri studenti devono creare imprese. E qui ogni anno avremo fra i 200 e i 250 studenti per trasformare idee in aziende di successo". L'Europa ci crede, al punto da aver scelto proprio Trento, poco più di un anno fa, come sede del sesto nodo continentale dello Eit Ict Labs, la rete dell'innovazione nelle tecnologie informatiche dello European Institute of Innovation & Technology. Una scelta importante per l'Italia, perché Trento è stata preferita a candidati eccellenti come Londra e Budapest per andare ad affiancare i cinque poli esistenti: Berlino, Parigi, Stoccolma, Helsinki, Eindhoven. Il decollo operativo sta avvenendo in questi mesi, con partner di assoluto rilievo come Telecom, Engineering, il Cnr, il Centro ricerche Fiat, i Politecnici di Milano e Torino, l'università di Bologna, ST Microelectronics e la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa. L'Eit è l'iniziativa di maggior respiro strategico lanciata dalla Commissione Europea nel campo della ricerca e dell'innovazione tecnologica: il suo obiettivo è rifondare i rapporti tra mondo imprenditoriale ed economico, alta formazione e ricerca. In particolare, si punta a formare entro il 2020 10mila giovani in grado di

operare nel triangolo education-business-ricerca. Saracco, che da una vita si muove su questa frontiera avanzata (è stato tra l'altro direttore del Future Centre di Telecom Italia), crede fino in fondo in questo progetto: "Il nodo di Trento nasce dall'esigenza di concretizzare la ricerca in veri prodotti, con l'ambizione di diventare un vero e proprio catalizzatore per trasformare i progetti Ict del made in Italy in prodotti commercializzabili. È un orizzonte strategico per i benefici che può portare alla qualità della vita". E spiega, a questo proposito: "I dati che caratterizzano la società dell'informazione sono un patrimonio che dobbiamo imparare a gestire e utilizzare in modo appropriati. Essi ci consentono di avere il polso del territorio; e se si riesce a garantire che chi accede a tali dati lo faccia in maniera corretta, si abilita un intero ecosistema per lo sviluppo di applicazioni e servizi".

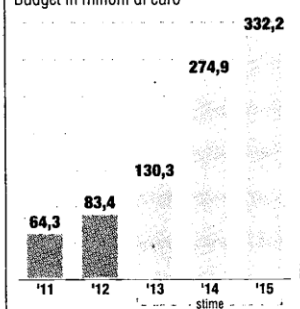
Nel centro trentino, che già ora raccoglie circa 450 ricercatori, si punta a sviluppare in particolare tecnologie nuove con lo scopo di migliorare i più diversi aspetti della vita quotidiana, dai trasporti all'energia, dalla domotica alla diagnostica medica. A regime, l'Eit di Trento sarà attivo in più ambiti: città digitali, sistemi intelligenti per la mobilità (dai software per il monitoraggio del traffico autostradale alla sensoristica per la sicurezza nelle gallerie), media digitali, salute e benessere (è già allo studio un nuovo sistema per il trattamento della sindrome autistica). "Sarremo il fulcro di tutte le sperimentazioni condotte dai partner del nodo sparsi in Italia, fornendo una panoramica su come l'hi-tech possa contribuire a migliorare i servizi per i cittadini", sottolinea Saracco. Al tempo stesso, Trento rappresenterà un punto di riferimento per facilitare l'innovazione da parte delle piccole e medie imprese, offrendo servizi per lo sviluppo di modelli di business, brevettazione, collegamenti con il contesto internazionale; e for-



Trento è stata preferita a candidati eccellenti come Londra e Budapest

L'EIT IN CIFRE

Budget in milioni di euro



nirà anche spazi fruibili in cui operare e sperimentare prodotti innovativi.

Per Saracco, è decisivo soprattutto riuscire a fare dell'Eit trentino un incubatore di start-up: "La metrica per il successo è il numero di nuove aziende che usciranno di qui. Ai ragazzi che vengono a formarsi qui offriamo una preparazione generale nella prima fase, e poi tutto il supporto per mettere i piedi in un'impresa". Ma anche ogni piccola e media impresa che abbia necessità di supporto per avviare il proprio business potrà trovare spazio a Trento. Dove d'altra parte esiste da tempo un terreno fertile per l'innovazione, come

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

dimostra l'insediamento di Microsoft fin dal 2005 nel campo della bioinformatica, ma anche il progetto di Telecom di coprire l'intero Trentino con la banda larga entro l'anno prossimo. Già oggi d'altra parte in provincia l'Ict occupa 5mila persone, e genera valore per oltre mezzo miliardo di euro. Una scelta su cui da tempo punta la Provincia autonoma, spiega il presidente Lorenzo Dellai: "Solo da poco tempo le università si preoccupano di cosa succede quando uno studente finisce il suo percorso di studi. Su questo il Trentino ha aperto delle piste importanti. Ci sono strumenti nuovi da mettere in campo, compreso l'accompagnamento per i giovani alla creazione di nuove imprese. Dobbiamo inoltre fare buona comunicazione riguardo ai percorsi formativi. Ovviamente c'è la libertà di chiunque di scegliere la strada che meglio crede, ma una seria azione di orientamento per fare capire che certi settori più di altri possono garantire degli sbocchi occupazionali e d'impresa è un nostro preciso dovere. Al tempo stesso, dobbiamo anche garantire alle imprese di poter disporre delle risorse umane di cui abbisognano".

*) RIPRODUZIONE RISERVATA

[L'INIZIATIVA]

Per una buona idea imprenditoriale in palio 50mila euro

A Trento una buona idea vale 50 mila euro. Chi ne ha una nel cassetto può cominciare a confezionarla. Perché entro la fine di dicembre, la provincia autonoma emetterà il bando del progetto 103 Startup, (<http://103startup.eu>) che intende, con 7 milioni di euro in finanziamenti, far germogliare sul territorio un centinaio di nuove imprese entro i prossimi 4 anni. Il progetto è aperto a tutti, di qualunque nazionalità, purché in possesso di buone idee di impresa. A valutare i progetti ci sarà una commissione indipendente. Per chi passerà la selezione c'è un in palio un bottino da 50 mila euro, di cui 30 mila per la costituzione della start up, e il resto in servizi (alloggio, mensa, laboratori). E la possibilità di diventare una vera azienda grazie alla partecipazione nel capitale del gruppo di venture capital Early Bird.



Secondo **Roberto Saracco**, che dirige il centro Eit di Trento, "la novità nostra è l'aver creato una scuola che trasformi i ricercatori in imprenditori"



EFFETTO FORNERO SUL LAVORO INTERMITTENTE

di Bruno Anastasia

Per apprezzare gli effetti della riforma del lavoro sul piano dei grandi aggregati ci vorrà del tempo. Ma già da ora si nota un impatto significativo sul contratto di lavoro intermittente, profondamente ri-regolato dalla legge 92.

Qualche osservatore a corto (o in eccesso) di capacità analitiche ha commentato i recenti dati Istat sulla **disoccupazione** affermando “Ecco: la riforma del mercato del lavoro non funziona”. Con altrettanto acume semplicistico qualcuno potrebbe argomentare “Ecco, la riforma del mercato del lavoro funziona perché l’occupazione tendenziale tiene, è praticamente stabile, mentre siamo in presenza di un Pil a -2,6 e di una produzione industriale a -4,8 (sempre dati tendenziali)”.

In realtà ci vorrà molto tempo per apprezzare gli effetti (eventuali) della riforma varata con la **legge 92/2012** sul piano dei grandi aggregati. Ciò che fin d’ora si può iniziare a osservare è la ricaduta delle norme specifiche che hanno teso a modificare i **comportamenti delle imprese**, incentivandoli o disincentivandoli rispetto agli obiettivi che il legislatore si è dato.

LA LEGGE 92 E IL LAVORO INTERMITTENTE

Il primo impatto significativo è stato registrato in relazione al contratto di **lavoro intermittente** (o lavoro a chiamata o job on call), profondamente ri-regolato dalla legge 92/2012. Con l’obiettivo di limitarne l’utilizzo distorto, le nuove norme hanno ridefinito modalità e tempi del possibile impiego, ma hanno anche introdotto un nuovo adempimento - l’obbligo di comunicare la **durata** di ogni attivazione effettiva del lavoratore - al fine di precludere forme di impiego irregolari, vale a dire la facile tentazione di schermare con il contratto medesimo forme di **lavoro nero** di varia intensità. A partire dal 2008, il contratto di lavoro intermittente aveva conosciuto uno straordinario successo e una progressiva, continua, rapida diffusione, intensa soprattutto nelle Regioni (Veneto, Emilia Romagna) più turistico-commerciali. Nel terzo trimestre 2012, in coincidenza non casuale con l’entrata in vigore, il 18 luglio, della legge 92/2012, il trend di crescita si è vistosamente inceppato.

	ASSUNZIONI	3 trim 2012	var. 3 trim 2012 su 3 trim 2011	var % 3 trim 2012 su 2 trim 2012	CESSAZIONI	3 trim 2012	var. 3 trim 2012 su 3 trim 2011	var % 3 trim 2012 su 2 trim 2012
Piemonte		5.007	-28%	-46%		5.550	-22%	-21%
Lombardia		13.198	-10%	-44%		21.502	43%	29%
Liguria		4.716	-33%	-61%		12.170	39%	65%
Bolzano		2.182	-21%	-46%		3.199	42%	9%
Trento		2.238	-22%	-43%		4.151	28%	33%
Veneto		12.532	-32%	-56%		30.146	56%	62%
Emilia Romagna		15.754	-30%	-66%		40.669	34%	22%
Marche		7.275	-40%	-63%		20.416	23%	68%
Umbria		2.869	-18%	-48%		5.208	52%	47%
Campania		3.617	-12%	-62%		7.705	96%	14%
Sardegna		2.380	-32%	-59%		5.290	23%	57%
TOTALE		71.768	-27%	-57%		156.006	36%	36%

Fonte: elaborazione SeCO, novembre 2012

Dai dati resi disponibili dalle Regioni e province autonome aderenti al gruppo di lavoro multiregionale SeCo (Statistiche e Comunicazioni obbligatorie) emerge che:

- le **assunzioni** sono diminuite fortemente in tutte le aree sia rispetto al trimestre precedente (circa - 30 per cento) sia rispetto al medesimo trimestre dell'anno precedente (quasi il 70 per cento in meno);
- di converso sono ovunque (unica eccezione il Piemonte) aumentate significativamente le **cessazioni**: il loro incremento risulta di poco inferiore al 40 per cento in confronto sia con il trimestre precedente che con il medesimo trimestre del 2011.¹

Il combinato disposto della calo delle assunzioni e del crescita delle cessazioni ha comportato un forte ridimensionamento dello stock di rapporti intermittenti in essere: si può calcolare, per l'insieme delle aree considerate e con riferimento ai rapporti aperti a partire dal 2008, una contrazione dei rapporti in essere attorno al **20 per cento** rispetto al livello pre-riforma (e al netto dei fattori stagionali).²

¹ Nei siti delle Regioni e province autonome aderenti al network SeCo (Piemonte, Liguria, Lombardia, Trento, Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Marche, Umbria, Campania, Sardegna) è disponibile sia il report trimestrale con un sintetico commento sia il file con i dati mensili a partire dal luglio 2008 fino a settembre 2012 (vedi www.venetolavoro.it). Il report relativo al terzo trimestre 2012 è aggiornato per tutti gli ambiti territoriali aderenti, ad eccezione del Friuli, i cui dati saranno integrati entro breve tempo.

² I rapporti di lavoro intermittente attivati in precedenza sono in numero esiguo, non tali da modificare le valutazioni proposte.

CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTE. POSIZIONI IN ESSERE (DICEMBRE 2008 = 0)
dati relativi a 9 regioni (Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Marche, Emilia Romagna, Umbria, Sardegna, Campania) e due province autonome (Bolzano e Trento).



Fonte: elab. su dati SeCO

È evidente che un movimento di queste dimensioni non ha determinanti solo stagionali, ma è in larga parte ascrivibile alla reazione delle imprese (e dei consulenti del lavoro) e ai connessi cambiamenti post riforma nelle strategie di *recruitment*. Il contratto a chiamata con le nuove regole risulta chiaramente meno appetibile. Ma che ne è stato dei lavoratori interessati dalle cessazioni di rapporto di lavoro intermittente?

COME CAMBIANO I CONTRATTI

Tabella 2- Cessazioni da contratti di lavoro intermittente e successiva riallocazione (entro un mese)

Anno	Mese	Cessati	Riassunti entro un mese	di cui: nella medesima azienda				
				totale	tempo indeterminato full time	tempo indeterminato part time	tempo determinato full time	tempo determinato part time
2011	July	4.065	1.105	723	17	50	122	81
	August	5.208	901	414	31	34	63	60
	September	10.078	1.724	803	51	80	107	117
2012	April	5.392	2.044	1.358	37	90	547	313
	May	6.858	3.029	2.082	35	82	1.049	489
	June	6.368	2.161	1.416	35	86	487	323
	July	10.484	5.342	4.783	152	1.959	437	1.765
	August	7.236	2.428	1.952	65	955	138	512
	September	12.433	3.031	2.203	66	1.076	133	522

Fonte: Elaborazione Veneto Lavoro su dati Sil

Un'analisi di dettaglio disponibile per il **Veneto**, una delle Regioni dove il contratto a chiamata ha conosciuto la maggior diffusione, ha documentato che a fronte delle circa 30mila cessazioni di rapporti di

lavoro intermittente del terzo trimestre 2012, in oltre 10mila casi – pari al 36 per cento delle cessazioni totali – si è registrato un **nuovo rapporto di lavoro** attivato entro un mese dalla data di cessazione.³Nello stesso trimestre degli anni precedenti, con un livello di cessazioni su valori ben più contenuti, tale quota era inferiore al 20 per cento. Ma il fatto più rilevante e significativo è che la quasi totalità delle assunzioni intervenute dopo la conclusione del contratto di lavoro intermittente (circa 9mila) è stata attivata dalla medesima azienda che aveva comunicato la cessazione, quasi sempre nell’arco di pochi giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro intermittente. I nuovi rapporti di lavoro così attivati sono risultati nel 48 per cento dei casi a **tempo indeterminato** e nel 39 per cento dei casi a **tempo determinato**, mentre in precedenza le ri-assunzioni avvenivano in prevalenza con un ulteriore contratto di lavoro intermittente; si tratta, in maggioranza, di rapporti part-time.

La nuova regolamentazione risulta dunque aver determinato non solo un ridimensionamento del ricorso al contratto di lavoro a chiamata, ma anche uno spostamento di rilievo in direzione di altre tipologie di lavoro, in particolare i rapporti a **part-time** sia a tempo indeterminato che determinato, mentre non risultano significativi gli spostamenti verso l’apprendistato e verso il contratto a progetto. Solo la disponibilità di dati di fonte Inps, infine, potrà documentare la consistenza di un’ulteriore possibile direzione di spostamento: quella verso i voucher.

04 Dicembre 2012

³ Per maggiori dettagli si rinvia alla nota “Monitoraggio legge 92/2012. L’impatto sul lavoro intermittente”, in *Misure*, n. 41, novembre 2012 (www.venetolavoro.it).