

## Tempi più brevi per ottenere «cigs» e contratti di solidarietà

Meno burocrazia per le imprese che presentano domanda per accedere alla cassa integrazione guadagni straordinaria (cigs) per i contratti di solidarietà. Il consiglio dei ministri, infatti - su proposta del ministro della Funzione Pubblica, Angelo Piazza - venerdì scorso ha approvato uno schema di regolamento per la semplificazione dei procedimenti di con-

cessione del trattamento di cigs e di integrazione salariale in seguito alla stipula di contratti di solidarietà. Fermi restando i presupposti per l'accesso alla cigs, le aziende saranno facilitate, per tempi e procedure, nelle modalità per avviare la domanda di trattamento dei lavoratori. In particolare il provvedimento allunga da sei mesi ad un anno il periodo

che può essere richiesto per la cigs, mentre si prevede l'istituzione di un apposito organismo, presso il ministero del Lavoro, che provvederà direttamente a trattare le istanze di cassa integrazione. Finora venivano presentate alla direzione provinciale in cui si trova l'azienda che, a sua volta, le trasmetteva all'ufficio centrale del ministero del Lavoro. Per il ministro Piazza, il provvedimento rappresenta uno «strumento fondamentale per l'eliminazione di inutili carichi burocratici per le imprese e i lavoratori, nel caso di gravi crisi per le attività produttive».

3

## LA FORMAZIONE DEL FUTURO

La simulazione mira a pesare i due istituti rinnovati senza mettere in discussione le modalità attuali di reclutamento delle quali pure si discute con riferimento alla tematica della flessibilità ed all'assetto delle convenienze (così in cui si può ricorrere al contratto a termine, convenienza ad accendere collaborazioni coordinate e continuative, costo dei lavoratori interinali). Nell'esercizio non si tiene conto della «quota di mercato» dei tirocini (che non dovrebbe essere trascurabile), degli incentivi territoriali come lo sgravio triennale nuovi assunti con i quali potrà determinarsi una parziale sovrapposizione e degli incentivi nazionali e regionali alla stabilizzazione dei rapporti di apprendistato e contratti formazione lavoro. È stata considerata una quota pari ai 2/3 dei contrattisti di formazione-lavoro con più di 25 anni per isolare la disoccupazione di lungo periodo (1 anno)

● **Contratto di qualificazione (nuovo apprendistato)**  
15-18 anni  
(obbligo formativo)

(da apprendistato) **180.000**  
(da contratti formazione lavoro) **20.000**  
(da percorsi fp regionale) **20.000**  
(da lavoro nero, evasione) **20.000**  
**1° TOTALE 240.000**

## ● 19-25 anni

(da apprendistato) **170.000**  
(da contratti formazione lavoro) **190.000**  
(da lavoro nero, evasione) **20.000**

**2° TOTALE 380.000**

● **Contratto di inserimento/reinserimento**  
>25 anni

**1° + 2° TOTALE 620.000**

(da contr. formaz. lavoro 66%) **170.000**

(da dispositivi div.) **300.000**

**TOTALE 470.000**

Lavori in corso

seconda di come sono disegnati e delle condizioni di accesso gli incentivi per l'occupazione possono influire sulle decisioni di reclutamento, di localizzazione delle unità produttive e sulla stessa organizzazione del lavoro d'impresa. Il loro riordino previsto dal collegato ordinamentale alla finanziaria '99 è dunque un passaggio importante dell'agenda di Governo.

Non si tratta di un'operazione semplice quando, come nella situazione attuale, gli uni ritengono di aver messo in campo un bel po' di convenienze compatibili con l'appartenenza all'Unione europea e gli altri partono da un giudizio d'insostenibilità del costo del lavoro e della pressione fiscale che porta a considerare gli incentivi più un atto dovuto per il mantenimento dell'occupazione esistente che come un beneficio per accrescerla. Nell'operazione di riordino occorre anche tener presente il ciclo economico. Diversa è infatti la domanda e la risposta quando la congiuntura è favorevole o quando l'economia, come nella fase attuale, manifesta tassi di sviluppo modesti.

## UN NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Il riordino degli incentivi non può essere disgiunto dalle regole del mercato del lavoro, dai contenuti e dagli assetti della contrattazione collettiva, dall'aver o meno creato le condizioni per una politica attiva del lavoro, dalla conoscenza pubblica delle caratteristiche di coloro che sono alla ricerca di lavoro. Il riordino deve essere pensato assieme a quello dei servizi per l'impiego ed alle regole d'accesso alla formazione professionale organizzata dalle Regioni ed al nuovo assetto delle tutele (riforma degli ammortizzatori sociali) sapendo che la riforma richiede nuovi paradigmi di riferimento e controlli amministrativi ben più rigorosi di quelli attuali. Anche se contiene dei rischi si può ritenere che il decentramento delle competenze sia un'opportunità di qualificazione dell'azione pubblica e di maggior raccordo con le esigenze locali.

Pur tenendo presente il quadro generale limitiamo le considerazioni ai dispositivi ed agli incentivi per l'inserimento al lavoro. La finalità dell'azione pubblica è duplice: promuovere l'occupazione ma anche accrescere le chances dei giovani arricchendo il percorso formativo, migliorando le informazioni e le competenze possedute, anche attraverso esperienze in azienda su base progettuale di durata appropriata da cui potranno nascere in seguito opportunità d'inserimento stabile al lavoro. I corsi di formazione per giovani e disoccupati orientati al lavoro o finalizzati a specifiche occasioni di impiego organizzati dalle Regioni possono contribuire ad accrescere l'occupabilità a condizione che l'offerta formativa sia di qualità. Su questo versante c'è ancora molto da fare. Aderenza ai fabbisogni espressi dal sistema produttivo, criteri di selezione dell'offerta formativa (accreditamento delle strutture) e certificazione dei per-



## Modello di apprendistato «di coppia»

Esempio di settimana tipo (40 ore)

|   | Lunedì | Martedì | Mercoledì | Giovedì | Venerdì | Sabato |
|---|--------|---------|-----------|---------|---------|--------|
| ● <b>1° giovane</b><br>15 ore di formazione extraaziendale                | 3      | 3       | 3         | 3       | 3       | -      |
| 25 ore di lavoro  | 4,5    | 4,5     | 4,5       | 4,5     | 4,5     | 5*     |
| ● <b>2° giovane</b><br>15 ore di formazione extraaziendale                | 3      | 3       | 3         | 3       | 3       | -      |
| 25 ore di lavoro  | 4,5    | 4,5     | 4,5       | 4,5     | 4,5     | 5**    |
| ● <b>Posizione di lavoro «gemellata»</b><br>50 ore di lavoro in complesso | 9      | 9       | 9         | 9       | 9       | 5      |

\*semplificazione di comodo \*\* un sabato di lavoro ogni due

Schema

## INDAGINE ADECCO

## Giovani: al Sud il 75% disponibile anche a trasferirsi

Lo stipendio occupa solo il secondo posto tra le motivazioni al lavoro per i giovani del sud, che ritengono innanzitutto il lavoro un'occasione per fare nuove conoscenze e ampliare il proprio bagaglio di esperienze. È un primo risultato dell'indagine sui giovani promossa in concomitanza con le tappe del Giro d'Italia dall'Adcco, società leader nel lavoro temporaneo. Il 74% di circa 1.700 ragazzi intervistati in Sicilia, Calabria, Puglia e Abruzzo crede infatti nel lavoro come strumento relazionale che permette un'apertura al mondo, mentre il 54% dei giovani ha messo lo stipendio al primo posto. Ben il 75%, infine, è propenso a trasferirsi in un'altra città.

zione, etc.).

Per quanto riguarda i dispositivi di formazione centrati sull'esperienza di lavoro in impresa la razionalizzazione dell'impianto oltréché già prevista dal combinato della legge 196 (art. 16) e del collegato ordinamentale «lavoro» (art. 45) risponde anche all'esigenza di chiudere definitivamente il contenzioso con Bruxelles sui contratti di formazione al lavoro. In linea generale la revisione dovrebbe comportare una chiara scelta in favore dell'apprendistato come canale di qualificazione sul lavoro degli under 25, eventualmente graduando l'entrata in vigore del nuovo sistema nel tempo. L'istituto riformato dovrebbe interessare una platea di giovani molto più ampia del passato, essere basato su un progetto formativo consistente e a fronte dell'impegno dell'impresa prevedere un regime di sgravi contributivi indifferenziato sul territorio nazionale. Per dare un segnale della svolta si potrebbe anche pensare a cambiare il nome dell'istituto con quello di contratto di qualificazione. Il modello può essere differenziato per quanto riguarda il tempo di formazione off the job tra gli apprendisti 15-18enni, in regime di obbligo formativo, e gli apprendisti over 18. Per i primi si potrebbe anche fare ricorso a forme di apprendistato gemellato («job sharing») caratterizzate da un tempo di lavoro ridotto (25 ore/settimanali) e da un maggiore impegno formativo (15 ore settimanali) prevedendo una borsa di lavoro compensativa della retribuzione ridotta a carico del Fondo occupazione. Per i secondi potrebbe essere previsto un contributo per le ore di formazione che superano il minimo previsto per legge (120 ore medie annue).

Il contratto di formazione lavoro sarebbe rimpiazzato da un dispositivo che favorisce l'inserimento/il reinserimento di disoccupati over 25 senza limite superiore di età (disoccupati di lunga durata, lavoratori in mobilità ed in cig straordinaria, soggetti in possesso di laurea o diploma universitario. Sarebbero previsti incentivi sul costo del lavoro in relazione all'handicap, inteso in senso generale, rilevato: caratteristiche del soggetto, opportunità esistenti nell'area in cui risiede, etc.). Non vi è dubbio che questo approccio richiede il riordino delle liste di coloro che si dichiarano alla ricerca di lavoro e che si iscrivono volontariamente presso il servizio pubblico ricorrendo a nuove forme di «classamento» dei lavoratori e l'effettuazione di bilanci di competenze. In questo modo dovrebbero essere possibili inserimenti/reinserimenti al lavoro con interventi, anche di formazione, personalizzati, prevedendo incentivi economici compensativi della carenza produttiva iniziale del lavoratore finalizzati alla «mise à niveau» delle competenze. La modulazione dell'incentivo in relazione alle caratteristiche dell'offerta di lavoro ed al grado di disagio territoriale opportu-

La riforma Un nuovo passaggio importante nell'agenda del Governo: il riordino di una serie di norme che possono influire in maniera determinante su reclutamento e organizzazione delle imprese

## Occupazione, incentivi da reinventare

LUCIANO FORLANI \*

corsi e sistema dei crediti formativi sono la chiave di volta della riqualificazione del sistema ma non bisogna trascurare altri aspetti. Un punto dirimente è la scelta del modello di finanziamento più idoneo tenendo presenti le peculiarità delle diverse «formazioni»: di base scolastica ed extrascolastica, in alternanza, continua, etc.) ed i diversi interessi in campo. Sotto questo profilo non sembra fuori luogo pensare ad una revisione dei meccanismi attuali prevedendo una partecipazione più significativa ai costi della formazione da parte dell'utenza bilanciata da incentivi ai cittadini in termini di deducibilità fiscale delle spese di formazione effettuate presso strutture accreditate.

## IL RIORDINO DEI TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

La legge 196/97 ha riordinato i tirocini formativi e di orientamento. Si può ritenere che un maggior ricorso agli stages possa favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ma questo richiede una regolazione ed una promozione adeguata da parte degli organismi

promotori pubblici e privati abilitati a questo compito. Rafforzando, come sembra opportuno, questo strumento borse di lavoro e piani d'inserimento professionale potrebbero anche perdere senso.

Per entrambi i dispositivi, partecipazione a corsi di formazione

professionale e tirocini è possibile prevedere un regime di aiuto alla mobilità geografica come azione di accompagnamento anche nel quadro di gemellaggi territoriali, prevedendo la fruizione di servizi di vitto-alloggio e/o un assegno a titolo di rimborso spese. Se l'offerta

di residenzialità nelle aree a maggiore tensione dal lato della domanda di lavoro costituisce un problema potrebbero anche essere prese in considerazione iniziative di riconversione a fini di residenza giovani di strutture scarsamente utilizzate (scuole, centri di forma-

## PROGETTO IG-IFNM

## Lavori «high-tech» nel Mezzogiorno

Sostenere la nascita nel Mezzogiorno di imprese ad alto livello tecnologico: è l'obiettivo di un progetto promosso dalla Iga, la società per l'imprenditorialità giovanile, e dall'Ifnm, l'istituzione nazionale per la Fisica della materia, che ha preso in via con l'apertura di cinque sportelli a Catania, Cagliari, Napoli, Cosenza, Bari (numero verde 800-020044, sito Internet www.igol.it/spinofrccrca). L'iniziativa «La ricerca crea impresa», cofinanziata dall'Ue, dalla durata prevista di un anno, è rivolta a laureati in discipline scientifiche e tecnologiche, giovani ricercatori, borsisti, dottorandi che vogliono diventare imprenditori. A questi soggetti gli sportelli forniranno gratuitamente informazioni su opportunità e su leggi e agevolazioni per la creazione di nuove imprese, assistenza per lo sviluppo dell'idea imprenditoriale, formazione, assistenza individuale nella redazione dei progetti d'impresa. L'assistenza proseguirà nelle fasi di avvio del progetto imprenditoriale anche nella forma di borse di studio prestiti di strumentazione, realizzazione di prototipi, contatti con possibili partner. L'ig gestisce a livello nazionale le leggi 44/96 e 236/93 sulla creazione d'impresa. In tredici anni di attività ha valutato 5.700 progetti e ne ha approvati 1.500 con 3.900 miliardi di investimenti che hanno creato 25.000 nuovi posti. L'Ifnm negli ultimi anni ha tra l'altro avviato un programma che ha attivato 28 progetti di ricerca e che con un investimento di 60 miliardi ha dato lavoro a oltre 100 giovani. L'iniziativa, già presentata nei giorni scorsi in molte città del Sud, sarà oggetto di incontri ancora questa settimana a: Cosenza (oggi, ore 10, Aula Magna Università della Calabria), Cagliari (3 giugno, ore 9.30, Aula Magna Città della Università di Monserrato), Salerno (9 giugno, ore 9.30, Università di Salerno Facoltà di Scienze Fisiche Matematiche e Naturali Aula C11-12), Napoli (10 giugno, ore 9.30, Università di Monte Sant'Angelo Dip. Scienze Fisiche - Aula 1 G 10).

namente misurato è un'operazione che dovrebbe mettere al riparo il sistema dalle obiezioni comunitarie che - vale la pena ricordarlo - hanno riguardato la modulazione territoriale e settoriale degli incentivi, le procedure di approvazione dei progetti e la previsione di un limite superiore di età per i contrattisti troppo elevato per gli standard europei. Potrebbe essere valutata l'opportunità di far restare in vita la sostanza del «cfl» tipo b per le assunzioni di durata inferiore ad 1 anno (ma senza sgravi contributivi) e la possibilità di fare accordi con le società di fornitura di lavoro temporaneo tendenti a promuovere contratti d'inserimento/reinserimento «multipresa» programmando sequenze di missione alternate a periodi di formazione.

In questo caso vi sarebbe il vantaggio di conseguire una pluralità di obiettivi occupazionali, formativi, di trasparenza dei rapporti con una riduzione del costo del lavoro, forse troppo elevato, dei lavoratori interinali. Gli incentivi più favorevoli per le imprese localizzate nel CentroNord che assumono disoccupati di lunga durata residenti nel Sud sarebbero impliciti nel modello.

## QUALE SPAZIO PUÒ RESTARE PER I CONTRATTI A TERMINE?

Sullo sfondo resta un nodo, quello dello spazio contrattualmente o legislativamente previsto per il contratto a termine e la regolazione delle collaborazioni coordinate e continuative. È evidente che se si restringono i margini di manovra delle imprese si riduce la flessibilità, si sovraccaricano gli altri istituti di compiti impropri, si rischia l'immersione dei rapporti di lavoro o altri comportamenti elusivi. E in questo quadro i dispositivi di formazione-lavoro finiscono per essere spiazzati - si pensi all'impatto dello sgravio triennale nuovi assunti introdotto con la finanziaria '99 - nel conflitto che si apre tra esigenze di flessibilità, finalità occupazionale e finalità formativa.

La soluzione del problema non è facile ma è certamente legata all'innovazione delle regole del mercato del lavoro, alla contrattazione ed al nuovo assetto dei contributi previdenziali ivi compresa la possibilità di riscatto agevolato dei periodi di non lavoro e di formazione.

## GLI INCENTIVI E LA QUESTIONE DEL MEZZOGIORNO

Gli incentivi sono una leva importante per l'occupazione nel Mezzogiorno. Per quel territorio sono rinvenibili ulteriori convenienze (sgravio nuovi assunti, sgravio capitario, etc.) ed altre se ne possono progettare sapendo però che i margini di manovra consentiti dalle regole dell'Unione non sono molto ampi. L'allargamento di questi spazi dipende dalla capacità di mettere al centro dell'attenzione il lavoratore ed il suo handicap - che dipende anche dagli scarsi sbocchi occupazionali locali - piuttosto che il territorio e la tipologia d'impresa e dal contrappeso degli incentivi sugli aiuti alla formazione, «offe on the job».

Occorre anche far conoscere meglio le misure rivolte alle PMI con particolare riferimento al sostegno della R&S (assunzione di ricercatori, distacchi, etc.), ad un miglior raccordo tra gli schemi nazionali e regionali per la creazione d'impresa che prevedono contributi in c/capitale all'investimento, trattamenti fiscali più favorevoli, tutoring delle neo-imprese giovanili, senza trascurare l'attuazione di una politica che favorisca l'emersione di attività di lavoro nero.

Non va dimenticato che le esigenze di riordino sono legate al più generale riassetto degli incentivi per l'occupazione ed al ruolo che in questo quadro avranno le Regioni.

Dopo l'emanazione delle leggi regionali in materia di decentramento a valle del DL 469/98 vi è l'esigenza di completare il processo anche sul versante degli incentivi scegliendo il mix appropriato.

\*Ministero del Lavoro

