

Nel 2000 arriva l'assegno di maternità Ammonta a tre milioni e sarà erogato dall'Inps

■ Potranno contare su un aiuto economico di almeno 3 milioni di lire le donne italiane, o straniere in regola con il permesso di soggiorno, che nel 2000 avranno un figlio. Il provvedimento riguarda coloro che hanno un lavoro precario o sono temporaneamente disoccupate. L'assegno spetta per ogni figlio nato dopo il 1° luglio 2000. I 3 milioni vengono pagati per intero a chi non ha diritto ad altra prestazione e per differenza a chi gode già di tutela previdenziale, ma in misura inferiore. A pagarlo sarà l'Inps. L'interessata dovrà presentare apposita domanda entro il termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio.



Caso Permaflex, Innocenti, Scarpetti e Venturi criticano la decisione del tribunale di Latina

■ Il sindaco di Pistoia Lido Scarpetti, il presidente della Provincia Gianfranco Venturi e l'onorevole Renzo Innocenti sono intervenuti con un comunicato congiunto sulla vicenda Permaflex. Nella nota si sollevano perplessità sull'operato del tribunale di Latina che ha assegnato il marchio alla Eminflex prima di aver ascoltato il parere dell'assemblea dei creditori. «Durante le trattative - si aggiunge inoltre nella nota - la Eminflex non ha mai dichiarato la volontà di costruire un nuovo stabilimento a Pistoia ma era interessata solo alla commercializzazione del prodotto. È utile chiarire, inoltre, che in tutti gli incontri svolti con i rappresentanti della società Eminflex mai nessuno di questi ha manifestato la volontà di investire nella ristrutturazione».

€ c o n o m i a M E R C A T I R I S P A R M I O

Ammortizzatori sociali, sprint del governo Definiti i contratti d'inserimento, resta il nodo delle risorse finanziarie

ROBERTO GIOVANNINI

ROMA Non sarà semplice per l'Esecutivo chiudere negli strettissimi tempi a disposizione la partita della riforma degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione. Il provvedimento - una delega legislativa prevista con la Finanziaria del '99 - dovrà essere consegnato al Parlamento entro la fine di febbraio, perché il via libera definitivo giunga entro aprile. Al ministero del Lavoro gli esperti di Cesare Salvi hanno ultimato la stesura di una parte della bozza di delega, quella che riguarda i nuovi strumenti di accesso incentivato nel mondo del lavoro. Il capitolo che riguarda la cassa integrazione guadagni ordinaria e la nuova indennità di disoccupazione è a buon punto, anche se vanno sciolti ancora una serie di nodi: il più arduo è quello della disponibilità di risorse finanziarie. In alto mare, invece, è la preparazione delle norme che riguardano la futura disciplina della cassa integrazione straordinaria e della mobilità esterna. Su questa materia si prevedono difficoltà e resistenze da parte delle parti sociali. Il risultato: secondo fonti sindacali si è molto indietro sulla tabella di marcia. Per farcela, servirà una vera e propria corsa contro il tempo, con una maratona di incontri e discussioni che impegneranno le prossime settimane.

Prima di esaminare le ipotesi predisposte, bisogna ricordare che su questa riforma pesa in modo drammatico il vincolo imposto nel 1999 dal Parlamento: va fatta a costo zero, senza spese aggiuntive. Un compito decisamente improbo. Il ministro del Lavoro Cesare Salvi ha utilizzato questi mesi per cercare di rastrellare risorse, ma la realtà è che le disponibilità sono tuttora inadeguate. Servono altri 1.500-2.000 miliardi, e fin qui Salvi ha sempre negato che si debba ricorrere a tagli sulla spesa previdenziale per finanziare il



Massimo Zampetti

potenziamento di questo pezzo del welfare. I nuovi contratti incentivati. Saranno gradualmente soppressi i contratti di formazione-lavoro, bocciati dall'Ue. Verranno invece estesi e potenziati i contratti di apprendistato, che assorbono circa il 75% dei 500.000 contratti di formazione-lavoro siglati annualmente. In particolare, sarà possibile assumere con contratti di apprendistato giovani fino a 25 anni di età (fino a 29 se laureati). Dovrebbe essere aumentato - con un'aliquota pari all'1% del costo del lavoro del nuovo apprendista assunto - l'attuale contributo simbolico versato dai datori di lavoro

per gli apprendisti, ovvero 5.000 lire al mese. E nasce un nuovo strumento, mirato a favorire con una misura di «impatto» l'ingresso nel mercato del lavoro delle fasce più deboli: il contratto di inserimento lavorativo. Saranno interessati a questo strumento (sempre compatibilmente alle risorse finanziarie) i lavoratori in cassa integrazione straordinaria; gli iscritti alle liste di mobilità esterna; i disoccupati di lunga durata (probabilmente il criterio per definire la disoccupazione di «lunga durata» verrà ridotto da 24 a 12 mesi); le donne che dopo la maternità hanno difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro; e - se

IN PRIMO PIANO

«Un sostegno per la formazione degli atipici»

ROMA L'obiettivo è quello di strappare, all'interno della riforma degli ammortizzatori sociali, un sostegno economico alla formazione e riqualificazione dei collaboratori coordinati e continuativi. Cesare Minghini, numero uno di Nidil, l'organizzazione con cui la Cgil è presente nel mondo del lavoro paracadutato, sa bene che problemi politici e scarsità di risorse possono tagliare fuori dal riordino della rete di protezione sociale il «popolo del 12%». Ma chiede attenzione anche per una parte quantitativamente e qualitativamente importante del mondo del lavoro.

Dunque, volete pesare sulla trattativa che si aprirà. «Per fortuna, è cresciuta la consapevolezza che ripensare il welfare significa non solo spendere meglio e di più, ma anche che bisogna rivolgersi a soggetti diversi da quelli tradizionali, che il mercato del lavoro è molto articolato. E che dunque bisogna immaginare un disegno coerente di riforma del welfare, di cui la riforma degli ammortizzatori sociali è solo uno dei tasselli. Per quanto ci riguarda, le questioni più urgenti sono due. Il primo, è come accompagnare le fasi di interruzione e di discontinuità dell'attività lavorativa, un problema che riguarda non solo i collaboratori, ma tutto il lavoro subordinato "a termine", come gli stagionali, i lavoratori in affitto, o i dipendenti a tempo determinato. Il secondo, strettamente collegato, è quello della formazione, che è uno strumento fondamentale per agevolare la rioccupazione, aumentare la competitività sul mercato del lavoro e garantire una continuità di impiego. Non è pensabile che i lavoratori discontinui debbano far fronte ai costi della formazione da soli. Se si vuole che le modalità di lavoro non tradizionali e più flessibili non divengano un ghetto o un abisso senza

tutele, ma un momento di passaggio della vita lavorativa di una persona, la formazione è fondamentale».

In parte, il governo ha anticipato le sue intenzioni in tema di riforma degli ammortizzatori sociali. Che ne pensa?

«Gli ammortizzatori sociali, storicamente, sono stati immaginati come uno strumento difensivo, ma ora devono diventare un elemento di innovazione e di welfare. Bisogna spostare il baricentro dalla figura classica del lavoratore dipendente a tempo pieno, pensare a forme e procedure che consentano di sostenere in particolare nelle fasi di non continuità del lavoro i processi formativi. Ad esempio, con un sostegno al reddito per la partecipazione a corsi di formazione e riqualificazione».

La Finanziaria contiene molte misure che riguardano i collaboratori...

«Infatti, e ora va data continuità ai passi positivi contenuti nella Finanziaria appena approvata, che per la prima volta considera i paracadutati un soggetto meritevole di intervento. Ad esempio, consolidando il percorso previdenziale pubblico, ma anche cominciando a pensare alla previdenza integrativa. Il Fisco ancora "vede" soltanto il lavoro dipendente o quello autonomo. Ancora, chiediamo che si sblocchi l'iter della legge Smuraglia, che oltre a dare un riconoscimento giuridico, ci consentirà anche di conquistare per via contrattuale maggiori tutele in materia di malattia e infortuni. E c'è un grande problema di informazione: le prime conquiste che abbiamo realizzato, dalla maternità alla degenza ospedaliera, sono di fatto sconosciute ai potenziali interessati».

R. Gi.

Inpdap, promozioni a raffica quasi tutti passano di qualifica

ROMA Promossi quasi tutti i dipendenti Inpdap. L'applicazione del contratto nazionale ha determinato infatti all'Inpdap (l'Istituto previdenziale del personale pubblico) una ondata di promozioni.

Il passaggio di qualifica ha interessato ben 6.303 dipendenti su un totale di 8 mila in una sola volta.

L'Istituto previdenziale del personale pubblico, in realtà, si è adeguato al contratto di comparto dopo l'Inps e l'Inail e, per effetto di questa applicazione, sono scattate le promozioni, che risultano addirittura superiori al numero dei dipendenti al momento in servizio, la cui entità ammonta a 6.288.

L'organico complessivo, in realtà, «supera gli 8 mila», ha specificato il presidente dell'Inpdap, Rocco Familiari, in una dichiarazione al Gr1 di ieri mat-

terna. Nell'Inpdap «sono compresi ha spiegato Familiari - gruppi di dipendenti che vengono da altri enti e le cui posizioni, pur essendo in carico all'Inpdap, non sono state ancora definite formalmente».

Il presidente dell'Istituto, nella intervista al Gr1, ha aggiunto che «i passaggi di qualifica sono frutto dell'applicazione rigorosa del contratto del comparto. È una sistemazione di posizioni in buona parte già acquisite dal personale. Non si tratta di promozioni di massa come potrebbero apparire».

Il contratto di comparto impone che vengano avviati bandi di selezione per i passaggi di qualifica e che gli esami rimangano riservati al personale interno.

È quindi accaduto che l'Inpdap abbia trattato, alle soglie

della scadenza, l'applicazione del contratto nazionale di lavoro con i sindacati. Ad essere promossi, dunque, sono oltre 6.300 dipendenti in base alle procedure avviate a fine anno dal consiglio di amministrazione. Il cda infatti ha dato corso il 29 dicembre alla procedura per i 6.303 passaggi di qualifica. Le promozioni comportano per l'Istituto un maggiore costo di circa 2 miliardi tra stipendi e oneri contributivi. Il contratto infatti impone che vengano avviati bandi di selezione per passaggi di qualifica, che potrebbero interessare oltre il 100% dei dipendenti dato che sono possibili iscrizioni a più selezioni. L'Inpdap ha trattato con i sindacati l'applicazione del contratto nazionale e il 29 dicembre scorso, due giorni prima del termine, il cda ha avviato le procedure per i passaggi di qualifica.

In Italia disoccupate 7 donne su 10 Tra i paesi avanzati siamo al livello di Turchia e Spagna

I DATI DELL'OCCUPAZIONE			
Paese	Percentuale occupati	Percentuale uomini	Percentuale donne
Austria	53,2%	63,7%	43,5%
Belgio	46,0%	56,4%	36,3%
Danimarca	61,9%	68,9%	55,2%
Finlandia	56,8%	60,8%	52,8%
Francia	47,7%	55,5%	40,5%
Germania	51,8%	62,1%	42,2%
Grecia	44,2%	59,0%	30,8%
Irlanda	49,0%	60,8%	37,7%
ITALIA	41,6%	55,3%	28,9%
Olanda	58,0%	68,8%	47,6%
Norvegia	69,8%	74,9%	64,6%
Portogallo	54,0%	63,2%	45,7%
Spagna	39,8%	53,6%	26,9%
Svezia	62,9%	65,6%	60,1%
Svizzera	64,6%	75,2%	54,7%
Turchia	47,6%	69,9%	25,7%
G. Bretagna	58,1%	65,9%	50,8%
Canada	58,9%	65,8%	52,2%
Giappone	61,5%	75,1%	48,7%
Stati Uniti	63,8%	71,3%	56,8%

Dati ricavati dalle tabelle ILO sulla popolazione 1997 P&G Infografi

La disoccupazione in Italia è una parola decisamente femminile. E non solo per ragioni di grammatica: tra le donne con più di 15 anni, infatti, sette su 10 non hanno lavoro. Come le turche e le spagnole. Si ha un bel parlare di parità, quindi. Quando il problema della disoccupazione è un'emergenza, a restare a casa sono in primo luogo le donne.

Questo che emerge da uno studio dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) che, analizzando la percentuale degli occupati sul totale della popolazione maggiore di 15 anni, rivela la costante marginalizzazione della componente femminile, soprattutto nei paesi latini.

Il documento prende in esame i dati dei Paesi europei e di Stati Uniti, Canada, Giappone dal 1991 al 1997, per scoprire che (vuoi per effetto dell'invecchiamento della popolazione, vuoi

per le crisi economiche) quasi ovunque la percentuale degli occupati è diminuita: con l'eccezione di Irlanda (dove è passata dal 44,9% al 49%), della Norvegia (dal 64,4% al 69,8%) e degli Stati Uniti (dal 61,7% al 63,8%).

Un calo cui però non sempre corrisponde un'analoga diminuzione del tasso di occupazione femminile, dato che nella metà dei paesi esaminati il numero delle donne che hanno un lavoro è aumentato.

Resta comunque dappertutto una più o meno forte disparità numerica della componente femminile, che è sempre minoritaria, anche nella mitica Svezia, dove il 65% della popolazione maschile è occupata e solo il 60% di quella femminile trova lavoro. In Italia invece trova un'occupazione il 55% della popolazione maschile, mentre solo il 29% di quella femminile ha un lavoro.

