

## ITALIA 2020

## Piano di intervento per l'occupabilità dei giovani

Da attuare attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro

Il rafforzamento del capitale umano come elemento fondamentale di occupabilità, specie in un contesto di crisi, e la necessità di ripensare l'attuale sistema della formazione nel segno di una maggiore integrazione con il mondo del lavoro.

È stato questo il principale motivo degli interventi tenuti in occasione della Presentazione del Rapporto Isfol 2009 presso la Camera dei Deputati.

L'importanza di investire nelle persone e nelle competenze per "sconfiggere l'inattività" attraverso attività "autenticamente formative" sono le strade ribadite dal Ministro del Lavoro Sacconi, già intervenuto in questa direzione con il Piano di Azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro (Piano Italia 2020).

Un Piano che individua molteplici priorità:

- Facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro;
- valorizzare l'istruzione tecnico-professionale ed il contratto di



apprendistato;

- rivalutare il tirocinio e le esperienze di lavoro durante lo studio;
- ripensare il ruolo della formazione universitaria;
- far interagire i Dottorati di ricerca con il sistema produttivo e con il mercato del lavoro.

Le azioni mirano a facilitare la mobilità degli studenti universitari e dell'alta formazione e a riconsiderare il valore legale del titolo di studio.

La mobilità deve affrontare "ostacoli di natura culturale" ma anche "logistici ed economici"; i titoli di studio hanno dimostrato di "non poter garantire la qualità e la

differenziazione dei percorsi formativi".

Al di là del momento critico per l'occupazione, in Italia si registra una "situazione dicotomica" ha rilevato Sacconi. Da una parte "l'uscita veloce dal mondo dell'istruzione, con dati che vanno oltre la media europea, dall'altra "un'entrata tardiva nel lavoro".

Proprio sulla base del Rapporto Isfol, Sacconi ha proposto nuove linee-guida per intervenire sul sistema della formazione.

Ambiti di lavoro che interesseranno inoltre le metodologie di rilevazione delle necessità, per portare a soluzione l'evidente situazione critica rappresentata dal divario tra domanda e offerta di lavoro. Così anche l'attività di orientamento professionale e il riconoscimento delle attività di formazione svolte in ambito lavorativo e la rivalutazione delle competenze tecnico-pratiche.

Francesca Pizzoli

IL PIANO A PAG. 3

## LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

## Erogazione indennità una tantum di 1.300 euro

Per fronteggiare la situazione di crisi

**Nel quadro degli interventi approntati dal Governo, per fronteggiare l'attuale situazione di crisi, assume particolare rilievo, per il carattere sperimentale, la forma di tutela introdotta con il verbale di Accordo del 13 maggio u.s., stipulato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali con Assolavoro e le organizzazioni sindacali, a favore dei lavoratori in somministrazione in possesso dei requisiti di seguito indicati e consistente nell'erogazione di una indennità una-tantum di euro 1.300,00, al lordo delle ritenute di legge.**

## Disciplina

L'accordo del 13 maggio 2009 prevede, tra l'altro, l'erogazione di una indennità di sostegno al reddito in misura unica per un valore di 1.300,00 euro, al lordo delle ritenute di legge, in favore dei lavoratori somministrati che pur avendo maturato significativi periodi di lavoro non abbiano i requisiti utili per accedere ad alcuna forma pubblica di sostegno al reddito, secondo la legislazione vigente.

L'indennità è erogata a valere per il 50% sulle risorse del Fondo di Rotazione di cui all'art. 9, della Legge 236/93 fino a concorrenza dell'importo

massimo di 20 milioni di euro e per il 50% sui Fondi messi a disposizione dalla bilateralità del settore fino a concorrenza di un importo massimo di 20 milioni di euro.

Con il D.d. 57-Cont-I-2009 del 1° luglio u.s. il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali ha impegnato le risorse per la quota parte a carico del Fondo di Rotazione e con lo stesso D.d. ha definito i requisiti di accesso a tali misure stabilendo che oltre all'assenza di percezione di altre forme pubbliche di sostegno al reddito o alla mancanza dei requisiti per l'accesso alla disoccupazione "maturabile

a pagina 2

➔ Continua dal n. 42 del giornale Confsal

## Trattamento economico

Sotto questo profilo si segnala:

- la tutela retributiva per i dipendenti pubblici consistente nell'erogazione degli incrementi stipendiali in via provvisoria trascorsi 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge Finanziaria per il periodo di riferimento, salvo conguaglio all'atto della stipula dei contratti collettivi nazionali (articolo 59, comma 2);

- l'erogazione di un'anticipazione dei benefici economici disposti dalla contrattazione, da effettuarsi a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, nel caso in cui quest'ultimo non sia stato rinnovato e non siano state erogate le somme a tutela dei dipendenti analizzate in precedenza (articolo 59, comma 2);

- la rimessione della definizione del trattamento economico fondamentale ed accessorio alla contrattazione collettiva, tranne specifiche eccezioni (articolo 57, comma 1, lettera a);

- la soppressione del riferimento alla valutazione dirigenziale dell'apporto partecipativo del dipendente per quanto attiene alla definizione, in sede di contrattazione collettiva, dei trattamenti economici accessori (articolo 55, comma 1, lettera b);

- la destinazione di apposite risorse, nell'ambito delle risorse per il rinnovo del contratto collettivo nazionale, destinate al riconoscimento del merito ed al miglioramento della prestazione dei dipendenti (articolo 55, comma 1, lettera c).

## Mansioni

Per quanto attiene alle mansioni, l'articolo 62 prevede che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, od equivalenti, in base all'inquadramento, ovvero a quelle superiori successivamente acquisite, solamente in seguito a procedure selettive (e non anche, come previsto attualmente, per sviluppo professionale). Inoltre, l'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica non ha effetti ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

Inoltre, si prevede che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale

docente della scuola, delle accademie, di conservatori e istituti assimilati, siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali.

## Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici

Gli articoli da 67 a 73 regolano le sanzioni disciplinari e la responsabilità dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, ai fini del potenziamento del livello di efficienza degli uffici pubblici e del contrasto ai fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo. Si mantiene la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari di cui all'articolo 63

## DECRETO BRUNETTA/3

## Ottimizzazione produttività lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza Pubbliche Amministrazioni

del D.lgs. 165/2001, che disciplina le controversie relative ai rapporti di lavoro.

## Responsabilità disciplinare

L'articolo 68, nel modificare l'articolo 55 del D.lgs. 165/2001, afferma in primo luogo il carattere imperativo delle norme in materia disciplinare dettate dal Decreto (ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile).

Ferme restando tali norme, pertanto, la contrattazione collettiva è chiamata a definire la tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni, ma non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. La contrattazione può, però, prevedere, salvi i casi in cui sia previsto il licenziamento, procedure di conciliazione non obbligatorie, da aprirsi entro un termine massimo di 30 giorni dalla contestazione dell'addebito.

## DECRETO BRUNETTA/2

## Ottimizzazione produttività lavoro pubblico e efficienza e trasparenza Pubbliche amministrazioni

to, con sanzioni non diverse da quelle previste dalla legge o dal contratto per la infrazione per cui si procede e con decisioni non impugnabili.

L'articolo 69 introduce gli articoli da 55-bis a 55-novies del Decreto legislativo 165/2001.

L'articolo 55-bis, nel disciplinare forme e termini del procedimento disciplinare, prevede procedure differenziate a seconda della gravità delle infrazioni. Per le infrazioni meno gravi, è prevista la contestazione scritta dell'addebito entro 20 giorni dalla notizia e la decisione entro i successivi 60 giorni; per quelle più gravi è prevista la trasmissione degli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con termini raddoppiati.

L'articolo 55-ter regola i rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale, prevedendo la prosecuzione e la conclusione del procedimento disciplinare anche in pendenza del procedimento penale. Nei casi di infrazioni meno gravi il procedimento non viene sospeso, mentre per quelle più gravi la sospensione è possibile fino al termine del procedimento penale.

Quanto ai meccanismi di raccordo tra le due procedure, la riapertura del procedimento disciplinare è prevista nei casi di sentenza di assoluzione che segue l'irrogazione di una sanzione disciplinare, di sentenza irrevocabile di condanna che segue l'archiviazione del procedimento disciplinare e nel caso di un fatto accertato nella sentenza di condanna che comporta la sanzione del licenziamento, mentre in sede disciplinare ne è stata irrogata una diversa. In tali ipotesi, la riapertura (o la ripresa, nel caso di sospensione) del procedimento avviene entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza e la conclusione entro i successivi 180 giorni.

L'articolo 55-quater prevede il licenziamento disciplinare senza preavviso nei casi di falsa attestazione della pre-

senza in servizio o giustificazione con certificazione medica falsa, falsità documentali o dichiarative all'atto dell'instaurazione del rapporto o nelle progressioni di carriera, condotte aggressive o molestie o comunque lesive dell'onore e dignità personale altrui, condanna penale definitiva con pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Viene mantenuta ferma la disciplina del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Il licenziamento disciplinare con preavviso è previsto nei casi di assenza priva di valida giustificazione per un periodo superiore a 3 giorni nell'arco di un biennio o di sette giorni negli ultimi dieci anni e ingiustificato rifiuto al trasferimento, nonché per insufficiente rendimento nell'arco di almeno un biennio dovuto a una reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa. L'articolo 55-quinquies prevede il reato di false attestazioni o certificazioni laddove il lavoratore attesti falsamente la propria presenza in servizio con alterazione dei sistemi di rilevamento o giustificando l'assenza dal servizio tramite certificazione medica falsa. La pena prevista è la reclusione da uno a cinque anni con multa da euro 400 a 1.600, applicata anche al medico e a chiunque altro concorra nella commissione del delitto.

L'articolo 55-sexies prevede la condanna al risarcimento del danno derivante dalla violazione da parte del lavoratore dipendente degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, con sospensione dal servizio e privazione della retribuzione da 3 giorni a 3 mesi, in pro-

porzione all'entità del risarcimento.

Inoltre, nei casi di grave danno al normale funzionamento dell'ufficio da parte del lavoratore per inefficienza o incompetenza professionale, accertato nel corso delle procedure di valutazione, il lavoratore è collocato in disponibilità e non percepisce gli aumenti retributivi sopravvenuti.

Per i dirigenti la responsabilità civile configurabile nello svolgimento del procedimento disciplinare è limitata ai casi di dolo e colpa grave.

## Assenze per malattia

In materia di controlli sulle assenze (articolo 55-septies) è prevista una certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale per assenze superiori ai 10 giorni o nel caso di secondo evento di malattia nell'anno solare.

La certificazione medica viene trasmessa dal medico o dalla struttura sanitaria per via telematica all'Inps, che la inoltra all'Amministrazione di appartenenza.

L'inosservanza di tale adempimento configura illecito disciplinare, che se reiterato comporta l'applicazione del licenziamento e per i medici convenzionati con le Asl la decadenza dalla convenzione. Inoltre, le Amministrazioni dispongono i controlli anche per l'assenza di un solo giorno secondo fasce orarie di reperibilità stabilite in un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione.

Nei casi di permanente inidoneità

psico-fisica (articolo 55-ocies) l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro secondo modalità da definire con successivo regolamento attuativo.

Infine, l'articolo 70 disciplina la comunicazione e la trasmissione della sentenza da parte della cancelleria del Tribunale che ha emesso la sentenza penale di condanna del dipendente alla Amministrazione di appartenenza, stabilendo che questa debba avvenire per via telematica entro 30 giorni.

## Riconoscibilità del personale

L'articolo 55-novies prevede l'obbligo per il personale a contatto con il pubblico di rendersi riconoscibile con un cartellino identificativo ovvero di esporre targa nella postazione di lavoro.

## Ispettorato per la funzione pubblica

L'articolo 71 del decreto, modificando l'articolo 60, comma 6 del D.lgs. 165/2001, ridefinisce, ampliandoli, i poteri ispettivi dell'Ispettorato per la Funzione Pubblica.

## Limitazioni all'ambito di applicazione del provvedimento

L'articolo 74, nel definire l'ambito di applicazione del provvedimento, prevede in primo luogo che esso si applica nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province autonome compatibilmente con i rispettivi statuti.

Con successivi D.p.c.m. sono invece disciplinate le particolari modalità applicative delle nuove disposizioni alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al personale della scuola e delle istituzioni di Alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ricercatori degli Enti di ricerca.

3. Fine

nel 2009", abbiano anche maturato minimo 78 giornate di calendario in somministrazione a partire dal 1° gennaio 2008 e almeno 45 giornate di calendario di disoccupazione al momento della domanda.

Il D.d. di cui sopra ha stabilito, altresì, che l'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito è effettuata dall'Inps, previo trasferimento delle risorse economiche per quanto riguarda il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali; secondo le modalità stabilite in **Convenzione Inpsbitemp**, per quanto riguarda la quota a carico della bilateralità di settore.

Inoltre, ha comunicato che Italia Lavoro S.p.A. svolgerà il ruolo di supporto tecnico nell'interlocuzione con le Agenzie per il Lavoro.

Con il successivo D.d. 61/Cont/I/2009 del 14 luglio u.s. il predetto Dicastero ha apportato delle modifiche al precedente Decreto n. 57 eliminando tra i requisiti da possedere per accedere alla prestazione le parole "maturabile nel 2009" che avrebbero potuto dare adito ad incertezze circa il momento temporale relativo al possesso dei requisiti.

Infine, in data 29 luglio 2009 è stata stipulata la convenzione con gli Enti bilaterali di riferimento **Ebitemp, Formatemp ed Ebiref**, che hanno messo a disposizione le risorse economiche necessarie in n. 2 tranche e sono state stabilite le modalità per procedere all'effettuazione dei pagamenti agli aventi diritto.

## a) Beneficiari

I destinatari di tale forma di sostegno al reddito sono i lavoratori in som-

LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE  
Erogazione indennità una tantum

ministrazione in possesso dei requisiti di cui alla lettera b).

## b) Requisiti e Condizioni

L'indennità in parola è erogata ai lavoratori somministrati che oltre all'assenza di percezione di altre forme pubbliche di sostegno al reddito o alla mancanza dei requisiti per l'accesso alla disoccupazione, abbiano anche maturato minimo 78 giornate di calendario in somministrazione (riferite anche a periodi di lavoro svolti presso più Agenzie) a partire dal 1° gennaio 2008 e almeno 45 giornate di calendario di disoccupazione al momento della domanda.

## c) Domanda

La domanda, ricorrendone i presupposti, deve essere presentata dall'interessato, alle Agenzie di Lavoro con l'autocertificazione di non essere destinatario all'atto della domanda di altro trattamento a sostegno del reddito e di essere in possesso degli specifici requisiti richiesti.

In caso di eccedenza di domande pervenute, sarà data priorità alle domande presentate da lavoratori con più di 40 anni di età o con figli a carico.



## d) Prestazione

Consiste nella liquidazione di un'indennità una tantum di euro 1.300,00, al lordo delle ritenute di legge, da erogare sulla base degli elenchi nominativi che Italia Lavoro

S.p.a. trasmetterà, mensilmente, a questa Direzione Centrale che provvederà tempestivamente ad inviarli in via telematica alla Sede Regionale per il successivo inoltrare alle Sedi competenti per il pagamento.

## e) Finanziamenti

Il finanziamento di 20 milioni di euro, a carico del Dicastero sopra citato, è stato impegnato con il predetto Decreto Direttoriale e viene versato sul conto, di Tesoreria centrale intestato alla Direzione generale; **Ebitemp, Formatemp ed Ebiref** verseranno sul medesimo conto l'importo di 20 milioni di euro in due tranche successive come indicato nella predetta Convenzione.

## f) Monitoraggio e rendicontazione della spesa

Il monitoraggio e la rendicontazione della spesa, da fornire al Dicastero in parola e agli Enti bilaterali, sarà effet-

tuato dalle competenti Direzioni Centrali.

## Istruzioni procedurali e contabili

È stata opportunamente implementata la procedura automatizzata per il pagamento delle indennità a sostegno del reddito.

Ai fini della rilevazione contabile dell'indennità di che trattasi sono stati istituiti i seguenti conti:

**Gau 30/141** - per l'imputazione della quota (50%) a carico dello Stato (Fondo di rotazione ex art. 9 Legge n. 236/1993);

**Gpz 35/109** - per l'imputazione della quota (50%) a carico degli Enti bilaterali;

**Gpz 11/109** - per l'imputazione del debito verso i beneficiari per la quota a carico degli Enti bilaterali.

La restante quota del debito verso i beneficiari va imputata al conto esistente **Gpa 10/018**.

Conseguentemente la procedura di liquidazione della prestazione in argomento predisporre, con apposito biglietto contabile fuori cassa, la seguente scrittura in P.D.;

**Gau 30/141 a Gpa 10/018** quota 50% a carico (debito verso i beneficiari dello Stato) quota 50% a carico Stato;

**Gpz 35/109 a Gpz 11/109** quota 50% a carico (debito verso i beneficiari degli Enti bilaterali) quota 50% a carico Enti bilaterali a **Gpa 2./...** eventuali ritenute erariali.

Naturalmente, il pagamento va imputato in Dare dei citati conti **Gpa 10/018 e Gpz 11/109**.

Si fa riserva di ulteriori istruzioni per la rilevazione di eventuali riaccrediti ovvero di eventuali recuperi.

### Facilitare la transizione dalla scuola al lavoro

Esiste, innanzitutto, una questione di "tempi" della transizione istruzione - lavoro che sono eccessivamente lunghi e che alimentano preoccupanti fenomeni di disoccupazione, anche intellettuale, di lunga durata.

Allarmanti sono gli esiti della transizione: la percentuale di lavoratori con diploma o laurea che utilizzata in maniera non coerente con i propri titoli di studio è la più alta d'Europa. Ancora troppi sono i giovani che, senza orientamento e sostegno da parte delle scuole e delle istituzioni, concentrano le loro scelte su percorsi formativi deboli che non potranno dare sbocchi sul mercato del lavoro.

Una seconda questione attiene ai "modi" della transizione. La ricerca del lavoro avviene prevalentemente attraverso reti amicali e informali che, non di rado, operano ai limiti della legalità. Ancora bassa è la percentuale di lavoratori intermediata dai centri pubblici per l'impiego e dalle agenzie private abilitate a operare nel mercato del lavoro in funzione di precisi regimi autorizzatori o di accreditamento.

Poco e male presidiata è anche la transizione tra i vari gradi e ordini dei percorsi educativi di istruzione e di formazione che genera rilevanti fenomeni di abbandono e dispersione, anche per l'incapacità di orientare i giovani alla scelta di percorsi coerenti con le proprie attitudini e potenzialità.

Da qui la necessità di attuare un insieme di interventi integrati e strutturati di politiche attive del lavoro che rendano più fluidi e trasparenti i meccanismi che regolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e che anticipino il contatto tra lo studente e l'impresa lungo tutto il percorso scolastico e formativo e quello universitario.

È importante potenziare la rete degli operatori, autorizzati o accreditati, presenti sul mercato del lavoro, contrastare i canali informali che operano al di fuori del sistema, rilanciare la borsa continua nazionale del lavoro.

Ancor più decisivo è che le attività di orientamento al lavoro si sviluppino direttamente all'interno degli Istituti scolastici e delle Università come previsto dalla Legge Biagi, sfruttando a dovere la posizione privilegiata degli istituti di istruzione e formazione nell'indicare alle aziende i giovani in possesso del curriculum scolastico e universitario più adatto al profilo ricercato.

Nello stesso tempo, questa attività può rappresentare per le scuole e le Università uno straordinario sensore della qualità e coerenza della loro offerta formativa rispetto alle richieste del tessuto produttivo circostante e degli studenti.

Sono le scuole e le sedi universitarie a dover svolgere a livello istituzionale, e con il

ITALIA 2020

## Piano di intervento per l'occupabilità dei giovani



coinvolgimento attivo di tutti i docenti e delle famiglie, un ruolo insostituibile di "intermediazione" tra i giovani e la società formandoli e preparandoli adeguatamente all'inserimento nel mondo del lavoro.

Moderne leve di pacement possono essere, in questa prospettiva, i percorsi educativi di istruzione e formativi in alternanza scuola-lavoro e, in questo contesto, particolarmente, in apprendistato che consentono, con esperienza pratica e in un assetto produttivo autentico, il conseguimento di un titolo di studio.

### Rilanciare l'istruzione tecnico-professionale

Un altro grave limite del nostro Paese nella competizione internazionale è rappresentato dalla mancanza di profili tecnici e professionali intermedi e superiori. Il deficit di tecnici intermedi è stimato in 180mila unità. Si assiste così al paradosso di imprese che non trovano la forza-lavoro qualificata di cui hanno bisogno per competere sui mercati internazionali e di giovani in condizioni di disoccupazione o sotto-occupazione perché dotati di competenze che non servono al mercato del lavoro o che, comunque, risultano spendibili unicamente in settori e ambiti a bassa crescita occupazionale.

L'istruzione tecnica rappresenta una opportunità per i giovani e le imprese, ma soprattutto una necessità per il Paese. La ripresa economica non potrà prescindere dalla rinascita del settore manifatturiero e del made in Italy che sono storicamente collegati agli Istituti tecnici.

Questa grave anomalia impone, per un verso, il potenziamento delle azioni di orientamento e, per l'altro verso, la riorganizzazione, il rilancio e la riqualificazione della istruzione tecnica, che va sviluppata sino a livello terziario con la costituzione degli istituti tec-

niche superiori nelle aree tecnologiche più strategiche per l'innovazione e la competitività, soprattutto delle piccole e medie imprese, anche mediante il ricorso all'apprendistato di alta formazione e, soprattutto, la costruzione di percorsi formativi e di istruzione tecnica e professionale nei luoghi di lavoro e in assetto lavorativo.

Queste scelte contribuiranno a ridurre significativamente, da un lato, l'astrattezza della cultura e, dall'altro, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, migliorando l'occupabilità dei giovani e la permanenza nel mercato del lavoro degli adulti.

L'istruzione tecnica richiede adattamento e miglioramento, ma è essenziale che il suo impianto e la sua identità siano riconoscibilmente distinte sia da quelle tipiche del filone liceale (liceo tecnologico compreso) sia da quelle che qualificano i percorsi gradualmente e continui dell'istruzione e formazione professionale.

Questo naturalmente non esclude, ma anzi esige, la più ampia integrazione possibile tra i sistemi.

La preoccupazione deve essere mantenuta particolarmente alta e viva soprattutto nei rapporti che devono intercorrere tra 5 percorsi di istruzione tecnica quinquennale, di istruzione professionale statale altrettanto quinquennale e di istruzione e formazione professionale regionale previsti ormai, in alcune Regioni, e distribuiti in una durata tra i tre e i sette anni.

Senza questa accorta integrazione/distinzione dei percorsi della istruzione tecnica e della istruzione e formazione professionale, d'altra parte, la scommessa di una formazione professionale non universitaria post-secondaria risulterebbe del tutto pregiudicata e un settore formativo che esiste in tutti i Paesi del mondo non potrebbe mai vedere la luce e irrobustirsi come merita al servizio dei ra-

gazzi e del Paese.

### Rilanciare il contratto di apprendistato

Le aziende italiane non conoscono e non utilizzano i Dottorati di ricerca. Nei Paesi che primeggiano nella competizione internazionale le aziende utilizzano - e finanziano generosamente - i Dottorati di ricerca quale straordinaria opportunità per innovare e crescere; per reclutare i migliori talenti e investire sulle competenze di eccellenza richieste dai nuovi mercati del lavoro.

In Italia, per conto, il destino del Dottore di ricerca è, nella migliore delle ipotesi, la carriera accademica.

Occorre superare questa grave anomalia, che genera un vero e proprio circolo vizioso e priva il Paese di un rilevante bacino per sostenere la ricerca nel settore privato, per formare figure professionali strategiche per le imprese e le professioni, per dotare il Paese di una nuova classe dirigente.

Nel contesto di una rinno-

vata concezione della alta formazione universitaria e della ricerca, anche a sostegno della innovazione e della crescita del sistema produttivo e non solo nell'ottica limitata della carriera universitaria, assume una importanza strategica un ripensamento del Dottorato di ricerca e del post-Dottorato che devono drasticamente aprirsi verso il mercato del lavoro e quello delle professioni.

È importante che il valore scientifico del Dottorato sia alto e internazionalmente riconosciuto come tale, oltre che spendibile, ove serve, sul mercato del lavoro. Il dottorato costituisce infatti il grado più alto di specializzazione offerto dalla Università, sia per chi intende dedicarsi alla ricerca sia per chi desidera entrare nel mondo produttivo dotato di competenze e capacità progettuali e di ricerca di particolare peso.

### Ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi

I tirocini formativi per lungo tempo hanno rappresentato assieme ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato - uno dei pochi canali di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Accanto a buone prassi si registrano, tuttavia, fenomeni di preoccupante degenerazione dei tirocini formativi e di orientamento che, non di rado, sono utilizzati come canale di reclutamento di forza lavoro a basso costo senza alcuna valenza formativa o anche solo di vero e proprio orientamento.

Il loro utilizzo, pertanto, può e deve essere ripensato e rivalutato soprattutto alla luce della più recente evoluzione del quadro legale che ha previsto molteplici modalità di inserimento agevolato dei giovani nel mercato del lavoro.

Il collegamento stabile tra la scuola e il mondo del lavoro, anche attraverso tirocini ed esperienze di lavoro, assume un ruolo decisivo per promuovere e sostenere lo sviluppo e la diffusione della cul-



confsal

SOCIETÀ CULTURA LAVORO  
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori  
Settimanale di politica e informazione sindacale

Direttore **MARCO PAOLO NIGI**  
Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**

Comitato di redazione:  
**Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli**

Direzione:  
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma  
Centralino 06/553421 - Fax 06/55342150 e-mail:  
redazione@confsal.it

Amministrazione:  
Viale Trastevere, 60  
00153 Roma  
Sito internet [www.confsal.it](http://www.confsal.it)

Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.  
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma  
iscritta al R.O.C. al n. 9453

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250

Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003  
(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma Stampa: Nuova A.G.E.  
S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

## ITALIA 2020

Piano di intervento  
per l'occupabilità dei giovani

tura della prevenzione negli ambienti di vita, studio e lavoro.

In questa prospettiva l'educazione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro può infatti assumere, nel complesso della programmazione didattica delle scuole dell'autonomia, una valenza concreta tale da consentire la sperimentazione di nuove metodologie a sostegno della sicurezza dei lavoratori al fine di garantirne una occupazione di qualità.

Un contatto anticipato con il mondo del lavoro aiuta infine i giovani a comprendere in tempo utile l'importanza di costruire il proprio futuro pensionistico che non potrà non essere condizionato dal monte contributivo versato.

Ripensare il ruolo  
della formazione universitaria

L'iscrizione di massa dei nostri diplomati all'Università non risponde alle reali esigenze del mondo del lavoro e neppure alle prospettive di crescita degli stessi studenti che, in numero rilevante, abbandonano l'Università già dopo il primo anno complicando con ciò i percorsi di transizione al mondo del lavoro. Sempre meno sono così i laureati che trovano una occupazione attinente alla formazione ricevuta. Più della metà dei laureati svolge un lavoro dove è richiesta genericamente una laurea o è sottoccupato in mansioni e compiti che non richie-

dono neppure la laurea. Più di una riflessione merita poi il fatto che la maggior parte di coloro che ottengono la laurea di primo livello sceglie di proseguire gli studi nel biennio specialistico. Innanzitutto, occorre portare a compimento un percorso, già avviato, di semplificazione e riduzione del numero dei corsi di laurea triennale. La loro finalità non è infatti quella di incanalare i giovani in percorsi precocemente specializzati e forzatamente professionalizzanti, ma di fornire basi ampie, solide, approfondite sulle quali ciascuno potrà innestare la propria vocazione particolare secondo le scelte di vita personali. Il titolo triennale deve garantire solide conoscenze di metodo e di contenuto, presupposto imprescindibile sia per chi decide di impegnarsi subito nel mondo del lavoro sia per chi prosegue negli studi.

Dobbiamo abbandonare la vecchia concezione del titolo di studio universitario come punto di arrivo unico e finale nella carriera e nella vita degli studenti e incentivare piuttosto le università a prevedere una offerta formativa coerente con l'idea di apprendimento lungo l'intero ciclo di vita con percorsi formativi e di approfondimento anche per chi è già entrato nel mondo del lavoro, in modo da valorizzare (anche in termini di investimento reciproco) il legame di appartenenza con la propria Università.

Secondo questa logica, si vuole incoraggiare anche la formazione interdisciplinare durante, e non solo dopo, i tradizionali anni universitari, permettendo anche la frequenza di corsi e lauree parallele, anche tra loro molto diverse.

Fonte: Sintesi Piano Occupabilità "Italia 2020"

## INPS

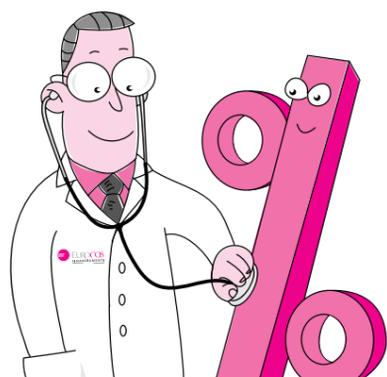
Diritto del padre ai riposi  
giornalieri in caso  
di madre casalinga

L'Inps, con la circolare n. 118 del 25 novembre 2009, ha fornito una integrazione alla circolare n. 112/2009 relativamente al diritto del padre lavoratore dipendente ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre sia casalinga.



Il chiarimento nasce dalla lettera circolare C/2009 del 16 novembre 2009 che ha interpretato l'indirizzo del Consiglio di Stato nel senso del maggior favore del ruolo genitoriale, ed ha pertanto riconosciuto il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, ex art. 40 del D.lgs n. 151/2001, sempre nel caso di madre casalinga, senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

Il padre dipendente, pertanto, in tali ipotesi ed alle condizioni indicate, può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.lgs 151/2001).



## Curiamo il tuo interesse.

Finanziamo dipendenti statali, pubblici, privati e pensionati.

[www.eurocqs.it](http://www.eurocqs.it)

Eurocqs S.p.A. è attualmente uno dei principali operatori nel settore dei finanziamenti a lavoratori dipendenti, rimborsati tramite la formula della cessione del quinto dello stipendio e della delegazione di pagamento, arrivando a creare una rete di vendita operante su tutto il territorio nazionale.

## • Cessione Del Quinto

• Rata cedibile fino ad 1/5 dello stipendio • Rate trattenute in busta paga • Tasso fisso.

## • Prestito Con Delega

• È cumulabile con la cessione in corso • Rata cedibile fino ad 1/5 dello stipendio • Tasso fisso.

• **Prestiti Personali** è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente bancario.

• **Mutui** per ogni esigenza: acquisto, ristrutturazione, liquidità, tasso fisso, tasso variabile e rata fissa.

## Agenzie e Filiali

Bari, Firenze,  
Lecce, Messina,  
Milano, Napoli,  
Padova, Palermo,  
Pescara, Pomezia,  
Ragusa, Roma,  
Salerno, Sassari,  
Siracusa, Taranto,  
Trapani.

## Punti Operativi

Arezzo, Cagliari,  
Torino, Trieste.



Eurocqs SpA  
DIREZIONE GENERALE ROMA

Via Antonio Pacinotti, 73/81 - 00146 - Roma - Tel. 06 55381111

Consulenza telefonica gratuita dal  
lunedì al venerdì ore 9.00/18.00

Numero Verde  
**800-754445**

in convenzione:

confsal