



## **Stati generali del MoVimento 5 Stelle - Incontri Tematici**

### **GUIDA ALLA DISCUSSIONE**

# **LAVORO E FAMIGLIA**

**data 2020 ore 9.30-18.30**

link zoom: [si veda mail](#) personale di convocazione

(NB. la registrazione sul form deve essere fatta entro le ore 9.30 di data)

### **Introduzione**

L'anno che ci stiamo per lasciare alle spalle è stato caratterizzato da una profonda e – probabilmente – irreversibile trasformazione del mondo del lavoro, che ha dovuto fronteggiare la diffusione del contagio da Covid-19 sperimentando su larga scala una modalità di impiego fino ad ora poco conosciuta e applicata: lo smartworking.

Da qui si deve necessariamente partire se si vuole avviare una riflessione profonda su quelli che saranno gli scenari dell'occupazione nel medio-lungo periodo.

Occorre accendere un focus sui punti di forza e sulle criticità del "lavoro agile" al fine di renderlo più vantaggioso sia per i datori sia per i lavoratori, senza dimenticare gli aspetti potenzialmente negativi di natura sociale, come l'allontanamento dal contesto aziendale e, quindi, l'isolamento, o personale, come l'invasività delle prestazioni nella sfera privata o la progressiva riduzione di stimoli.

Ma il mercato del lavoro deve sapere affrontare anche altre sfide. Una questione, ad esempio, che è fondamentale prendere in carico riguarda il dibattito che si sta sviluppando intorno alla

possibilità/opportunità di procedere alla riduzione dell'orario di lavoro sulla scorta del noto principio del "lavorare meno, lavorare tutti", nell'ottica – ovviamente – del mantenimento (se non dell'aumento, pure ipotizzato da alcuni esperti) della produttività e a parità di salario. La finalità che potrebbe essere perseguita diminuendo il "monte ore lavorate" è duplice: contrastare la futura, inevitabile perdita di posti di lavoro e garantire una maggiore qualità della vita ai lavoratori.

Altro capitolo di stretta attualità riguarda la tutela delle Partite Iva e degli autonomi, che sono tra le categorie più colpite dal lockdown conseguente alla diffusione del Covid-19 con un calo di fatturato notevole. La previsione di strumenti a cui ricorrere per "ammortizzare" le perdite e/o i mancati introiti in periodi di crisi non può più essere rinviata. Non a caso il Ministro Di Maio in questi giorni ha proposto per il 2021 di ricorrere, in via del tutto eccezionale, al cosiddetto "anno bianco" per gli autonomi che hanno un reddito fino a 50mila euro annui e che hanno registrato un calo del 33% del proprio fatturato durante il lockdown: dovrà essere lo Stato a farsi carico dei contributi che dovranno versare autonomi e partite iva in presenza di determinati requisiti.

Ultimo ma non ultimo: il reddito di cittadinanza, strumento di contrasto alla povertà che ha consentito - durante tutta l'emergenza sanitaria da Covid-19 e poi nella fase successiva di crisi economica - il sostentamento di centinaia di migliaia di famiglie. E' arrivato il momento di mettere mano alla seconda fase, quella dell'inserimento nel mondo del lavoro dei percettori di rdc, che questo anno, purtroppo, ha subito rallentamenti.

## Come si svolge la giornata

*(attenzione: gli orari sono indicativi)*

9:30 Accesso partecipanti alla piattaforma

(attenzione l'accesso all'evento è consentito solo fino alle 10.00)

10:00 Avvio lavori - introduzione da parte del facilitatore nazionale **Maria Pallini** (15min)

10:10 Saluti da parte del membro di Governo **Nunzia Catalfo**

- **SESSIONE 1**

10:25 Spiegazione sessione e illustrazione quesito e Focus dell'esperto **Giovanni Di Caro** (20 min)

SUDDIVISIONE IN STANZE - Tavoli di discussione

10:45 Discussione in sotto-tavoli sulla Sessione 1 (si veda Guida relativa al proprio Tavolo) ( 45 min)

11:30 Restituzione in plenaria da parte dei facilitatori dei sotto-tavoli (30 min)

Coffee break (10 min)

- **SESSIONE 2**

12:10 Spiegazione sessione e illustrazione quesito e Focus dell'esperto **Alessandro Amitrano** (20 min)

SUDDIVISIONE IN STANZE - Tavoli di discussione

12:30 Discussione in sotto-tavoli sulla Sessione 2 (si veda Guida relativa al proprio Tavolo) (45 min)

13:15 Restituzione in plenaria da parte dei facilitatori dei sotto-tavoli (30 min)

13:45 Pausa per pranzo (si resta collegati a zoom con video e microfono disattivati)

15:00 Riapertura lavori - introduzione da parte del facilitatore nazionale (5m)

15:05 Saluti dell'altro membro di Governo **Stanislao Di Piazza** (10 min)

- **SESSIONE 3**

15:15 Focus dell'esperto **Roberto di Palma**  
(15 min)

SUDDIVISIONE IN STANZE - Tavoli di discussione

15:30 Discussione in sotto-tavoli (si veda Guida relativa al proprio Tavolo) (45min)

16:15 Restituzione in plenaria da parte dei facilitatori dei sotto-tavoli (30 min)

Coffee break (10 min)

- **SESSIONE 4**

16:55 Presentazione del tema da parte dell'esperto **Simone Monastra** (15 min)

SUDDIVISIONE IN STANZE - Tavoli di discussione

17:10 Discussione in sotto-tavoli sulla Sessione 4 (si veda Guida relativa al proprio Tavolo) (45 min)

17:55 Restituzione in plenaria da parte dei facilitatori dei sotto-tavoli (30 min)

18:25 Saluti finali

18:30 Conclusione lavori

**Esperto: Giovanni Di Caro**

**“Il reddito di cittadinanza/seconda fase”**

Il reddito di cittadinanza è indubbiamente l'espressione più autenticamente universale di un welfare state volto a fornire un sostegno economico finalizzato al reinserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale introdotto come misura di contrasto alla povertà.

Ad oggi l'inserimento nel mondo del lavoro dei percettori di rdc sta subendo dei rallentamenti determinati sia da una carente organizzazione dei centri per l'impiego sia da una poca esperienza lavorativa da parte dei navigator che non vengono messi nelle condizioni di espletare al meglio il proprio lavoro.

Discutiamo di:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Come possiamo migliorare e velocizzare l'inserimento dei percettori di rdc nel mondo del lavoro?</b></li></ul> |
|---|

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Dare più responsabilità ai consulenti del lavoro territoriali che conoscono al meglio quelle che sono le esigenze aziendali dei propri clienti. Laddove il pubblico non è in grado ancora ad oggi di dare delle risposte concrete, riconoscere il coinvolgimento dei professionisti potrebbe senza alcun dubbio migliorare l'inserimento di questi soggetti nel mondo del lavoro. Bisogna ricordare come i consulenti del lavoro già svolgono un ruolo centrale nella gestione delle politiche attive nel mondo del lavoro in cui vengono previsti appositi percorsi di accompagnamento in base alla profilazione del potenziale lavoratore vedi Assegno di ricollocazione, tirocini formativi ecc..
- Rivedere la figura del navigator. Quest'ultimi anziché interagire solo con gli uffici dei vari CPI potrebbero affiancarsi ai vari consulenti del lavoro territoriali promuovendo con l'ausilio del professionista determinati percorsi di inserimento lavorativo. La sinergia pubblico/privato potrebbe senza alcun dubbio migliorare lo strumento del reddito di cittadinanza.
- Dare alle aziende sgravi contributivi più ampi nel tempo indipendentemente dalla dote "finanziaria" posseduta dal percettore. Sarebbe auspicabile una riduzione dell'aliquota contributiva per almeno tre anni (come ad esempio la 407/90) che permetterebbe alle aziende di ammortizzare in un periodo medio i costi legati all'assunzione alleggerendo di molto il carico previdenziale.

**Esperto: Alessandro Amitrano**

**“La riduzione dell’orario di lavoro”**

La necessità di affrontare le problematiche emergenti dall’età postindustriale, necessariamente si collegheranno con quelle connesse alla fase post-Covid. Si perderanno numerosi posti di lavoro e sarà necessario prevedere una piano di riconversione nazionale, per portare il Paese in una nuova evoluzione.

Tale obiettivo si potrà raggiungere anche attraverso la riduzione dell’orario di lavoro, in modo da attuare finalmente la proposta Keynesiana del “lavorare meno, lavorare tutti”. Tale misura dovrà necessariamente essere coadiuvata dall’introduzione del reddito universale che consentirà la sussistenza in questa fase di passaggio e garantirà sempre, a tutti, di poter sviluppare il proprio talento seguendo le proprie aspirazioni e le proprie passioni. Il salario minimo sarà un altro fondamentale traguardo. Ciò determinerà un calo del costo del lavoro dovuto a una concorrenza al ribasso.

Discutiamo di:

**La crisi economica derivante dalla pandemia porterà ad una inevitabile perdita di posti di lavoro. La soluzione potrebbe essere una riduzione dell’orario di lavoro per consentire nuove assunzioni?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Avvalersi dei fondi europei del programma Sure, istituito durante l’emergenza Coronavirus per fronteggiare il problema della disoccupazione dato dalla crisi sanitaria ed economica. Attraverso tale misura il fondo stanzierebbe, a determinate condizioni, una somma a fondo perduto e un’altra data a prestito ad un tasso agevolato. Con una misura del genere si verrebbero a liberare spazi per nuove assunzioni. Un programma simile è allo studio anche in Francia e Germania. La Commissione europea dovrebbe poi verificare l’aumento della spesa pubblica connesso all’estensione dei regimi di riduzione dell’orario lavorativo.
- Costituire o riqualificare le aziende, agevolando il partenariato diffuso tra i lavoratori che partecipino attivamente alla gestione societaria, si assumano le responsabilità delle scelte, ma anche i frutti della corretta gestione. Si diventerebbe “imprenditori di sé stessi”. Ciò si potrebbe ottenere consentendo ai lavoratori (sia neoassunti che stabili) di vedere investita la parte di retribuzione ridotta in conseguenza del minore orario di lavoro per l’innovazione dell’impresa. Tale contributo dei lavoratori da una parte obbligherebbe l’azienda ad investire e dall’altro consentirebbe la dipendente di avere un controllo diretto nella gestione societaria, di cui diventerebbe anche socio.
- Introdurre una norma che consenta, in caso di avvio di procedure concorsuali, ai lavoratori di avere una prelazione per l’acquisto della società, anche attraverso TFR (che anche in caso di fallimento è tenuto a pagare l’INPS). Lo Stato garantirebbe (anche attraverso il Fondo di garanzia dell’INPS) il pagamento di una quota dei debiti della società (ad. 100% dei privilegiati e 50% dei chirografi), ma la società potrebbe proseguire nella propria attività.

e di:

**Sarebbe auspicabile una riduzione dell'orario di lavoro anche con conseguente riduzione della retribuzione, onde consentire una maggiore occupazione (Keynes: "Lavorare meno, lavorare tutti") ed avere a disposizione maggiore tempo libero?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Consentire la riduzione dell'orario di lavoro con una connessa riduzione della retribuzione annua, purché l'azienda assuma un numero di dipendenti pari a quelli a cui è stato ridotto il numero di ore lavorative.
- Consentire la riduzione dell'orario di lavoro con obbligo di integrare la parte ridotta della retribuzione per il 50% a carico dello Stato e per l'altro 50% a carico dell'azienda.
- In ogni caso, evitare l'aggravarsi del fenomeno del cd. "lavoro grigio", ossia quel lavoro che formalmente è regolare, ma che contiene al suo interno elementi di irregolarità: un orario diverso da quello stabilito dal contratto (ad es. ho un contratto di 6 ore, ma ne lavoro 8); una parte del pagamento avviene "fuori busta"; inquadramento inferiore alle mansioni effettivamente svolte.

e di:

**Atteso che è stato dimostrato che una riduzione dell'orario di lavoro comporta una maggiore produttività, sarebbe possibile ridurre l'orario di lavoro e lasciare la retribuzione invariata?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Introdurre alcuni strumenti di flessibilità, di accordi sindacali e di leggi dello Stato, in modo da creare una "riqualificazione e riforma" dei lavoratori attuali.
- Ridurre l'orario di lavoro, lasciando la retribuzione invariata, ma riducendo i benefit connessi al contratto di lavoro (ad es. buoni pasto).
- Per il lavoro sganciato dai requisiti di orario e sede della prestazione, introdurre - accanto al classico binomio ore lavorate-retribuzione - altre forme di retribuzione accessoria collegata al raggiungimento di obiettivi da definire in sede di contrattazione aziendale, senza, tuttavia, che ciò comporti la trasformazione da lavoro subordinato a lavoro a cottimo.

## SESSIONE 3

**Esperto: Roberto di Palma**

### **“Lo smart working o lavoro agile”**

La legge 81/2017 ha introdotto la tipologia del Lavoro Agile detto “Smart Working” nel quale la prestazione si sgancia dai due cardini fondamentali che delimitano la tradizionale prestazione di lavoro subordinato, cioè tempo ed il luogo della prestazione. Il lavoro agile non va confuso con il lavoro a distanza, dove il dipendente si limita a svolgere la prestazione lontano dal luogo di lavoro. La legge, dopo aver stabilito alcuni principi fondamentali (come i limiti massimi all’orario di lavoro, la tutela della sicurezza, il diritto alla formazione), ne affida la realizzazione alla contrattazione individuale. In realtà, la contrattazione collettiva ha pure disciplinato il lavoro agile, ma in maniera poco innovativa, imponendo spesso luogo ed orario di lavoro. L’improvviso sorgere della pandemia ha costretto aziende e lavoratori a ricorrere all’improvviso al lavoro agile anche in assenza di regole e programmi.

Discutiamo di:

**Preferite trattare direttamente con il datore di lavoro come operare in smart working o preferite che a farlo sia il contratto collettivo mediante le organizzazioni sindacali?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Optare per la trattativa individuale perché al lavoratore preferisce una forma di lavoro che si concili con i suoi impegni personali /familiari.
- Agire in quadro tutelato dalla contrattazione collettiva per poi consentire al lavoratore di accordarsi sui dettagli con il datore di lavoro.
- Optare per il lavoro agile episodico e limitato stabilito dalla contrattazione collettiva per consentire, intanto, al lavoratore di sperimentare questa forma di lavoro.

e di:

**Come va retribuito il lavoro agile? Il lavoro agile può penalizzare in termini di carriera chi lo svolge, specie se donna?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Optare per accordarsi individualmente in merito all’orario di lavoro e, su tale base, essere retribuito oppure programmare e pesare mensilmente e preventivamente la prestazione e, su tale base, essere retribuito oppure essere retribuito in base agli obiettivi raggiunti.
- Anteporre al lavoro gli interessi personali e familiari è sufficiente per non essere discriminato oppure, in caso di accordo individuale, al primo posto va messa la formazione continua al fine di contrastare la ghettizzazione oppure optare per una forma di lavoro agile che si alterni con il lavoro in presenza per evitare l’isolamento.



## SESSIONE 4

**Esperto: Simone Monastra**

### **"Partite IVA"**

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, in Europa nessuno Stato ne ha tanti quanti l'Italia: erano circa cinque milioni (4.977.100) nel 2018, oltre un quinto (22%) delle persone in attività di età compresa tra 15 e 74 anni. Su 841mila posti di lavoro persi tra il secondo trimestre 2020 e lo stesso periodo dell'anno precedente, ben 219mila hanno riguardato il lavoro indipendente, che è passato da 5,4 a 5,1 mln di occupati, con un calo del 4,1%. È quanto rileva la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Per il 79% dei professionisti, nei mesi bui dell'emergenza Coronavirus, ovvero tra aprile e maggio, le entrate sono scese, ma per il 35,8% il calo è stato «superiore al 50%». I protagonisti di questa crisi economica sono soprattutto i professionisti tra i 30 e i 39 anni. Nel periodo preso in considerazione, tra il secondo trimestre 2019 e quello del 2020, se ne contano 110mila in meno sui 219mila complessivi. Mentre la discesa è del 2,4% nella fascia 40-59 anni e del 2,2% tra gli over 60.

Discutiamo di:

**Quali azioni, servizi, provvedimenti potrebbero aiutare, sostenere in modo significativo e concreto i lavoratori autonomi?**

Ad esempio si possono lanciare alcune proposte

- Prevedere malattia e disoccupazione pagate per i possessori di partite Iva o indennizzi per il numero di giorni che non hanno potuto lavorare/produrre.
- Erogare a loro favore la cassa integrazione/ammortizzatori sociali per le Partite Iva che cessano o falliscono.