

**Documento su Atto di governo 157, contenente lo schema di decreto legislativo recante  
misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro**

**Premessa generale alla legge 183/2014**

Con riferimento alla legge delega 183/2014, l'Unione Generale del Lavoro, che il 12 dicembre 2014, anche per questo, ha proclamato uno sciopero generale, ribadisce l'esistenza di almeno dieci nodi critici: il progressivo superamento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, che nel tempo non troverà applicazione neanche per i lavoratori già assunti alla data del 7 marzo 2015; la revisione della disciplina delle mansioni; la revisione della disciplina sui controlli a distanza, ammessi sugli impianti e sugli strumenti di lavoro; la ridefinizione in senso più stringente della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali; la deregolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la carenza di copertura finanziaria; l'introduzione del compenso minimo orario, che marginalizza la contrattazione collettiva; le aspettative connesse all'introduzione del reddito di ultima istanza, a fronte di una copertura insufficiente; l'assenza di un confronto con le organizzazioni sindacali e, più in generale, con le parti sociali; l'ampiezza delle deleghe.

Per tali ragioni, il giudizio complessivo sulla legge 183/2014 è negativo, come negativo è anche il giudizio sui primi due decreti attuativi già approvati, in particolare sul decreto legislativo 23/2015 che introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Le criticità espresse da questa e da altre Organizzazioni sindacali confederali audite in Parlamento, che in molti casi hanno trovato riscontro nelle osservazioni prodotte dalle competenti Commissioni parlamentari, però non sono state tenute nella giusta e dovuta considerazione dall'esecutivo.

In definitiva, siamo davanti ad un provvedimento normativo che, nelle intenzioni del governo dovrebbe favorire le dinamiche occupazionali, ma che, nella realtà, non contiene ancora gli elementi necessari alla ripresa economica e al mantenimento e alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Si osserva che ciò che oggi nella comunicazione mediatica passa come *Jobs act* è semplicemente una parte del programma annunciato l'8 gennaio dello scorso anno, nel quale, si ricorda, erano previste delle azioni di sistema (energia, tasse, revisione della spesa pubblica, agenda digitale, imprese, pubblica amministrazione, burocrazia, trasparenza) e sette piani



industriali (cultura, turismo, agricoltura, cibo; made in Italy; Ict; green economy; nuovo welfare; edilizia; manifattura) in larga parte ancora da attuare.

## **Elementi di rilievo nell'Atto di governo 157**

### Profilo costituzionale

Il decreto legislativo, rivolgendosi alla generalità dei lavoratori e delle lavoratrici, non sembra avere un profilo di incostituzionalità.

Resta comunque da verificare nella attuazione pratica la parità di trattamento fra dipendenti privati e lavoratori del pubblico impiego, stante anche la previsione contenuta al comma 9, lettera i) della legge delega che esplicita l'estensione dei principi della normativa, in quanto compatibili e senza nuovi oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Preoccupa, inoltre, la clausola di salvaguardia contenuta all'articolo 26, la quale potrebbe portare ad una disparità di trattamento fra le persone per il solo momento di presentazione delle relative domande di accesso alle prestazioni.

### Rispetto della delega

Lo schema di decreto legislativo si inserisce nell'alveo della delega prevista dalla legge 183/2014.

Si osserva, però, come parte della delega sia rimasta inattuata; in particolare, si fa riferimento alle lettere c (introduzione del tax credit), e (possibilità di cessione di riposi aggiuntivi fra colleghi), f (integrazione dei servizi pubblici e privati) e l (semplificazione e razionalizzazione degli organismi di parità e riordino delle procedure connesse alle azioni positive), mentre rimane generico il riferimento all'estensione anche al pubblico impiego della fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (lettera i).

### Campo di applicazione

L'articolo 1 individua la generalità dei lavoratori come destinatari delle misure contenute nel decreto legislativo; gli articoli successivi effettivamente sembrano estendere la disciplina a diverse categorie oggi escluse o che godono di benefici ridotti. Non si esplicita il riferimento al pubblico impiego.

### Estensione delle prestazioni

Lo schema di decreto legislativo produce una estensione delle prestazioni, sia per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che per le altre categorie, comprese le lavoratrici madri

parasubordinate. Le norme, però, trovano applicazione, al momento, in forma sperimentale per il solo 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nel 2015 medesimo (articolo 25). Si rischiano, quindi, misure spot che potrebbero non trovare conferma a decorrere dal 2016. La sola eccezione è rappresentata dalla destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata per il triennio 2016-2018: in questo caso, comunque, si tratta di uno storno di risorse già destinate al finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello.

#### Copertura finanziaria

Lo schema di decreto legislativo stanziava 104 milioni di euro per l'anno 2015, a valere sulle risorse della legge 190/2014 (Legge di stabilità). Il testo approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio prevedeva uno stanziamento di 222 milioni per lo stesso arco di tempo.

Le risorse sono destinate a finanziare le misure contenute negli articoli da 2 a 23, con esclusione, quindi, dell'articolo 24 (destinazione risorse per la contrattazione collettiva).

Quanto stanziato è insufficiente ad assicurare le finalità della legge. Rispetto allo stanziamento originario (quello del consiglio dei ministri del 20 febbraio), le risorse diminuiscono del 53%; anche considerando il fatto che il decreto legislativo è destinato ad entrare in vigore in ritardo (circa due mesi dopo il preventivato, ma comunque verosimilmente dal 1 giugno), tale taglio non appare giustificato.

#### Occupazione femminile

Lo schema di decreto legislativo non affronta la questione della rioccupazione femminile in seguito ad un periodo di astensione dal lavoro, più o meno prolungato.

Nel nostro Paese sono circa 10,5 milioni le donne disoccupate (1,5 milioni) o inattive (quasi 9 milioni).

Nella legge delega (articolo 1, comma 9, lettera c) il Parlamento ha dato mandato al governo di introdurre la *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile, compreso il lavoro autonomo, per le donne con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo. La stessa lettera prevede inoltre una armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Sull'argomento, che non è trattato nel presente decreto legislativo, è opportuna una riflessione con il coinvolgimento delle parti sociali per le ricadute che la misura ha sulla vita delle famiglie.

#### Cessione dei permessi orari

Il decreto legislativo non dà seguito al contenuto della lettera e), che prevede, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, la possibilità

di cessione fra i lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Si tratta di una misura già adottata a livello aziendale, ma che avrebbe un maggiore risalto se sostenuta da una disposizione di legge, come in Francia.

#### Integrazione dei servizi pubblici e privati

In Italia, quasi l'80% dei bambini di età compresa fra 0 e 3 anni è privo di qualsiasi forma di accoglienza. La situazione è in peggioramento dal 2012 al 2011, mentre dovrebbe migliorare fra il 2014 e il 2016, ma solo in alcune regioni (Campania, Puglia, Calabria e Sicilia), per effetto del Programma nazionale Servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti. Situazioni peggiori si registrano soltanto in Polonia, Austria e Grecia.

Percentuale di accoglienza di bambini fino a tre anni in Europa - 2012							
Paese	Senza	1-29 h	> 30 h	Paese	Senza	1-29 h	> 30 h
<b>Italia</b>	79 ↑	10 ↑	11 →	<b>Polonia</b>	94 ↓	1 ↑	5 ↑
<b>Regno Unito</b>	73 ↑	24 ↓	3 ↓	<b>Olanda</b>	54 ↑	39 ↓	7 ↑
<b>Portogallo</b>	65 →	1 →	34 →	<b>Irlanda</b>	79 →	10 →	11 →
<b>Grecia</b>	80 ↓	5 ↑	15 →	<b>Spagna</b>	64 ↑	21 ↑	15 ↓
<b>Belgio</b>	52 ↓	21 ↑	27 ↑	<b>Lussemburgo</b>	52 ↓	21 ↑	27 ↓
<b>Danimarca</b>	33 ↑	8 ↑	59 ↓	<b>Slovenia</b>	62 ↓	2 ↓	36 ↑
<b>Svezia</b>	48 ↓	17 ↓	35 ↑	<b>Austria</b>	86 →	7 ↓	7 ↑
<b>Germania</b>	76 →	9 →	15 →	<b>Francia</b>	60 ↑	17 ↓	23 ↓

Il confronto con l'Europa conferma la necessità di rafforzare i servizi pubblici e privati, compresi i nidi aziendali, di accoglienza dei bambini.

In questo senso, nonostante la previsione contenuta alla lettera f) del comma 9, il decreto legislativo non porta miglioramenti oggettivi, mancando ogni elemento utile al rafforzamento delle sinergie pubblico-privato e al coordinamento con gli enti locali. Si tratta di una mancanza che andrebbe superata all'interno di questo decreto legislativo o in un successivo provvedimento di legge.

#### Organismi di parità ed azioni positive

Il decreto legislativo non affronta il tema della semplificazione e della razionalizzazione degli organismi di parità né quello della promozione delle azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del consiglio dei ministri in materia.



Il mancato intervento è da stigmatizzare, stante l'evidente depotenziamento subito dalle tematiche delle pari opportunità. Dal 1996, con Prodi, al 2013, governo Letta, gli esecutivi che si sono succeduti, sostenuti da maggioranze di centrosinistra e di centrodestra, hanno comunque avuto al loro interno un ministro delegato alle pari opportunità, cosa che non accade con l'attuale governo.

Come se non bastasse, le risorse destinate alla promozione delle azioni positive sono andate sempre più assottigliandosi, nonostante i buoni risultati ottenuti nei diversi interventi proposti, che hanno permesso di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori e i loro datori di lavoro alle tematiche delle pari opportunità e del contrasto alla discriminazione nei luoghi di lavoro.

### **Analisi dei contenuti dell'Atto di governo 157**

Lo schema di decreto legislativo prevede 26 articoli; ha avuto il via libera del Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015, ma è stato annunciato al Parlamento soltanto l'8 aprile. Rispetto al testo votato in Consiglio dei ministri è stato aggiunto un articolo (il 26, contenente una clausola di salvaguardia) e sono state apportate alcune modifiche agli articoli 5, 9, 13, 24 e 25.

#### *Art. 1 – Oggetto e finalità*

Il decreto legislativo contiene misure sperimentali a tutela della maternità e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

#### *Art. 2 – Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne*

Si specifica che, in caso di parto prematuro, i giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità anche se nel complesso si superano i cinque mesi.

È aggiunto l'articolo 16-bis, relativo al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità nei casi di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata; tale diritto è esercitabile una sola volta per figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

#### *Art. 3 – Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico*

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di licenziamento per colpa grave della lavoratrice; nella versione vigente, l'indennità è corrisposta nei casi di cessazione dell'attività dell'azienda cui è addetta e di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

*Art. 4 – Modifiche all’articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento*

Il riferimento all’articolo 16-bis (rinvio e sospensione del congedo di maternità nei casi di ricovero del neonato) è inserito anche all’articolo 26 relativo alle adozioni e agli affidamenti.

*Art. 5 – Modifiche all’articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità*

Il diritto del padre lavoratore ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre si applica anche nel caso in cui la madre è lavoratrice autonoma, avente diritto all’indennità prevista dall’articolo 66 (indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto). L’Inps provvede d’ufficio agli accertamenti necessari, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

La medesima indennità di maternità prevista dall’articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all’Inps, negli stessi casi previsti per il lavoro dipendente (morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo al padre).

Il padre per godere dei benefici previsti deve presentare la certificazione relativa; in caso di abbandono, il padre presenta una dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà (art. 47, DPR 445/2000). L’Inps effettua gli accertamenti amministrativi.

*Art. 6 – Modifiche all’articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento*

Il padre lavoratore ha diritto al congedo previsto dall’articolo 26, comma 4 (adozione e affidamento; congedo non retribuito per permanenza all’estero), anche se la madre non è lavoratrice.

*Art. 7 – Modifiche all’articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale*

È possibile usufruire del congedo parentale fino ai dodici anni di vita del bambino (precedente limite ad otto anni)

Il comma 1-ter regola la fruizione del congedo parentale ad ore nei casi di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente l’inizio della fruizione del congedo. È escluso il cumulo fra fruizione oraria del congedo con altri permessi o riposi previsti nel dlgs 151/2001.



Cambia il comma 3, relativo al preavviso. Salvo casi di oggettiva impossibilità e tenendo conto di quanto previsto nei contratti collettivi, il termine di preavviso è non inferiore a cinque giorni (la normativa vigente prevede un termine non inferiore a quindici giorni). Il termine di preavviso è pari a due giorni in caso di fruizione oraria.

*Art. 8 – Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale*

L'articolo 33 si allinea alla previsione del godimento del congedo parentale entro i dodici anni di vita del bambino.

*Art. 9 – Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo*

L'indennità pari al trenta per cento della retribuzione, prevista nei casi di congedo parentale, è riconosciuta fino al sesto anno di vita del bambino (la normativa vigente fissa il tetto a tre anni).

Per i periodi di congedo facoltativo ulteriori rispetto a quelli riconosciuti fino al sesto anno è riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino all'ottavo anno di vita del bambino, purché il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

*Art. 10 – Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento*

Anche in caso di adozione e affidamento vale l'estensione a dodici anni di età del bambino per la fruizione del congedo parentale.

L'indennità prevista è corrisposta fino ai sei anni di vita del bambino (al momento il limite è a tre anni).

*Art. 11 – Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno*

È vietato adibire le donne al lavoro notturno (dalle 24 alle 6) anche nei casi di lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i dodici anni di età. La previsione si applica in alternativa al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente.

*Art. 12 – Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni*

Si conferma che la lavoratrice che si dimette volontariamente durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (art. 54) ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e

contrattuali in caso di licenziamento. In aggiunta, si specifica che la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono durante questo periodo non sono tenuti al rispetto dei termini di preavviso.

*Art. 13 – Modifiche all’articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335*

È aggiunto l’articolo 64 bis che riconosce una indennità a beneficio delle lavoratrici iscritte esclusivamente alla gestione separata nei cinque mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione nazionale o internazionale, alle condizioni e secondo le modalità del decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell’economia. Il diritto spetta anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

*Art. 14 – Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*

La rubrica del Capo XI diventa “Lavoratori autonomi” (al momento è “Lavoratrici autonome”).

*Art. 15 – Modifiche all’articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*

L’indennità giornaliera prevista per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole spetta anche al padre lavoratore autonomo nei casi in cui la madre non può fruirne per morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo.

*Art. 16 – Modifiche all’articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell’indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*

L’indennità prevista all’articolo 66 per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole è erogata al padre lavoratore previa domanda all’Inps, corredata delle certificazioni o delle dichiarazioni; l’indennità spetta anche in caso di adozione o affidamento.

*Art. 17 – Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*

La rubrica del Capo XII diventa “Liberi professionisti” (al momento è “Libere professioniste”).

*Art. 18 – Modifiche all’articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di maternità per le libere professioniste*

L’indennità giornaliera prevista per le libere professioniste (articolo 70) spetta anche al padre lavoratore autonomo nei casi in cui la madre non può fruirne per morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo.



*Art. 19 – Modifiche all’articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di termini e modalità della domanda per l’indennità di maternità per le libere professioniste*

L’indennità prevista all’articolo 70 per le libere professioniste è erogata al padre lavoratore previa domanda all’Inps, corredata delle certificazioni o delle dichiarazioni.

*Art. 20 – Modifiche all’articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento*

L’indennità prevista all’articolo 72 per le libere professioniste spetta anche in caso di adozione o affidamento secondo le regole previste dall’articolo 26. La domanda di fruizione deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza entro il termine perentorio di 180 giorni dall’ingresso del minore; la domanda è corredata da una dichiarazione (autocertificazione ai sensi della DPR 445/2000) con la quale si attesta l’inesistenza al diritto di altre indennità di maternità.

*Art. 21 – Modifiche all’articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore*

Si effettua un coordinamento normativo su due lettere (la m e la z) che richiama delle norme già abrogate rispettivamente nel 2010 e nel 2003. Si specifica che il decreto del Ministro della sanità da considerare è il 10 settembre 1998 e non il 6 marzo 1995.

*Art. 22 – Disposizioni in materia di telelavoro*

I lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi non sono computati nel numero dei lavoratori per la definizione dei limiti numerici per l’applicazione di particolari normative e istituti. Non si specifica quali siano i particolari normative e istituti.

*Art. 23 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere*

La lavoratrice dipendente (pubblica o privata) inserita in percorsi di protezione contro la violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi, al fine di partecipare a detti percorsi. Alle collaboratrici a progetto è riconosciuta la possibilità di sospensione dal rapporto di lavoro per la durata massima di tre mesi. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni, con indicazione di inizio e di fine.

Durante il periodo di congedo per la lavoratrice dipendente è dovuta l’intera retribuzione; il periodo è computato ai fini dell’anzianità di servizio, per la maturazione delle ferie, per la tredicesima mensilità e per il trattamento di fine rapporto.

Il congedo per la lavoratrice può essere fruito su base oraria o giornaliera nell’arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali; mancando questi



accordi, la dipendente può scegliere la fruizione secondo le regole previste dal decreto legislativo 151/2000.

Il comma 6 prevede un diritto di priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale); la successiva ritrasformazione a tempo pieno è su richiesta della lavoratrice.

Restano salve altre disposizioni più favorevoli.

*Art. 24 – Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita privata professionale e vita privata*

In via sperimentale, una quota del 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e privata; è atteso un decreto ministeriale (Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia) per i criteri di utilizzo. Sono previste l'adozione di linee guida ed una attività di monitoraggio da parte di una cabina di regia istituzionale, composta da tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri (o, se presenti, dai Ministri per la famiglia, per le pari opportunità e per la semplificazione e pubblica amministrazione), da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta compenso o gettone presenza; si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

*Art. 25 – Disposizioni finanziarie*

Il comma 1 quantifica in 104 milioni di euro gli oneri di copertura delle misure contenute dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto; la copertura è con i fondi previsti dalla legge di stabilità 2015 (articolo 1, comma 107, legge 190/2014; si ricorda che tali fondi ammontano nel complesso a 2,2 miliardi di euro e dovrebbero servire a coprire l'intera delega, compresi gli ammortizzatori sociali).

Con l'esclusione di quanto previsto all'articolo 24 (destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata), le misure contenute nel presente decreto trovano applicazione per il solo 2015 e per le giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015. L'eventuale estensione agli anni successivi al 2015 è condizionata all'entrata in vigore dei decreti attuativi della delega lavoro (legge 183/2014) e all'individuazione di adeguata copertura.

*Art. 26 – Clausola di salvaguardia*

Il Ministero dell'economia e del Ministero del lavoro provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto. In caso di



scostamento rispetto a quanto stanziato dall'articolo 25 (104 mln di euro), è possibile un decreto per la rideterminazione dei benefici.