

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 176

Profilo di costituzionalità

L'articolo 23 del presente decreto legislativo riscrive l'articolo 4 della legge 300/1970. Tale modifica, fortemente penalizzante per il lavoratore, contrasta con quanto disposto nel Titolo III della Parte I della Costituzione, che all'articolo 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme, e che all'articolo 41 specifica che l'iniziativa economica privata è libera, ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Il datore di lavoro è tenuto unicamente ad informare il lavoratore della possibilità che gli strumenti di lavoro possono essere utilizzati con finalità di controllo a distanza e nel rispetto della privacy; fatto ciò può utilizzare queste informazioni per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, compreso, quindi, anche il licenziamento. In questo modo, il lavoratore è posto sotto violento ricatto, in assenza di qualsiasi disciplina di contrasto al fenomeno del mobbing.

Rispetto della delega

All'articolo 24 (cessione dei riposi e delle ferie) si prospetta un eccesso di delega. Infatti, si prevede che la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie possa avvenire esclusivamente fra lavoratori impiegati in mansioni di pari livello e categoria, cosa non prevista nella delega contenuta nella legge 183/2014. Tale previsione di cessione esclusiva andrebbe quindi cassata, interpretando così il vero spirito della norma che è volta a favorire la solidarietà fra i lavoratori di una azienda, a prescindere dai livelli e dalle categorie di appartenenza.

In linea generale, si osserva come il presente decreto legislativo contenga di fatto una delega nella delega in molti passaggi, ad iniziare dall'articolo 1 (collocamento mirato) e dall'articolo 15 (Libro unico del lavoro).

Inserimento mirato delle persone con disabilità

Gli articoli del Capo I del Titolo I si prestano a diverse osservazioni critiche, raccogliendo così le indicazioni provenienti dagli Uffici disabilità della Ugl, della Cgil e della Uil che hanno formulato alcune proposte emendative al presente decreto legislativo. In sintesi, i responsabili del settore delle tre Organizzazioni confederali auspicano un loro coinvolgimento nella definizione delle linee guida sul collocamento mirato delle persone con disabilità ed un rafforzamento del ruolo dell'Inail, in materia di sostegno al rientro al lavoro del lavoratore infortunato o tecnopatico, con una particolare attenzione al riadattamento e alla riabilitazione. Al medesimo articolo 1, si propone anche l'istituzione all'interno dei luoghi di lavoro di un osservatorio per i lavoratori con disabilità che, in stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, si occupi, con progetti personalizzati, dei

singoli lavoratori con disabilità, utilizzando appropriate competenze, per seguirli nella fase di avviamento e durante il percorso lavorativo, conciliandone altresì i tempi di cura e lavoro. All'articolo 4 si evidenzia la necessità che la disabilità intellettuale e psichica sia sempre certificata dalle autorità competenti, mentre si propone una riformulazione del comma 1, lettera b) dell'articolo 5. Critiche sono mosse anche al comma 1 dell'articolo 6, in quanto appare contrario allo spirito e alla *ratio* della legge 68/1999, dal momento che svuoterebbe di significato e valore la chiamata numerica, rendendo arbitrario il collocamento delle persone con disabilità e penalizzando quelle con disabilità grave. Per tali ragioni, detto comma 1 andrebbe soppresso, come anche il successivo articolo 9. Rispetto infine all'articolo 10, si sollecita l'inserimento della previsione che il Fondo nazionale sia ripartito per regione e la specificazione che gli incentivi all'assunzione sono concessi solo dietro garanzia della continuità del rapporto di lavoro.

Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

È fondamentale evitare la percezione che possa esserci un arretramento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In questo senso, è necessario accompagnare il datore di lavoro, che intende esercitare direttamente le funzioni in materia di salute e sicurezza, con adeguati percorsi formativi, rappresentando con forza che la formazione è un investimento e non un costo per le aziende e, per molti versi, per lo Stato. La tendenza a prediligere la diffida ad adempiere è condivisibile, purché gli ispettori del lavoro – dei quali si occupa l'atto di governo 178 – siano posti in condizione di ben operare. Un supplemento di riflessione andrebbe fatto sulla riduzione, seppur di lieve entità, della sanzione nei casi di grave e reiterata violazione della normativa in materia di salute e sicurezza. Da ultimo, la riduzione del numero dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza del lavoro non può tradursi in una minore partecipazione democratica delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Disposizione in materia di rapporto di lavoro

Come evidenziato sopra, l'articolo 23, contenente le modifiche all'articolo 4 della legge 300/1970, è, per i suoi contenuti, irricevibile, in quanto fortemente penalizzante per la dignità e la libertà della generalità dei lavoratori, mentre l'articolo 24 è emendabile nel senso di favorire la cessione di riposi e permessi fra la generalità dei dipendenti di una azienda, senza limitazioni di livello o categoria. Si accoglie positivamente la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prevista all'articolo 26, poiché contribuisce a ridare certezze in un passaggio della vita lavorativa dove si annida, non di rado, il ricatto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori più deboli.

Disposizioni in materia di pari opportunità

Il governo, come noto, è intervenuto con altro decreto attuativo in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (dlgs 80/2015). Nel complesso, considerando i due provvedimenti e tenendo anche conto della Legge di stabilità 2015, si lamenta un deficit di attenzione verso le pari opportunità e, più in generale, l'occupazione femminile, forte nota dolente per il nostro Paese, dove si registra un tasso di partecipazione delle donne al lavoro superiore alla sola Grecia. Il timore è che le stesse azioni positive, che pure hanno rappresentato un forte impulso alla diffusione nei luoghi di lavoro e nelle istituzioni di alcune tematiche, vengano ora viste come un costo da superare, stessa preoccupazione che si ha in ordine alla tenuta dei vari organismi di parità.

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 177

Profilo di costituzionalità

L'Atto di governo 177 interviene in materie sulle quali, a legislazione vigente, insiste il Titolo V della Costituzione. Se la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni compete, infatti, ai sensi dell'articolo 117, allo Stato, l'organizzazione dei servizi per il lavoro sul territorio e, soprattutto, la gestione dei fondi comunitari e la formazione sono di competenza concorrente o esclusiva delle Regioni e delle Province autonome. Si impone, quindi, una attenta riflessione da parte del legislatore, che non può certo limitarsi al solo richiamo contenuto al primo comma dell'articolo 1, sulla gestione del ruolo politico in materia di politiche attive per il lavoro, per evitare l'insorgere di forme di contenzioso in futuro, pur tenendo conto del processo di riforma del citato Titolo V della Costituzione. Si auspica, altresì, l'instaurarsi di un positivo clima di compartecipazione alle decisioni, esteso anche al partenariato economico e sociale, condizione necessaria e fondamentale per assicurare il rafforzamento dei servizi per il lavoro. In questo senso, assume rilievo l'articolo 11 del presente decreto legislativo, relativo alla stipula di convenzioni fra lo Stato e le Regioni e le Province autonome; è in questa occasione che può concretizzarsi la sinergia auspicata sopra, anche attraverso l'istituzione di Agenzie regionali sul modello dell'Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro

Rispetto della delega

Il presente decreto è in linea con la delega contenuta nella legge 183/2014.

Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro

L'ipotesi di istituzione di una Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro, perno sul quale incentrare la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, è stata condivisa in sede di definizione della legge delega. La questione, però, al di là dello strumento tecnico, è quella della capacità operativa e delle risorse umane e finanziarie a disposizione. È di tutta evidenza che, stante anche la ridotta dotazione organica, l'Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro non può essere l'unica risposta plausibile agli oltre 3,1 milioni di disoccupati e ai quattordici milioni di inattivi, capace di rimettere in circolo professionalità oggi non impiegate. Immaginando una piramide, l'Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro si colloca al vertice di una struttura che ha però, nei centri per l'impiego, fondamenta molto fragili e, nei livelli intermedi, organismi, come Italia Lavoro ed Isfol, rispetto ai quali si prospetta un futuro decisamente incerto in ordine alla loro stessa esistenza o mission. Per tali ragioni, si manifesta una forte preoccupazione sulla tenuta effettiva dell'intera impalcatura. Diventa, pertanto, ancora più importante il coinvolgimento del

partenariato economico e sociale. Il consiglio di vigilanza, che deve avere una composizione paritetica fra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, deve avere un ruolo vero e non meramente consultivo, attraverso un monitoraggio costante delle politiche attive e delle misure di sostegno al reddito. Rispetto agli organi dell'Agenzia, andrebbe fatto un supplemento di riflessione rispetto alla doppia presenza di un presidente e di un direttore generale; in una logica di razionalizzazione delle risorse, le funzioni del direttore generale potrebbe anche essere assorbite dal presidente che ha la rappresentanza legale dell'Agenzia.

Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive

L'Atto di governo 177 disegna un percorso volto alla maggiore efficienza dei servizi per il lavoro e le politiche attive attraverso la definizione di convenzioni con le Regioni e le Province autonome, l'istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati, la realizzazione del Sistema informativo unico delle politiche del lavoro e l'istituzione di un Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale, con un ruolo per i fondi interprofessionali per la formazione continua. In linea puramente teorica, il piano appare razionale. Restano, però, i limiti evidenziati sopra, in merito alla distribuzione delle competenze e alla carenza di risorse professionali e finanziarie da dedicare. Rispetto all'accreditamento dei servizi per l'impiego privati, andrà garantita la solidità, la diffusione sul territorio e la professionalità dei soggetti accreditati, confermando, altresì, i regimi particolari di autorizzazione all'intermediazione previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 276/2003. L'accesso ai dati del sistema informativo è fondamentale per un attento monitoraggio delle politiche adottate e per favorire il matching fra domanda e offerta di lavoro; per molti versi, non si tratta, però, di vere novità, in quanto iniziative in tal senso sono già state predisposte. L'articolo 15, sull'Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale, deve essere valutato con particolare attenzione. La previsione di divieto per i fondi interprofessionali per la formazione continua e per i fondi che operano nell'ambito della formazione in somministrazione di conferire attività o effettuare pagamenti o finanziamenti di alcun genere in relazione ad attività formativa effettuata da soggetti non iscritti all'Albo nazionale avrà delle conseguenze dirette sulla concorrenza. Il rischio è che la formazione venga erogata in un regime di monopolio, o quasi, con pochi enti capaci di drenare la maggior parte delle risorse, senza peraltro avere la certezza di professionalità, visto che gli attuali sistemi di accreditamento prediligono spesso elementi strutturali, ad esempio, la disponibilità di una sede amministrativa e didattica. In tal senso, fermo restando l'Albo nazionale, il divieto potrebbe essere mitigato attraverso una maggiore responsabilizzazione da parte del fondo interprofessionale o del fondo per la formazione in somministrazione, i quali dovrebbero fornire una garanzia ulteriore di professionalità dei soggetti cui affidare l'attività formativa.

I principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro

Il Titolo II del presente decreto legislativo individua i servizi e le misure di politica attiva connessi allo stato di disoccupazione della persona. Trovano organicità concetti che spesso ritroviamo anche in altri provvedimenti di legge, presi in passato. L'orientamento, la profilazione, l'assistenza mirata, l'accompagnamento e la formazione sono tutti aspetti sui quali si dibatte da tempo, come anche sull'esigenza che ogni singola misura sia tarata sull'utente, catalogato in tre distinte categorie: disoccupato, disoccupato parziale e lavoratore a rischio disoccupazione. La questione rimane, comunque, sempre quella delle risorse, come dimostra la recente esperienza di Garanzia giovani. Al 25 giugno, le iscrizioni al programma erano 641mila, mentre le prese in carico con profilazione e sottoscrizione di un patto di servizio 361mila. C'è uno stacco significativo che è destinato ad ampliarsi, nel momento in cui si passa da un servizio rivolto ad una determinata fascia di persone, sicuramente più avvezze ad utilizzare strumenti informatici, ad uno che interessa la totalità delle stesse. Ad oggi, considerando anche le ricadute della legge 56/2014 sulle province, i centri per l'impiego non sono in condizione di poter erogare i servizi per il lavoro richiesti in larga parte del territorio nazionale; ciò è fonte di forte preoccupazione, perché si rischia di ampliare il gap territoriale, a scapito soprattutto delle regioni meridionali. Se non si supera questo scoglio, potrebbe non trovare applicazione tutto il capitolo sulla condizionalità, rispetto al quale è comunque necessario un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali sia sui principi di base, ad esempio la congruità dell'offerta di lavoro, che sulle sanzioni o sull'accesso a strumenti come l'assegno di ricollocazione, sul quale il governo interviene nuovamente ad appena tre mesi dalla sua entrata in vigore, avvenuta con il decreto legislativo 22/2015. Un'ultima considerazione rispetto all'utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito (art. 26) in attività a fini di pubblica utilità. Premesso che la riattivazione delle persone è fondamentale in un'ottica di valorizzazione delle competenze e di acquisizione di nuova professionalità, è importante evitare quanto accaduto in passato, quando si è alimentato un mercato della precarietà e delle aspettative non corrisposte. È vero che la norma specifica che l'utilizzazione non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, ma è pur vero che la reiterazione anche di brevi periodi di utilizzo presso la stessa amministrazione locale alimenta una speranza nella persona coinvolta. Ritorna, quindi, la necessità di avere a disposizione un panel di strumenti utilizzabili nelle diverse situazioni.

Gli incentivi

Una cosa è la raccolta sistematica degli incentivi, e ciò si realizza con il Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione presso l'Anpal, altra è invece avere una strategia mirata, per la quale è fondamentale avere una condivisione degli obiettivi, perché altrimenti si rischia di procedere a



vista. È il caso degli incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca che arrivano nel momento in cui l'apprendistato professionalizzante è fortemente marginalizzato dal bonus occupazionale della legge di stabilità 2015 e dall'introduzione del contratto a tutele crescenti.

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 178

Profilo di costituzionalità

L'istituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro deve essere valutata con riferimento al vigente Titolo V della Costituzione. L'articolo 117, infatti, indica la tutela e la sicurezza sul lavoro come materia concorrente, per cui è opportuna una riflessione con le Regioni e le Province autonome, anche alla luce del necessario coordinamento con i servizi ispettivi delle Asl e delle Agenzie regionali per l'ambiente.

Rispetto della delega

Il presente decreto è in linea con la delega contenuta all'articolo 1, comma 7, lettera l) della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Organi dell'Ispettorato

L'articolo 3 individua quali organi dell'Ispettorato il direttore, il consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori. Accanto a questi, andrebbe previsto un consiglio di indirizzo e vigilanza con la presenza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, senza compenso alcuno e con la funzione di coadiuvare il direttore e il consiglio di amministrazione nella definizione delle linee guida e degli obiettivi qualitativi e quantitativi dell'attività ispettiva. Tale ruolo potrebbe anche essere svolto da parte della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, nella quale è confermata la presenza di quattro rappresentanti ciascuno per le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali.

Risorse, dotazione organica e diffusione

L'attività dell'Ispettorato deve essere supportata con risorse finanziarie adeguate, con una dotazione organica congrua e con una diffusione che garantisca la migliore copertura del territorio nazionale e i minori disagi possibili al personale dipendente e agli utenti del servizio. Di conseguenza, non è ipotizzabile un intervento senza nuovi o maggiori costi a carico del bilancio dello Stato; si deve comprendere che un Ispettorato forte è un investimento produttivo, in quanto recupera il sommerso e riduce l'impatto economico e sociale degli infortuni sul lavoro. La dotazione organica è destinata a stabilizzarsi, neanche a crescere, soltanto a decorrere dal 2017, per effetto del blocco al turn over previsto all'articolo 6, con tutto quello che ne consegue in termini di difficoltà nell'assicurare servizi efficienti ed efficaci. Infine, è utile un confronto preventivo per l'individuazione delle 80 sedi territoriali.

Elementi di rilievo nell'Atto di governo 179

Profilo di costituzionalità

Si paventa un timore che situazioni simili possano essere trattate in maniera difforme, in considerazione del vincolo di equilibrio dei fondi di solidarietà bilaterali. In altri termini, aziende e dipendenti, che pure hanno contribuito, potrebbero trovarsi prive di copertura in carenza di risorse. Se è condivisibile il principio della stretta connessione fra contribuzione e sostegno al reddito, allora non si può pensare di lasciare scoperte delle aziende per il solo momento della presentazione della domanda.

Rispetto della delega

Il presente decreto è in linea con la delega contenuta nella legge 183/2014.

Il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali e gli effetti della crisi economica

Il governo riscrive il sistema degli ammortizzatori sociali, mentre sono ancora forti gli effetti della crisi economica, sia con riferimento alla platea dei disoccupati – saliti ad oltre 3,1 milioni di unità – sia per quanto attiene alle ore autorizzate di cassa integrazione nelle sue tre tipologie. Il 2014, in questo senso, è stato fra i peggiori anni di sempre con oltre un miliardo di ore autorizzate; il 2015, pur facendo registrare qualche miglioramento, non è e non può essere l'anno delle definitiva uscita dalla crisi del nostro sistema produttivo. La riduzione di cassa integrazione ordinaria e straordinaria è infatti ancora debole e rallentata, mentre il forte calo della cassa in deroga è connesso all'assenza di risorse postate piuttosto che ad elementi virtuosi. Premesso ciò, il sistema delineato dal governo, che poggia su tre gambe (cassa integrazione ordinaria e straordinaria e fondi di solidarietà bilaterali per le situazioni in costanza di rapporto di lavoro e nuova assicurazione sociale per l'impiego a copertura della disoccupazione involontaria) risente di quanto già definito con la legge 92/2012 ed è pensato per situazioni non emergenziali, in cui l'economia, crescendo, ha la capacità di assorbire livelli di disoccupazione superiori a quella normalmente fisiologica. Ad oggi, è necessario assicurare risorse adeguate e durata congrua, così da favorire la riorganizzazione del sistema produttivo e la riqualificazione del personale, elementi questi che il presente decreto legislativo non sembra prevedere con la dovuta considerazione.

I trattamenti di integrazione salariale

Con riferimento alle disposizioni generali, si evidenziano almeno tre note critiche. La prima è che soltanto attraverso il ricorso ai contratti di solidarietà si potrà bilanciare in durata quanto accade a legislazione vigente; sarebbe utile prevedere in corso d'opera un monitoraggio per capire l'esigenza di un introdurre o meno un periodo transitorio di applicazione, come fu prospettato a suo tempo con

la mobilità dalla legge 92/2012. Inoltre, il passaggio al quinquennio mobile non è indifferente, in quanto penalizza soprattutto le aziende con forte ricorso agli ammortizzatori sociali. Il secondo elemento è relativo alla contribuzione; la delega prospetta un meccanismo simile al bonus/malus delle assicurazioni; il presente decreto legislativo riduce genericamente la contribuzione ordinaria ed inasprisce la contribuzione addizionale in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali. A ben vedere, si tratta di una applicazione a metà del principio richiamato, in quanto non è prevista una riduzione della contribuzione ordinaria in caso di non utilizzo dell'ammortizzatore sociale. Potrebbe prevedersi uno strumento premiale, in base al quale l'azienda che non ricorre agli ammortizzatori sociali per un periodo di tempo definito ha un'ulteriore riduzione della contribuzione ordinaria. Il terzo elemento è l'effettiva capacità di rispettare i contenuti dell'articolo 8 sulla condizionalità e sulle politiche attive del lavoro. Vista la cronica carenza di risorse umane e finanziarie, accentua dal vuoto normativo conseguente alla legge 56/2014, è complesso pensare che i centri per l'impiego possano far fronte alle incombenze legate ai percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, i cosiddetti disoccupati parziali. Quest'ultimo aspetto andrà quindi valutato anche alla luce della costituenda Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro.

I trattamenti di integrazione salariale ordinari

Con riferimento alla cassa integrazione ordinaria, il presente decreto legislativo provvede ad una ridefinizione complessiva della disciplina che cambia poco negli aspetti sostanziali. Nel complesso, il campo di applicazione rimane lo stesso, tranne che per una più circostanziata definizione delle cooperative di produzione e lavoro e l'inserimento di altre due tipologie aziendali (imprese industriali degli enti pubblici e imprese artigiane delle attività di escavazione e di lavorazione dei materiali lapidei), come anche la durata, mentre le causali sono ridefinite. La principale novità è rappresentata dalla riduzione del contributo ordinario nonché dalla rimodulazione del procedimento di concessione, fermo restando l'informazione e la consultazione sindacale.

I trattamenti di integrazione salariale straordinari

Il presente decreto legislativo rivisita il campo di applicazione, introducendo settori prima non coperti (settore ausiliario del servizio ferroviario e comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile), compresi i partiti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali. Quest'ultimo inserimento è da leggere in stretta connessione alla soppressione del finanziamento pubblico ai partiti con le ben note conseguenze in termini di esuberi strutturali. Considerando che i partiti politici, come le altre imprese rientranti nel campo di applicazione, saranno tenuti a versare la contribuzione ordinaria e straordinaria, si tratta di una misura logica e condivisibile. Sarebbe però utile non circoscrivere la stessa misura ai soli partiti politici, ma estenderla anche ad altri soggetti del mondo del volontariato e della rappresentanza sociale che

negli anni hanno beneficiato di contributi e finanziamenti pubblici come corrispettivo per la loro attività di assistenza del cittadino. Si evidenziano altresì alcuni nodi critici. La semplificazione delle causali di intervento (articolo 21) rischia di non essere soltanto formale, ma anche sostanziale, in quanto nella disciplina vigente i termini di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non sono propriamente utilizzati come sinonimi. Allo stesso articolo 21 si apre una questione di competenze ministeriali, in quanto le grandi vertenze troveranno ora sede al Ministero del lavoro e non più al Ministero dello sviluppo economico. I contratti di solidarietà, sui quali il governo evidenzia l'intenzione di puntare molto, per essere appetibili devono avere una adeguata copertura ed un forte incentivo che, nel presente decreto legislativo, è individuabile nella maggiore durata del trattamento di integrazione salariale. Rispetto alla consultazione sindacale, l'elemento dirimente non è tanto in questo provvedimento, ma nel decreto legislativo 23/2015, laddove si estende ai licenziamenti collettivi la disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con particolare riferimento ai criteri di scelta. È evidente che, in questo modo, la consultazione sindacale, benché prevista, è fortemente depotenziata, con tutto quello che ne consegue in termini di tutele per il lavoratore.

I fondi di solidarietà

Il governo provvede alla ridefinizione della normativa sui fondi di solidarietà bilaterali, introdotti con la legge 92/2012, a superamento della cassa integrazione in deroga. Il modello tracciato riprende in larga parte quanto definito per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, con la differenza di fondo che permane una evidente difficoltà di sostenibilità finanziaria, soprattutto se, come accade ora, la fase di avvio coincide anche con un prolungato periodo di crisi economica. Nel breve periodo, la soluzione non può che essere quella di un sostegno generalizzato sul modello della cassa in deroga, così da favorire l'accumulazione di capitale. Contemporaneamente, è auspicabile un allargamento della platea dei soggetti datoriali e sindacali coinvolti, sull'esempio di quanto accaduto in passato con i fondi pensioni negoziali che hanno potuto beneficiare dell'apporto di soggetti rappresentativi non firmatari dell'atto istitutivo iniziale.

Disposizioni finanziarie

L'articolo 42 definisce alcune disposizioni finanziarie. In sintesi, lo stanziamento a copertura delle misure contenute nel decreto legislativo 80/2015 (conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) anche per i prossimi anni è insufficiente, in ragione delle circa 300mila domande di congedi parentali che già oggi vengono presentate e che, verosimilmente, sono destinate ad aumentare per effetto dell'estensione dell'età del bambino. Se è positiva la soppressione dell'ultimo periodo dell'articolo 5 del decreto legislativo 22/2015, sulla riduzione a 18 mesi della Naspi, che continuerà ad essere quindi erogata fino ad un massimo di 24 mesi, viceversa, per quanto attiene ai lavoratori



stagionali andrebbe previsto un intervento strutturale. Uno sforzo decisamente maggiore dovrebbe essere fatto in termini di finanziamento della sperimentazione dell'Assegno sociale di disoccupazione (Asdi).