

Documento su **Atto di governo 176**,
contenente schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione
delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di
lavoro e pari opportunità

Elementi di rilievo

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.

Analisi del testo

<i>Articolo</i>	<i>Contenuto</i>	<i>Osservazioni</i>
Titolo I – Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni		
Capo I – Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità		
Art. 1 – Collocamento mirato	<p>Il ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, può adottare uno o più decreti ministeriali contenenti linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. I principi direttivi sono i seguenti: promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi, formativi del territorio e con l’Inail; promozione di accordi territoriali con il sindacato, le associazioni datoriali, le associazioni delle persone con disabilità e del terzo settore; nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, previsione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, con definizione dei criteri per i progetti di inserimento lavorativo; analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro; promozione dell’istituzione di un responsabile dell’inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; individuazione di buone pratiche. Il tutto senza nuovi o maggiori oneri.</p>	<p>L’elemento che colpisce è siamo davanti ad una delega nella delega, con la quale il governo sposta di fatto l’asticella dell’intervento di ulteriori sei mesi. Nello specifico, i principi direttivi appaiono coerenti con gli obiettivi indicati, anche se dovrà essere riposta particolare attenzione alle modalità di valutazione. Nella premessa si prevedono 180 giorni dalla di entrata in vigore del presente Decreto per elaborare linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità. Auspichiamo il necessario coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nelle elaborazione di dette linee, per un definizione unitaria di sintesi di migliori strategie all’inserimento mirato. L’articolo attribuisce un ruolo marginale all’Inail, ruolo questo in contrasto con quanto definito dalla recente Legge di Stabilità, ma anche con le esperienze già messe in atto (in fase sperimentale) dall’Istituto assicuratore in tema di sostegno al rientro al lavoro del lavoratore infortunato o tecnopatico a prescindere dal livello di danno riconosciuto. Tutto il comma propone una interpretazione limitativa nel momento in cui si parla di inserimento lavorativo mentre nel caso dei lavoratori con inabilità da lavoro la scelta che deve essere compiuta è quella della creazione delle condizioni per un mantenimento del lavoratore nella mansione o quanto meno nell’assetto lavorativo con l’accento che va dunque posto sul riadattamento e sulla riabilitazione e non sul</p>

		<p>reinserimento e questo in accordo con quanto stabilito anche dalla Strategia europea 2007-2012 in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La lettera e) andrebbe sostituita con la seguente: “e) Promozione dell’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”.</p>
<p>Art. 2 – Modifica dell’articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>Viene apportata una modifica alla disciplina sul collocamento delle persone con disabilità (legge 68/1999) per effetto della quale sono ricomprese anche le persone invalide.</p>	<p>Il riferimento è alla legge 222/1984. Non si osservano particolari controindicazioni nella misura prevista.</p>
<p>Art. 3 - Modifica dell’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2017, è soppresso il comma 2 dell’articolo 3; per effetto di questa soppressione, si modifica anche il comma 3, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017.</p>	<p>Il comma 2 prevede che per i datori di lavoro privati, che occupano da 15 a 35 dipendenti, l’obbligo di riserva di posti per persone con disabilità (un posto) scatta soltanto in caso di nuove assunzioni. La soppressione di detto comma comporta che dal 1° gennaio 2017 il datore di lavoro che si ritrova nella situazione indicata deve comunque riservare un posto. La norma avrà degli effetti sulle aziende, ma è utile in quanto supera un vincolo penalizzante per i lavoratori.</p>
<p>Art. 4 - Modifica dell’articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>È aggiunto il comma 3-bis all’articolo 4, dedicato ai criteri di computo della quota di riserva, con il quale si disciplina il caso di lavoratori anche non assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o con minorazioni iscritte dalla prima alla sesta categoria delle tabelle annesse al Dpr 915/1978 o con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.</p>	<p>I lavoratori già assunti in possesso delle caratteristiche indicate nel comma 3-bis sono ricompresi nel computo della quota di riserva. Si tratta di una disposizione da valutare con attenzione, in quanto non genera nuova occupazione fra le persone con disabilità. Da valutare anche la congruità delle soglie percentuali indicate. In tal senso, si propone di sostituire le parole “con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento” con “superiore al 45%</p>

		<p>certificata dalle competenti autorità”. La disabilità intellettiva e psichica dovrebbe essere sempre certificata dalle autorità competenti.</p>
<p>Art. 5 - Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>Sono apportate delle modifiche all'articolo 5 della legge 68/1999, dedicato alle esclusioni, agli esoneri parziali e ai contributi esonerativi. Viene soppressa la procedura di esonero contributivo per le aziende occupate in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60%. La procedura di esonero è recuperata nel successivo comma aggiuntivo, con la previsione di versamento di un contributo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore non occupato (3-bis). Cambia anche il comma 8-ter: i datori di lavoro pubblici possono assumere anche senza preventiva autorizzazione un numero maggiore di persone con disabilità rispetto al previsto; è prevista una trasmissione telematica. È atteso un decreto ministeriale per le modalità di versamento del contributo di 30,64 euro al giorno.</p>	<p>Si propone la seguente riformulazione della lettera b) del comma 1: “I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano rilevanti faticosità della prestazione lavorativa richiesta, pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa, possono richiedere al competente servizio territoriale l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione”.</p> <p>Da valutare la riscrittura del comma 8-ter, il quale permette al datore di lavoro pubblico di concentrare le assunzioni di persone con disabilità in un'unica unità produttiva, portando le eccedenze a compenso in altre unità produttive della medesima regione. È vero che il principio è già presente nella</p>

		<p>versione vigente del testo (anche se in questo caso, è prevista un'autorizzazione ad assumere), si osserva però che tale meccanismo rischia di essere penalizzante proprio per le persone che saranno assunte che si ritroveranno tutte a lavorare nella medesima unità produttiva. Inoltre, la concentrazione in una sola unità produttiva nella regione rende complessa l'assunzione di persone che risiedono lontani dalla sede prescelta, per ovvie ragioni di spostamento.</p>
<p>Art. 6 - Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>Sono apportate delle modifiche all'articolo 7 della legge 68/1999, dedicato alle modalità delle assunzioni obbligatorie. Cambia sensibilmente il comma 1; nella nuova formulazione l'assunzione può essere mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti, eventualmente con preselezione, o mediante la stipula di una convenzione. È prevista anche la possibilità di assunzione diretta di persone rientranti nelle categorie incentivate dall'articolo 13, commi 1 (invalidità superiore al 79%) e 1-bis (invalidità compresa fra il 67 e 79%), entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo. In caso di mancata assunzione secondo le modalità precedenti, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o in base ad altra graduatoria specificatamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.</p>	<p>Rispetto alla disciplina vigente, viene meno il tetto percentuale massimo di richieste nominative, per cui il datore di lavoro privato e gli enti pubblici economici possono ricorrere a tutte richieste nominative. Si tratta di una modifica non condivisibile, in quanto contraddice lo spirito e la <i>ratio</i> 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. L'ipotesi di chiamata diretta avvantaggia sicuramente le aziende, ma penalizza fortemente i lavoratori in graduatoria che rischiano di essere superati, soprattutto se in condizioni di disabilità molto grave.</p>
<p>Art. 7 - Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>La modifica apportata all'articolo 8 prevede che la persona disabile che intende essere occupato debba iscriversi presso i servizi per il collocamento mirato disponibile ove risiede, o in altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto.</p>	<p>La modifica riprende una disposizione che ha già trovato applicazione per la totalità delle persone in cerca di occupazione. Si osserva, però, che, proprio in un'ottica di semplificazione, la cancellazione dall'elenco dovrebbe avvenire in automatico, senza bisogno per la persona di recarsi nella sede ove era precedentemente</p>

		iscritto.
Art. 8 - Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68	Sono apportate alcune modifiche all'articolo 9 del dlgs 68/1999, relativo alle richieste di avviamento. Nello specifico, al comma 1 viene aggiunto il riferimento alla nuova disciplina prevista al precedente articolo 7; sono soppressi i commi da 2 a 5; è aggiunto il comma 6-bis sulla creazione di una apposita sezione dedicata al collocamento mirato all'interno della Banca dati politiche attive e passive. Su quest'ultimo aspetto, è atteso un decreto attuativo entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.	Rimane l'obbligo per i datori di lavoro di presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui scatta il vincolo all'assunzione dei lavoratori disabili.
Art. 9 - Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68	Sono apportate alcune modifiche all'articolo 12-bis, relativo alle convenzioni di inserimento lavorativo. Viene soppresso il riferimento all'articolo 7, comma 1, in quanto modificato dall'articolo 6 del presente decreto legislativo.	La modifica di maggiore rilievo è la soppressione del riferimento al diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse, con la conseguenza che tutti i datori di lavoro, e non solo quelli che assumono lavoratori con convenzione, possono accedere alle eventuali risorse disponibili a pari livello. Tale modifica rischia di penalizzare fortemente le convenzioni. Per le motivazioni espresse all'articolo 6, anche l'articolo 9 andrebbe soppresso.
Art. 10 - Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68	Viene rivisto l'articolo 13 del dlgs 68/1999, relativo agli incentivi alle assunzioni. Nello specifico, cambia il riferimento al Regolamento Ce (non più il regolamento 2204/2002, ma il regolamento 651/2014). Sono previsti degli incentivi per un periodo di 36 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, in caso di ridotta capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni dalla prima alla terza categoria, e del 35% con ridotta capacità lavorativa dal 67 al 79% o con minorazioni dalla quarta alla sesta categoria. L'incentivo, nella misura del 70%, è riconosciuto anche in	La nuova disciplina si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016, mentre la disciplina vigente continua ad applicarsi alle assunzioni effettuate nell'anno in corso. Nella formulazione vigente, sono le regioni e le province autonome che possono concedere un contributo all'assunzione nella misura del 60% del costo salariale annuo per assunzione di persona disabile con riduzione superiore al 79% o con minorazioni dalla prima alla terza categoria o con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità ovvero un contributo del 25% in caso di riduzione della capacità lavorativa compresa fra il 67 e il 79% o con

	<p>caso di assunzione di lavoratore con disabilità intellettuale e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto. Gli incentivi sono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili; il comma 1-ter definisce la procedura nei confronti dell’Inps. Viene soppresso il comma 2 (tipologia dei contratti ammessi ai contributi), mentre i commi 3 e 4 vengono aggiornati con la nuova disciplina. La lettera e) riserva una quota del 5% del fondo previsto al comma 4 alla sperimentazione di iniziative di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro. È atteso un decreto ministeriale per la definizione dell’ammontare delle risorse che vengono trasferite all’Inps a decorrere dal 2016. Sono soppressi i commi 8 e 9 relativi a degli interventi in capo alle regioni e alle province autonome. Gli incentivi alle assunzioni trovano applicazione con riferimento alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio dell’anno successivo all’entrata in vigore del presente decreto legislativo.</p>	<p>minorazioni dalla quarta alla sesta categoria. Di conseguenza, la nuova disciplina centralizza la concessione del contributo, non più demandata alle regioni e alle province autonome; cambia il riferimento dal costo salariale annuale alla retribuzione mensile lorda, cosa meno vantaggiosa per il datore di lavoro; aumentano le percentuali di contributo riconosciuto. Si propone di emendare il presente articolo, prevedendo una ripartizione su base regionale delle risorse del Fondo nazionale, così da garantire l’accesso allo stesso anche alle regioni meridionali, e un più stretto collegamento fra incentivi e garanzia della costanza di rapporto di lavoro. Il rimborso forfetario per le spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro, previsto al comma 1, lettera e), transita al successivo articolo 14, mentre la concessione del contributo mediante conguaglio mensile e non più come precedentemente previsto dopo verifica della permanenza a lavoro.</p>
<p>Art. 11 - Modifica dell’articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68</p>	<p>Al fondo regionale per l’occupazione dei disabili (articolo 14) sono versati gli importi delle sanzioni amministrative non versate al fondo per gli incentivi alle assunzioni di cui all’articolo 13. Cambia la lettera b del comma 4; i contributi per il rimborso forfetario parziale è riconosciuto anche per l’istituzione del responsabile dell’inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.</p>	<p>Il contributo continua ad essere riconosciuto per la sistemazione degli ambienti in favore di lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l’apprestamento di postazioni per il telelavoro, e la rimozione delle barriere architettoniche.</p>
<p>Art. 12 - Soppressione</p>	<p>L’albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (legge</p>	<p>Si tratta di una misura da valutare con attenzione; al momento sono</p>

dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista	594/1957) viene soppresso.	circa 6mila le persone iscritte.
Art. 13 – Modifica all'articolo 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113	Vengono apportate alcune modifiche alla disciplina sul collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti. Nello specifico, l'iscrizione della persona non vedente è presso l'elenco per il collocamento obbligatorio del servizio ove si risiede o in altro servizio del territorio nazionale. Gli iscritti in più elenchi scelgono quello in cui stare entro 36 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.	La modifica apportata è la diretta conseguenza della soppressione dell'albo nazionale.
Capo II – Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro		
Art. 14 – Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali	Al fine del riconoscimento di eventuali benefici fiscali o contributivi o altri incentivi, i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere depositati in forma telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione delle altre amministrazioni interessate.	Si sancisce l'obbligo di deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, cosa peraltro già prevista per accedere a determinate agevolazioni (si pensi alla detassazione degli accordi di produttività, peraltro inopinatamente non rifinanziata nell'anno in corso). La norma non specifica qual è il soggetto che è tenuto a depositare il contratto collettivo, se l'azienda, l'associazione di rappresentanza della stessa o il sindacato.
Art. 15 – Libro Unico del Lavoro	A decorrere dal 1° gennaio 2017, il Libro Unico del Lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. È atteso un decreto ministeriale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.	Il Libro Unico del Lavoro ha sostituito i precedenti libri alla cui tenuta erano, per legge, obbligati i datori di lavoro (paga e matricola); la tenuta telematica presso il Ministero del lavoro avrebbe sicuramente dei vantaggi in termini di contrasto al sommerso, ma indubbiamente non potrà essere fatta a costo zero.
Art. 16 – Comunicazioni telematiche	Tutte le comunicazioni inerenti i rapporti di lavoro si effettuano esclusivamente in forma telematica secondo gli schemi previsti dal decreto ministeriale del 30 ottobre 2007. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo è atteso un	Si tratta di una misura utile. Andrebbe però specificata la decorrenza del provvedimento. Il fatto che non ci siano maggiori oneri per il bilancio dello Stato non esclude che possano esserci per le imprese.

	decreto ministeriale per l'individuazione delle comunicazioni e per l'aggiornamento dei modelli; il tutto senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.	
Art. 17 – Banche dati in materia di politiche attive	Sono apportate alcune modifiche all'articolo 8 del dl 76/2013 che ha istituito la Banca dati politiche attive e passive, nella quale sono raccolte ulteriori informazioni, e viene istituito il Fascicolo dell'azienda, relativo ad una serie di comunicazioni individuate nell'articolo 9-bis del dl 510/1996. È atteso un decreto ministeriale sulle informazioni da inserire, sui soggetti che possono inserire, sulla tutela della privacy.	Questo articolo si connette con l'altro sulla tenuta telematica del Libro Unico del Lavoro. Non è specificato il tempo entro il quale il Ministero è tenuto ad emanare il decreto che regola la presente disposizione.
Art. 18 – Abrogazione autorizzazione lavoro estero al	Sono apportate alcune modifiche al dl 317/1987. Viene abrogata la norma che prevede un obbligo di iscrizione presso la lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza per i lavoratori italiani che sono disponibili a svolgere attività all'estero. Viene altresì meno l'obbligo di richiedere una autorizzazione preventiva per l'assunzione dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero, mentre trovano sostanzialmente conferma i richiami ad alcuni aspetti da garantire (trattamento economico e normativo, trasferimento valuta in Italia, assicurazione per ogni viaggio compresi i casi di morte o invalidità, la sistemazione logistica, la sicurezza sul lavoro). È abrogato l'articolo 2-bis relativo alle sanzioni, come pure il Dpr 346/1994.	Nella nuova formulazione dell'articolo 2 manca il riferimento all'igiene nei luoghi di lavoro, mentre rimane quello della sicurezza. Andrebbe quindi specificato anche questo aspetto, considerando l'impatto delle malattie professionali.
Art. 19 – Semplificazioni in materia di collocamento della gente di mare	Al Dpr 231/2006 vengono abrogati gli articoli 10, relativo alla Borsa continua del lavoro marittimo, 7, comma 4 (decreto ministeriale sull'elenco anagrafico della gente di mare), e 8, comma 1 (scheda professionale della gente di mare).	Di fatto, almeno sul collocamento, vi è un allineamento alla disciplina vigente per le altre professioni, con il rischio, però, di perdere alcune specificità.

	<p>All'articolo 8, comma 2, viene inserito il riferimento al dlgs 13/13 sulle qualifiche professionali. Vi è il rinvio al decreto ministeriale previsto all'articolo 16 del presente decreto legislativo per alcune modifiche a dei modelli utilizzati per la gente di mare.</p>	
<p>Capo III – Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p>		
<p>Art. 20 – Modificazioni al dlgs 9 aprile 2008, n. 81</p>	<p>Cambia il comma 8, dell'articolo 3, relativo al campo di applicazione della normativa ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio: la normativa trova applicazione nei soli casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Le disposizioni di cui all'articolo 21 (disposizioni per le imprese familiari) si applicano anche alle persone che prestano attività di volontariato nelle associazioni religiose e dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale. Si modifica la composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituito presso il Ministero della salute; partecipano i direttori generali delle competenti direzioni generali dei ministeri della Salute, del Lavoro, dell'Interno e delle Infrastrutture e Trasporti più il coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle regioni ed altri quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6) è posta sotto la presidenza di un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel complesso, i componenti si riducono da 40 a 29; perdono un componente i dicasteri delle pari opportunità e della</p>	<p>Sono confermate le esclusioni dal campo di applicazione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compreso l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare a bambini, anziani, ammalati e disabili.</p> <p>Le modifiche agli articoli 5 (Comitato) e 6 (Commissione) superano il problema derivante dal fatto che, al momento della entrata in vigore del dlgs 81/2008, i ministeri della Salute e del Lavoro erano un unico dicastero.</p> <p>La nuova composizione del Comitato risponde ad una logica più stringente che collega la funzione svolta (direttore generale) alla partecipazione al Comitato stesso; nel complesso si tratta di una misura condivisibile.</p> <p>La revisione della composizione della Commissione consultiva, se improntata ad una maggiore efficienza, è condivisibile; resta però l'incognita della riduzione del numero dei rappresentanti delle parti sociali. Trattandosi di una Commissione consultiva, la nomina dei membri dovrà seguire un criterio di massima partecipazione, evitando che la stessa sigla indichi più di un membro. Si evidenzia la mancanza di un soggetto in rappresentanza delle pari opportunità; del resto, per la prima dal 1996 manca un ministero o un sottosegretariato dedicato alle pari opportunità. Poco vale, in questo senso, il recupero del tema della parità di genere in un inciso al comma 2 dell'articolo 6.</p>

	<p>solidarietà sociale e quattro rappresentanti ciascuno le regioni e le province autonome, i sindacati e le organizzazioni datoriali; acquistano un rappresentante ciascuno l'Inail e la Funzione pubblica. È ammessa la partecipazione di esperti esterni, anche con riferimento alle tematiche della parità di genere. È atteso, entro 60 giorni dalla data di approvazione del presente decreto legislativo, un decreto ministeriale per l'individuazione delle modalità di nomina dei componenti, la cui durata in carica è confermata in cinque anni. Sono altresì apportate alcune modifiche al comma 8 del medesimo articolo 6, con riferimento ai compiti della Commissione consultiva, compresa l'elaborazione di procedure standardizzate di valutazione dei rischi, l'adozione di modelli per le piccole e medie imprese e il rischio da stress lavoro-correlato.</p> <p>Comitato e Commissione rimangono in carica fino alla loro naturale scadenza.</p> <p>Per effetto della modifica apportata all'articolo 12, anche le regioni e le province autonome possono presentare interpello. È aggiunto un comma all'articolo 28, in base al quale l'Inail fornisce al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. Cambia il comma 6-quater dell'articolo 29: nella nuova formulazione, è atteso un decreto ministeriale per l'individuazione di strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, anche con riferimento al prototipo europeo Oira (online interactive risk assessment). È abrogato il comma 1-bis dell'articolo 34 che limitava la possibilità di svolgere compiti diretti in materia di sicurezza al datore di lavoro in imprese o unità</p>	<p>La conseguenza della soppressione del comma 1-bis all'articolo 34 è che tutti i datori di lavoro, tranne quelli indicati nell'articolo 31, comma 6, potranno svolgere direttamente compiti in materia di sicurezza sul lavoro. Vista la delicatezza dei ruoli, diventa ancora più importante garantire una adeguata formazione. Appare corretta l'esclusione della visita medica preassuntiva dal bacino di intervento del medico competente, anche se si apre a questo punto una questione di costi per il lavoratore. Il rafforzamento delle sanzioni previsto all'articolo 55 è adeguato. Rispetto al potere di disposizione (articolo 302-bis), esso sembra applicarsi ora anche ai casi in cui il fatto oggetto della disposizione costituisca reato.</p>
--	--	---

produttive fino a cinque lavoratori. Per effetto della modifica apportata all'articolo 41, la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente non si estende anche alla visita medica in fase preassuntiva. Viene cassato il riferimento al registro degli infortuni all'articolo 53 sulla tenuta della documentazione. Viene inserita, all'articolo 55, una sanzione specifica nei casi di mancato invio dei lavoratori alle visite mediche periodiche (articolo 18, comma 1, lettera g) o di mancata erogazione della formazione ai lavoratori, ai dirigenti, ai lavoratori addetti a determinati servizi e ai rappresentanti dei lavoratori (articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10): la sanzione raddoppia o triplica rispettivamente nei casi in cui i lavoratori coinvolti sono più di cinque o più di dieci. L'articolo 69 (definizione nell'uso delle attrezzature) allinea la disciplina all'ipotesi che sia il datore di lavoro ad utilizzare direttamente una attrezzatura di lavoro. Viene inserito l'articolo 73-bis, relativo alla abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore; è atteso un decreto ministeriale di disciplina dei gradi di abilitazione. Sono apportate alcune modifiche all'articolo 87, relativo alle sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del conducente in uso degli impianti e delle apparecchiature elettriche. Viene riformulata la lettera g-bis dell'articolo 88, comma 2, relativa al campo di applicazione dei cantieri temporanei o mobili: si passa da una quantificazione temporale (non superiore a dieci uomini-giorni) ad una che fa riferimento all'assenza di lavori edili o di ingegneria civile. Per effetto delle modifiche apportate all'articolo 98, l'aggiornamento dei

	<p>corsi, previsti all'allegato XIV, per la figura del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, è effettuata con accordo in sede di Conferenza permanente. Cambia l'articolo 302-bis sul potere di disposizione da parte degli organi di vigilanza che impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, in assenza di disposizioni tecniche specifiche, con indicazione del termine per la regolarizzazione. Rimane lo stesso il tempo e la procedura per i ricorsi, mentre viene aggiunta una sanzione che arriva fino ad un mese di arresto o con l'ammenda da 300 a 800 euro. Diventa più puntuale la definizione di refettorio contenuta nell'allegato IV; si fa riferimento ai requisiti igienico-funzionali.</p>	
<p>Art. 21 – Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche al Dpr 1124/1965, testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Nello specifico, per effetto delle modifiche all'articolo 28, l'Istituto assicuratore, entro il 31 dicembre, rende disponibili al datore di lavoro gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. Le modifiche apportate all'articolo 53 allineano la normativa sulla certificazione degli infortuni: non è più necessario l'invio del certificato medico in caso di infortuni o malattia professionale, ma del solo riferimento al certificato medico già trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. Allo stesso articolo, sono inseriti degli obblighi di comunicazione per via telematica all'Istituto assicuratore per qualunque medico che presti la prima assistenza ad un lavoratore</p>	<p>Le modifiche apportate all'articolo 53, sulla trasmissione del certificato medico, sono condivisibili, in quanto non riducono le tutele per il lavoratore e, allo stesso tempo, sgravano il datore di lavoro da una incombenza che oggi ha poche ragioni d'essere alla luce dell'invio telematico dei certificati medici. Viceversa, qualche perplessità si nutre rispetto alle modifiche apportate all'articolo 54. Considerando che, comunque, è l'Istituto assicuratore a mettere a disposizione tutti gli elementi all'autorità di pubblica sicurezza e che è il medico ad inviare la certificazione, l'obbligo di denuncia potrebbe anche essere bypassato, prevedendo sempre l'indicazione del datore di lavoro. Le altre modifiche apportate allineano la disciplina alla trasmissione telematica dei certificati da parte dell'Istituto assicuratore e dei medici.</p>

	<p>infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale. Viene modificato anche l'articolo 54: l'obbligo di comunicazione per il datore di lavoro nei confronti dell'autorità locale di pubblica sicurezza si circoscrive ai casi di infortuni con prognosi superiore a 30 giorni e ai casi mortali. L'adempimento si intende evaso con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia telematica; spetta poi all'Istituto mettere a disposizione tutti gli elementi. Cambia anche l'articolo 56 sugli obblighi di comunicazione dell'Istituto di assicurazione alle diverse autorità coinvolte circa gli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni. Sono inoltre apportate alcune modifiche all'articolo 238, relativo agli obblighi di comunicazione da parte del medico che presta la prima assistenza ad un infortunato, mentre i dati relativi alle denunce sulle malattie professionali (art. 251) sono resi disponibili sempre in modalità telematica. È disposto un periodo transitorio di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo per l'efficacia delle modifiche introdotte agli articoli indicati sopra; 90 giorni invece è il periodo transitorio per l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni. Tutte le misure del presente articolo sono adottate senza nuovi o maggiori costi a carico della finanza pubblica.</p>	
<p>Capo IV – Revisione del regime delle sanzioni</p>		
<p>Art. 22 – Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale</p>	<p>La norma modifica la disciplina prevista all'articolo 3 del dl 12/2002, in caso di impiego di lavoratori in nero. Si passa dalla cosiddetta maxi sanzione (da 1.500 a 12.000 euro più 150 euro per giornata per lavoratore) ad una sanzione per fasce che tiene conto della durata del periodo di mancata regolarizzazione (tre fasce a 30, 60</p>	<p>Rispetto alla precedente disciplina, le nuove sanzioni nel massimale sono più vantaggiose nella fascia 30-40 giorni e da 60 a 160 giorni. La diffida ad adempiere è uno strumento sicuramente utile; da valutare la congruità di quanto stabilito in fatto di assunzioni. È vero che la differenza è poca (appena 50 euro), ma a maggior</p>

	<p>ed oltre 60 giorni, comprese rispettivamente fra 1.500 e 9.000 euro, fra 3.000 e 18.000 euro e fra 6.000 e 36.000 euro). Rispetto alla violazione di cui sopra, trova applicazione la procedura di diffida, con vincolo all'assunzione a tempo indeterminato, pure part time al 50%, o a tempo determinato, tempo pieno di almeno tre mesi. Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri. I commi 2 e 3 intervengono sull'articolo 14 del dl 145/2013, con riferimento alle sanzioni previste dal precedente comma 1, specificando che i maggiori introiti sono versati al bilancio dello Stato. Il comma 4 adegua le sanzioni (somme aggiuntive) previste dal dlgs 81/2008 in caso di sospensione per lavoro irregolare (da 1.950 a 2.000 euro) e nei casi di grave e reiterata violazione in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro (da 3.250 a 3.200 euro). Allo stesso articolo è aggiunto un comma che subordina la revoca del provvedimento al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta. Il comma 5 interviene sul comma 7 dell'articolo 39 del dl 112/2008, prevedendo una diversa gradualità nelle sanzioni ivi previste sulla tenuta del libro unico del lavoro; se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori o per più di sei mesi, la sanzione è compresa fra 500 e 3.000 euro, mentre se i lavoratori sono più di dieci o il periodo è superiore ad un anno, la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. Il comma 6 aggiorna le sanzioni amministrative previste nel Dpr 797/1955 sulla corresponsione degli assegni familiari, mentre il comma 7 aggiorna le sanzioni amministrative previste nella legge 4/1953 sul prospetto paga.</p>	<p>ragione la diminuzione della sanzione in caso di reiterata violazione della normativa sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro andrebbe rivista.</p>
<p>Titolo II – Disposizioni in materia di rapporto di lavoro</p>		

Capo I – Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

<p>Art. 23 – Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del dlgs 20 giugno 2003, n. 196</p>	<p>Viene riformulato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori dedicato agli impianti audiovisivi e ad altri strumenti di controllo, dall'utilizzo dei quali deriva la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Impianti audiovisivi e strumenti di controllo possono essere utilizzati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Possono essere installati previo accordo collettivo stipulato con la rappresentanza sindacale in azienda o, nei casi di più unità produttive distribuite su più province o su più regioni, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di accordo, impianti e strumenti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il comma 1 – quello sugli accordi collettivi o sulla procedura autorizzatoria – non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (ad esempio, computer o telefono) e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte possono essere utilizzate per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché sia data adeguata informazione al lavoratore delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e del rispetto della normativa sulla privacy. Il comma 2 modifica l'articolo 171 del dlgs 196/2003 sulla violazione della normativa sulla privacy nei controlli a distanza. Viene eliminato il riferimento all'articolo 114 che richiama direttamente l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori nella formulazione vigente.</p>	<p>La modifica apportata è fortemente penalizzante per il lavoratore, anche in spregio di quanto disposto nel Titolo III 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. Salta in primo luogo il divieto dell'uso degli impianti e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Di fatto, l'azienda è tenuta a cercare un accordo con le organizzazioni sindacali per la sola installazione di telecamere, mentre nulla è richiesto per tutte le strumentazioni, dal computer al telefono, passando per rilevatori satellitari o altro, necessarie alla prestazione lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto solamente ad informare il lavoratore della possibilità che tali strumenti possono essere utilizzati con finalità di controllo a distanza e nel rispetto della privacy, per sollevarsi da ogni obbligo di legge e per poter utilizzare queste informazioni a 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. Inoltre, non si prevede, come invece accade con la vigente disciplina, l'ipotesi di ricorso avverso la decisione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'articolo 23 è quindi inaccettabile sotto ogni profilo.</p>
---	---	--

<p>Art. 24 – Cessione dei riposi e delle ferie</p>	<p>I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro impiegati in mansioni di pari livello e categoria, per permettere l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, secondo quanto stabilito nei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative.</p>	<p>La misura è stata sollecitata in sede di legge delega. La legge 183/2014, però, non prevede che la cessione sia limitata fra lavoratori di pari livello e categoria. Tale previsione andrebbe quindi tolta, in quanto la cessione di ore è iniziativa volontaria che favorisce lo spirito comunitario all'interno dei luoghi di lavoro.</p>
<p>Art. 25 – Esenzione dalla reperibilità</p>	<p>Si rimanda al decreto ministeriale previsto dall'articolo 5, comma 13, del dl 463/1983 per l'individuazione delle esenzioni di reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati.</p>	<p>Si estende la disciplina già prevista per il pubblico impiego.</p>
<p>Art. 26 – Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale</p>	<p>Al di fuori dei casi in cui le dimissioni e le risoluzioni consensuali devono essere convalidate (art. 55, comma 4, del dlgs 151/2001: periodo di gravidanza; primi tre anni di vita o di accoglienza del bambino), le dimissioni e le risoluzioni consensuali sono fatte, a pena di inefficacia, con modalità telematiche su moduli disponibili sul sito istituzionale del Ministero del lavoro. La persona interessata invia la comunicazione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro. Le dimissioni e la risoluzione è revocabile entro sette giorni dall'invio con le medesime modalità. È atteso un decreto ministeriale entro 90 giorni. La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione. In caso di alterazione del modulo, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui sopra, sono abrogati i relativi commi contenuti nella legge</p>	<p>La disciplina tratteggiata dal presente articolo è condivisibile e riprende le disposizioni della legge 188/2007. La cosa importante è che sia data certezza sulla data di stampa del modulo e su quella di inoltro, che non può essere troppo distante dalla prima.</p>

	92/2012. Non sono previsti nuovi o maggiori costi. La disciplina non si applica nel lavoro domestico e nelle dimissioni o risoluzioni in sede di conciliazione.	
Capo II – Disposizioni in materia di pari opportunità		
Art. 27 – Modifica al dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (dlgs 198/2006), i termini “provinciali” e “provinciale” sono sostituiti da “città metropolitane ed enti di area vasta”.	L’articolo 27 allinea il Codice delle pari opportunità alla terminologia utilizzata nella legge 56/2014, in cui le città metropolitane e le province sono individuate come enti di area vasta. Tutto ciò in attesa della riforma del Titolo V che dovrebbe portare alla soppressione delle province in quanto tali, con effetto negativo anche sulla diffusione della figura del consigliere e della consigliera di parità
Art. 28 – Modifica all’articolo 8 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Vengono apportate alcune modifiche alla costituzione del Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Nello specifico, gli undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili sono scelti fra quelli che hanno fatto richiesta; si dimezzano (dai sei a tre) gli esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche; passano da sei a quattro i rappresentanti dei ministeri, mentre scendono da cinque a tre i rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sono soppressi i tre rappresentanti nominati dalla Presidenza del consiglio - Dipartimento delle pari opportunità. Il Comitato in carica continua ad operare fino alla naturale scadenza.	Il numero dei componenti si riduce di dieci unità; in tutti i casi si tratta di membri nominati da Ministeri e Dipartimento della Presidenza del consiglio dei ministri. Sorprende la soppressione dei membri indicati dal Dipartimento delle pari opportunità, che fortemente depotenziato nella attuale compagine di governo, ha avuto una dignità ministeriale dal 1996 al 2014.
Art. 29 – Modifica all’articolo 9 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Cambia l’articolo 9; il Comitato delibera sul proprio funzionamento e può costituire specifici gruppi di lavoro.	Nella versione vigente, il Comitato delibera anche sul funzionamento della segreteria tecnica e in ordine alle spese. La nuova formulazione riduce quindi l’ambito di deliberazione del Comitato.
Art. 30 – Modifica all’articolo 10 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Viene riformulato l’articolo 10 (compiti del Comitato nazionale); rispetto alla versione vigente sono introdotti tre compiti (la	Nel complesso si tratta di una riformulazione avallabile.

	<p>promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo; la partecipazione alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva; lo svolgimento di attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati), mentre si sposta dal 31 maggio al 30 giugno di ciascun anno la formulazione degli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità.</p>	
<p>Art. 31 - Modifica all'articolo 12 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche all'articolo 12 del dlgs 198/2006, relativo alla nomina della consigliere e dei consiglieri di parità. Si allinea il comma 3 alla nuova terminologia introdotta con la legge 56/2014 (città metropolitane ed enti di area vasta in luogo delle province). Cambia sensibilmente il comma 4 che trova attuazione nei casi di mancata designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta: la designazione del Ministero avviene in seguito ad indicazione di una procedura di valutazione comparativa. Al comma 5 non si prevede più la pubblicazione dei decreti di nomina in Gazzetta ufficiale, ma sul sito istituzionale del Ministero.</p>	<p>La modifica più sostanziale è quella al comma 4 che è improntata ad un criterio di maggiore trasparenza rispetto alla normativa vigente.</p>
<p>Art. 32 - Modifica all'articolo 14 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198</p>	<p>Si riduce da quattro a tre anni la durata del mandato della consigliere e dei consiglieri di parità ed è rinnovabile una sola volta (invece di due). Le consigliere e i consiglieri già in carica sono confermati fino al termine della procedura di nuova nomina; non è prevista l'applicazione dell'articolo 6, comma 1, della legge 145/2002.</p>	<p>La riduzione della durata del mandato e la possibilità di un solo rinnovo garantiscono un maggiore turn over nella composizione dei comitati. La sottrazione della nomina della consigliere e dei consiglieri all'ipotesi di spoil system (legge 145/2002) risponde alla logica superpartes che dovrebbero avere i comitati stessi.</p>
<p>Art. 33 - Modifica all'articolo 15 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198</p>	<p>Cambia l'articolo 15 del dlgs 198/2006, relativo ai compiti e alle funzioni della consigliere e dei consiglieri di parità. Si tratta di cambiamenti nella forma, ma anche nella sostanza. Viene meno, fra l'altro, il riferimento alla promozione della coerenza con la</p>	<p>L'articolo 15 va letto in coerenza con l'articolo 10, in quanto produce una riformulazione dei compiti del Comitato nazionale e di quelli regionali, di città metropolitana e di area vasta.</p>

	programmazione che passa all'articolo 10 (fra i compiti del Comitato nazionale). È aggiunto un comma: entro il 31 marzo di ciascun anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità presentano un rapporto al Ministero del lavoro e a quello delle pari opportunità.	
Art. 34 - Modifica all'articolo 16 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Viene riformulato l'articolo 16 (sedi ed attrezzature), tenendo conto della nuova terminologia introdotta con la legge 56/2014 e rafforzando il principio dell'invarianza di spesa.	Si osserva come in questo ed altri articoli manchi il riferimento al "concerto" con il Ministro delle pari opportunità, oggi non presente nella compagine governativa, ma che potrebbe essere reintrodotta da un prossimo esecutivo.
Art. 35 - Modifica agli articoli 17 e 18 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Viene riformulato l'articolo 17 (permessi) tenendo conto della nuova terminologia introdotta dalla legge 56/2014. Si ribadisce che l'eventuale retribuzione dei permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare le ore di effettiva assenza. I permessi spettano anche ai membri supplenti, laddove non fruiti dai titolari, mentre l'eventuale attribuzione di una indennità mensile alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali e di area vasta è determinata dalla Conferenza unificata, e non dal Ministero che, con decreto, fissa invece i criteri per il livello nazionale. Più consistente il cambiamento all'articolo 18, con il quale si finanzia soltanto l'attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali di parità. Per il solo 2015, la copertura delle spese è assicurata nel limite massimo di 140mila euro.	Le ore di permesso retribuito medio mensile sono confermate in 50 per il livello nazionale e in 30 per gli altri livelli. Per effetto delle modifiche apportate all'articolo 18, il relativo Fondo è riservato alle sole attività delle consigliere e dei consiglieri nazionali di parità, con la conseguenza che dovranno essere gli altri enti (regioni, città metropolitane e area vasta) a trovare le risorse per finanziare i rispettivi comitati. Si paventa il rischio che le attività possano essere finanziate in misura molto diversa da regione a regione.
Art. 36 - Modifica all'articolo 19 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Cambia sensibilmente, sia nei contenuti che nell'approccio complessivo alla tematica, l'articolo 19 che istituisce la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità in luogo della Rete nazionale prevista nella formulazione vigente. Non sono previsti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.	La questione non è semplicemente terminologica (passaggio da Rete a Conferenza), ma di sostanza, in quanto non si prevede una cadenza minima nelle riunioni (nella vigente formulazione dell'articolo 19 si parla di almeno due riunioni annue) né di risorse necessarie al funzionamento della stessa. Nel complesso, si paventa un

		depotenziamento dello strumento.
Art. 37 - Modifica al dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Viene aggiunto l'articolo 19-bis, contenente una disposizione transitoria, che rimanda ad un decreto della Presidenza del consiglio dei ministri da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo per individuare le città metropolitane e gli enti di area vasta dove collocare le consigliere e i consiglieri di parità. In attesa della definitiva costituzione dei nuovi enti territoriali, le consigliere e i consiglieri continuano a svolgere le funzioni che non possono essere interrotte.	Si tratta di tema sul quale sarebbe utile un confronto con le parti sociali e gli altri organismi che compongono i comitati a livello territoriale.
Art. 38 - Modifica all'articolo 20 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Viene riformulato l'articolo 20, relativo alla relazione al Parlamento che ogni due anni effettua il Ministro del lavoro.	La versione vigente prevede che la relazione del Ministro avvenga almeno ogni due anni, cosa che rende possibile, in linea teorica, anche una relazione annuale o semestrale. Nella nuova formulazione, viceversa, la relazione è tassativamente ogni due anni.
Art. 39 - Modifica all'articolo 39 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	All'articolo 39 (ricorsi in via d'urgenza) è aggiunto un più generico riferimento alle altre disposizioni di legge oltre che al codice di procedura civile.	Si tratta di norma di coordinamento.
Art. 40 - Modifica all'articolo 43 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Per effetto della modifica apportata, anche i centri per l'impiego possono promuovere azioni positive.	Tale norma potrà tener conto della futura definizione di una Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro.
Art. 41 - Modifica all'articolo 46 del dlgs 11 aprile 2006, n. 198	Il rapporto sulla situazione del personale previsto all'articolo 46 è messo a disposizione anche della Conferenza nazionale.	Si tratta di norma di coordinamento.
Art. 42 - Abrogazioni	Per effetto della modifica apportata all'articolo 1, comma 14, del dl 85/2008, spetta alla Presidenza del consiglio dei ministri l'espressione del concerto in merito agli articoli 20 e 48 del dlgs 198/2006.	Nella versione vigente, l'espressione del concerto è più ampia e riguarda gli articoli da 8 ad 11, da 18 a 20 e da 43 a 48.
Titolo III – Disposizioni finali		
Art. 43 – Entrata in vigore	Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno dopo la sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.	Si conferma il criterio già adottato con gli altri decreti delegati

Documento su di analisi dell'**Atto di governo 177**, contenente schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive

Elementi di rilievo

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.

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Titolo I – Rete dei servizi per le politiche del lavoro		
<p>Art. 1 – Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro</p>	<p>Il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive è esercitato, per gli specifici ambiti di competenza, dal Ministero del lavoro, dalle Regioni e dalle Province autonome. Fanno parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro: la costituenda Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal); le strutture regionali per le politiche attive del lavoro; Inps; Inail; le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'intermediazione; i fondi interprofessionali; i fondi bilaterali; l'Isfol; Italia lavoro (in via provvisoria e fino al proprio scioglimento). La Rete promuove l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, il diritto di ciascuno ad accedere a servizi di collocamento gratuito, il soddisfacimento di fabbisogno di competenze ai datori di lavoro e il sostegno all'inserimento o al reinserimento al lavoro ai lavoratori. L'Anpal esercita il coordinamento della Rete.</p>	<p>Con la previsione di una Agenzia, il Ministero si dota di uno strumento che, almeno nelle intenzioni, dovrebbe avere una maggiore capacità di penetrazione e di incidere in termini di efficienza ed efficacia. Molto, però, si rimette alla capacità di valorizzare le sinergie con le parti sociali e di superare i limiti istituzionali nonché a quanto effettivamente si vuole investire sotto il profilo professionale e finanziario. All'interno della Rete dovrebbero essere ricompresi in maniera più esplicita i patronati per il ruolo che essi ricoprono in tutta una serie di servizi rivolti ai lavoratori e ai disoccupati. Il termine "Rete", mentre viene cassato dalle politiche di parità (la Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità diventa Conferenza nazionale), trova nuova cittadinanza all'interno delle politiche attive.</p>
<p>Art. 2 – Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro</p>	<p>È atteso un decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, per fissare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali (in particolare, puntando sulla riduzione della durata media della disoccupazione, sui tempi di servizio e sulla quota di intermediazione) e la specificazione dei livelli minimi delle prestazioni. Nello stesso decreto, potranno essere fissati i tempi di convocazione delle diverse categorie di utenti, i tempi e le modalità di definizione dei percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo, con possibili margini di adeguamento da parte delle Regioni e delle Province autonome.</p>	<p>Non vi è l'indicazione entro quando il decreto che deve fissare le linee di indirizzo dovrà essere adottato. La delega contenuta nella legge 183/2014 prevede il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali (comma 4, lettera d). L'articolo 2 parla di garanzia di livelli minimi delle prestazioni; sarebbe più utile tornare alla previsione contenuta nella delega, ove si parla di livelli essenziali. Al di là dell'aspetto terminologico,</p>

		comunque, è fondamentale che siano garantiti uguali servizi su tutto il territorio nazionale, cosa che oggi non accade.
Art. 3 – Competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive	Al Ministero compete il potere di indirizzo e di vigilanza sull’Agenzia e la verifica, il controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni e il monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. Il Ministero esprime parere preventivo su una serie di atti dell’Anpal: circolari ed atti interpretativi; modalità operative e ammontare dell’assegno individuale di ricollocazione; atti di programmazione e riprogrammazione in relazione ai programmi comunitari gestiti dall’Agenzia. Su proposta dell’Anpal, al Ministero compete inoltre la definizione: del concetto di congrua offerta di lavoro (criteri: vicinanza rispetto alla professionalità; distanza da domicilio con mezzi pubblici; durata della disoccupazione); dei criteri di accreditamento degli enti di formazione; di linee di indirizzo generali per l’attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, sui servizi pubblici per l’impiego e sul collocamento della gente di mare, dei disabili e dei lavoratori stranieri; di linee di indirizzo sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali.	L’articolo 3 individua due livelli di intervento, il primo di maggiore peso in quanto presuppone un parere preventivo (non si specifica se obbligatorio o vincolante) su una serie di atti, il secondo di maggiore raccordo fra Ministero ed Agenzia. Rispetto ai punti toccati, siamo davanti a temi che necessitano di una condivisione con il sindacato, in particolare rispetto al concetto di congrua offerta di lavoro e al ruolo che dovranno tenere i fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali, all’interno dei quali sono presenti le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali.
Art. 4 – Istituzione dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro	Viene istituita, senza nuovi o maggiori oneri per le finanze pubbliche, l’Anpal, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. L’Agenzia è dotata di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio ed è sottoposta al controllo della Corte dei conti. La dotazione organica è non superiore a 395 unità tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, con applicazione della contrattazione collettiva Area I e del comparto Ministeri; è previsto un direttore generale e sette posizioni dirigenziali di	Lo strumento dell’Agenzia, di per sé, è condivisibile, in quanto permette una maggiore e migliore organizzazione degli interventi. Occorre comunque ribadire che il successo dipende non tanto dallo strumento, quanto piuttosto dalla capacità di investimento sullo stesso. La dotazione organica appare sottodimensionata rispetto agli obiettivi ambiziosi che si pone il governo. Tutto da valutare il futuro di Italia Lavoro; il rischio da

	<p>livello non generale. Viene soppressa con trasferimento di funzioni e di personale la direzione generale per le politiche attive, servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; sono trasferiti due uffici dirigenziale di livello non generale di altre due direzioni generali (sistemi informativi, innovazione tecnologica e comunicazione e politiche del personale, innovazione organizzativa, bilancio e ufficio procedimenti disciplinari). È posto un blocco nelle assunzioni all'Isfol (2016 e 2017 su cessazioni 2015 e 2016) con trasferimento dei risparmi all'Anpal. Il comma 7 prevede che con il trasferimento del personale vengano trasferite anche le risorse, comprese le componenti accessorie della retribuzione. L'Anpal ha sede in Roma; momentaneamente si alloca presso le sedi disponibili del Ministero e dell'Isfol. È atteso, entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, un decreto della Presidenza del consiglio dei ministri per l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali. Ai dipendenti transitati, è riconosciuto il diritto di opzione per il regime previdenziale. I dipendenti cui si applica un differente contratto collettivo, rispetto a quello dell'Area I e del comparto Ministeri, sono inseriti in ruoli ad esaurimento con applicazione del contratto collettivo di provenienza. Sono determinate le riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero e dell'Isfol; entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono apportate le necessarie modifiche al decreto di organizzazione del Ministero del lavoro e dell'Isfol. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con decreto del Presidente del consiglio dei ministri, è nominato il presidente dell'Agenzia, il quale contestualmente assume il ruolo di commissario straordinario di Italia Lavoro, con decadenza del consiglio di amministrazione. Un successivo decreto,</p>	<p>scongiurare è che con il personale si perda anche l'esperienza in materia di lavoro accumulata in questi anni.</p>
--	--	---

	<p>entro trenta giorni dal commissariamento, determinerà il compenso, la durata dell'incarico e le iniziative che il commissario potrà prendere in un'ottica di convergenza, anche societaria, con l'Agenzia. Nella fase di commissariamento, Italia Lavoro fornisce ad Anpal, mediante convenzione, assistenza tecnica sui progetti di rafforzamento delle politiche attive; l'Anpal può avocare a sé la gestione di progetti gestiti da Italia Lavoro, subentrando nei rapporti con il personale a tempo determinato. In relazione a questa attività, l'Anpal si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero. Per effetto del comma 15, una quota del 50% dei posti messi a concorso sono riservati a personale con precedente esperienza presso enti di ricerca delle formazione e delle politiche sociali e del lavoro, per la gestione di azioni nel campo del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione per un periodo non inferiore ad un anno. L'Anpal stipula convenzioni a titolo gratuito con finalità logistiche con l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Inps, l'Inail, l'Isfol e Italia Lavoro. Lo statuto dell'Anpal è adottato entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreto del Presidente della Repubblica.</p>	
<p>Art. 5 – Risorse finanziarie dell'Anpal</p>	<p>A decorrere dal 2016, le risorse dell'Anpal sono costituite: dal finanziamento annuale per il funzionamento dell'Agenzia; dal Fondo per le politiche attive (art. 1, comma 215, legge 147/2013); dal fondo di rotazione (art. 9, comma 5, dl 148/1993); dalle risorse trasferite da altre amministrazioni. Sempre a decorrere dal 2016, sono rese disponibili, nella misura del 50%, anche le risorse versate dai datori di lavoro non aderenti ai fondi interprofessionali per la formazione continua. Per far fronte alle esigenze gestionali e operative, può essere individuata una quota non superiore al 20% delle entrate del fondo di rotazione.</p>	<p>La disponibilità di risorse finanziarie è elemento importante per il successo di questa operazione; occorre però ribadire che è necessario rafforzare la dotazione organica e garantire adeguati percorsi formativi per il personale coinvolto.</p>

	<p>Con decreto ministeriale da emanarsi entro il 31 dicembre di ciascun anno, possono essere assegnate una quota delle risorse del fondo per l'occupazione, del fondo sull'obbligo di frequenza delle attività formative (art. 68, comma 4, lettera a, della legge 144/1999), altre somme derivanti dal riordino degli incentivi previsto all'articolo 29 del presente decreto legislativo.</p>	
<p>Art. 6 – Organi dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro</p>	<p>Sono organi dell'Anpal: il presidente; il consiglio di amministrazione; il consiglio di vigilanza; il collegio dei revisori. Il mandato, rinnovabile una sola volta, dura tre anni per tutte le figure. Il presidente, di comprovata esperienza e professionalità, è nominato con decreto del Presidente della Repubblica; il trattamento economico è fissato con decreto ministeriale. Il consiglio di amministrazione è composto dal presidente ed altri due membri, nominati rispettivamente su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e del Ministero del lavoro. La durata triennale è tassativa; anche chi subentra, lo fa tenendo conto della parte di mandato già svolta dal componente decaduto. Il trattamento economico è fissato con decreto ministeriale. Il consiglio di vigilanza è composto di dieci membri con comprovata esperienza e professionalità designati dalle associazioni datoriali e dei lavoratori dipendenti; i membri del consiglio di vigilanza non percepiscono emolumenti, avendo diritto al solo rimborso spese per la trasferta dal luogo di residenza. Il consiglio di vigilanza elegge al suo interno un presidente. Il collegio dei revisori, nominato con decreto ministeriale, è composto di tre membri effettivi (due in rappresentanza del Ministero del lavoro ed uno del Ministero dell'economia), scelti fra i dirigenti incaricati di funzioni dirigenziali o altro personale in possesso di professionalità specifiche; ai revisori spetta un compenso determinato con decreto ministeriale. Agli oneri si provvede mediante il blocco del turn</p>	<p>Rispetto al consiglio di vigilanza, la presenza delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali deve essere paritaria, fermo restando il numero complessivo di dieci rappresentanti. Nel regolamento di funzionamento del consiglio di vigilanza dovrebbe prevedersi l'alternanza fra le due componenti nella indicazione del presidente. La durata triennale del mandato è congrua, come anche la possibilità di un unico rinnovo</p>

	over in Isfol (art. 4, comma 6) e con la riduzione del numero dei componenti del consiglio di amministrazione dello stesso Istituto e del contributo ad esso erogato (art. 10, comma 1).	
Art. 7 – Attribuzioni degli organi dell’Agenzia	Il presidente: ha la rappresentanza legale; presiede il CdA; può assistere alle riunioni del consiglio di vigilanza; è interlocutore unico istituzionale. Il CdA approva i piani annuali; delibera il bilancio preventivo e il conto consuntivo; delibera i piani d’impiego dei fondi disponibili; adotta, su proposta del direttore generale, i regolamenti di contabilità e organizzazione. Il consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale, propone gli obiettivi strategici e vigila sul perseguimento degli indirizzi e degli obiettivi strategici.	Nel complesso le attribuzioni rispondono alle normali competenze assegnate dal codice civile.
Art. 8 – Direttore generale	Il direttore generale è scelto fra gli esperti o tra il personale incaricato di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche o altro personale, sempre in possesso di provata esperienza e professionalità. È nominato con decreto del Presidente della Repubblica; se dipendente di amministrazione pubblica, è posto fuori ruolo, aspettativa o comando. Il mancato raggiungimento dei risultati o l’inosservanza delle direttive impartite comporta l’impossibilità di rinnovo e, nei casi gravi, la revoca dell’incarico. Il comma 2 definisce i compiti del direttore che può assistere, se invitato, alle riunioni del CdA. Resta in carica tre anni, rinnovabili una sola volta.	In un’ottica di razionalizzazione delle spese e delle competenze, la figura del direttore generale potrebbe anche essere superata, estendendo le relative funzioni al presidente.
Art. 9 – Funzioni e compiti dell’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro	L’articolo 9 definisce le funzioni affidate all’Anpal: coordinamento della gestione dell’Aspi (leggasi Naspi), del collocamento delle persone con disabilità (legge 68/1999), delle politiche di attivazione in particolare dei beneficiari di sostegno al reddito; definizione degli standard di servizi; definizione delle modalità operative e dell’importo dell’assegno di ricollocazione; coordinamento rete Eures; definizione delle metodologie di profilazione; promozione e coordinamento dei	La consistenza e la diversificazione delle funzioni e dei compiti attribuiti all’Anpal confermano la necessità di avere una dotazione organica e risorse strumentali e finanziarie adeguate. Da verificare quale sarà l’atteggiamento delle Regioni e delle Province autonome in merito ad una serie di competenze che a legislazione

	<p>programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo; sviluppo e gestione del sistema informativo unico delle politiche del lavoro; accreditamento degli organismi privati e gestione degli albi nazionali; gestione dei programmi nazionali nelle materie di competenza e di progetti cofinanziati dai Fondi Ue; definizione e gestione di programmi di riallineamento a garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni; definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale; controllo e vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali; assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende ubicate in più province o regioni e di aziende in crisi complessa (art. 27, dl 83/2012); gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in crisi aziendali al punto precedente, di programmi cofinanziati con il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (Feg); gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione; ulteriori compiti e funzioni dopo stipula di apposite convenzioni con le Regioni e le Province autonome.</p>	<p>vigente sono loro affidate dal Titolo V della Costituzione. Si pensi in particolare a tutta la partita dei fondi comunitari.</p>
<p>Art. 10 – Funzioni e compiti dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori</p>	<p>Entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è atteso un provvedimento del Ministro del lavoro per la riduzione a tre del numero dei componenti del Consiglio di amministrazione di Isfol, di cui due espressione del Ministero ed uno delle Regioni e Province autonome, con conseguente riduzione di 100mila euro del contributo istituzionale. Entro 60 giorni, si provvede alla modifica dello Statuto e del Regolamento dell'Isfol, al quale sono assegnate funzioni di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione degli esiti di politiche statali e regionali sulle materie oggetto di questo decreto legislativo nonché di verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte di Anpal. Isfol gestisce progetti comunitari anche in collaborazione con enti, istituzioni, università o soggetti privati. L'Inps garantisce il pieno accesso</p>	<p>L'idea è quella di fare dell'Isfol il soggetto al quale assegnare la valutazione delle performance delle politiche attive. L'esperienza già maturata, in questo senso, aiuta, anche se è evidente che l'Istituto deve essere messo in condizione di poter ben operare.</p>

	ai dati contenuti nei propri archivi.	
Art. 11 – Organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle Province autonome	Il Ministero stipula con ogni Regione o Provincia autonoma una convenzione finalizzata a regolare i rapporti o gli obblighi relativi alla gestione dei servizi per l'impiego e le politiche attive e per regolare altresì: l'attribuzione di funzioni e compiti amministrativi alle Regioni e Province autonome che garantiscono l'esistenza e la funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico (centri per l'impiego); individuazione di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali; disponibilità di servizi e misure di politica attiva per tutti a prescindere dal luogo di residenza; attribuzione delle funzioni previste all'articolo 18 del presente decreto legislativo, dei servizi per il collocamento dei disabili e dell'avviamento al lavoro nelle amministrazioni pubbliche di personale iscritto alle liste di collocamento e di mobilità (art. 16, legge 56/1987). La convenzione può attribuire all'Anpal una o più funzioni dell'ultimo punto precedente. Alle Regioni e alle Province autonome spetta sempre l'identificazione della strategia regionale per l'occupazione e l'accreditamento degli enti di formazione. Il comma 3 specifica che le Regioni e le Province autonome dovranno riservare una congrua quota dell'offerta formativa alle persone identificate e selezionate dai centri per l'impiego.	Sarà utile approntare un modello di convenzione unica, al quale aggiungere alcune specificità territoriali, in sede di Conferenza Stato-Regioni, per evitare il prolungamento a tempo indeterminato del negoziato fra il Ministero e le Regioni e le Province autonome.
Art. 12 - Accredimento dei servizi per l'impiego privati	L'Anpal istituisce l'Albo nazionale dei soggetti accreditati. Il regolamento di accreditamento è definito con decreto ministeriale, tenendo conto di alcuni aspetti: coerenza con il sistema di autorizzazione alla somministrazione, all'intermediazione, alla ricerca e alla selezione del personale, alla ricollocazione professionale (artt. 4 e 6 della dlgs 276/2003); definizione di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa ed esperienza degli operatori; obbligo di interconnessione con il sistema informativo (si veda il successivo articolo 13) ed invio	Non è previsto il periodo entro il quale deve essere definito il decreto ministeriale per il regolamento di accreditamento

	<p>all'Anpal di ogni informazione; raccordo con il sistema regionale di accreditamento; definizione della procedura di accreditamento dei soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione (si veda l'articolo 23). In fase di prima applicazione, restano valide le procedure di accreditamento delle Regioni e delle Province autonome; sono possibili specifici regimi di accreditamento regionali. È aggiunto un comma all'articolo 6 del dlgs 276/2003, relativamente all'iscrizione automatica delle agenzie per il lavoro agli albi delle agenzie che svolgono attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.</p>	
<p>Art. 13 – Sistema informativo unico delle politiche del lavoro</p>	<p>L'Anpal, in cooperazione con Inps ed Isfol ed avvalendosi delle precedenti esperienze del Ministero del lavoro e delle Regioni e delle Province autonome, realizza il sistema informativo unico delle politiche del lavoro e un portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Sono elementi del sistema informativo unico: il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali (art. 4, comma 35, legge 92/2012); l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie (art. 6, dlgs 297/2002); i dati relativi alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive, inclusa scheda anagrafica e professionale (il modello è definito dall'Anpal; si veda il dlgs 181/2000); il sistema informativo della formazione professionale (si veda successivo articolo 14). Il datore di lavoro comunica all'Anpal – che a sua volta le mette a disposizione – le assunzioni, le trasformazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro. Sempre l'Anpal definisce apposite modalità di lettura per certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate. È prevista una convenzione con il Ministero dell'istruzione, università e ricerca per monitorare i percorsi dei giovani all'uscita dalla scuola. Il sistema</p>	<p>La realizzazione del sistema informativo unico è condizione necessaria per il buon successo del tentativo posto in essere con questo decreto attuativo. La medesima considerazione vale anche per il sito istituzionale.</p>

	informativo è sviluppato nell'ambito dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali.	
Art. 14 – Coordinamento dei sistemi informativi e fascicolo elettronico del lavoratore	Le informazioni del sistema informativo unico costituiscono patrimonio comune istituzionale e la base informativa per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore che è liberamente accessibile, a titolo gratuito, on line. L'Anpal partecipa al Sistema statistico nazionale (Sistan). Il Ministero accede alla banca dati per lo svolgimento dei compiti istituzionali e a fini statistici e di monitoraggio. Presso il Ministero è istituito un comitato composto dal Ministro (o suo delegato), direttore dell'Anpal (o suo delegato), direttori di Inps ed Inail (o loro delegati), presidente dell'Isfol e da un rappresentante dell'Agenzia per l'Italia digitale (Agid). Non è previsto compenso. È possibile la stipula di convenzioni con altri soggetti Sistan.	L'accesso ai dati dovrebbe essere garantito anche alle organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali e alle strutture a loro collegate per finalità di studio ed analisi delle dinamiche occupazionali e delle politiche attive.
Art. 15 – Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale, iscrizione telematica ai corsi di formazione e sistema informativo della formazione professionale	L'Anpal gestisce l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle Regioni e dalle Province autonome, al fine di realizzare il fascicolo elettronico del lavoratore. Tutti i soggetti, compresi i fondi interprofessionali e i fondi bilaterali che operano nell'ambito della formazione nella somministrazione (art. 12, dlgs 276/2003), che percepiscono contributi pubblici sono tenuti a fornire alcuni dati: con riferimento ai corsi aperti ad una pluralità di partecipanti, le informazioni sul relativo corso almeno un mese prima della data di chiusura delle iscrizioni (sono esclusi i corsi nella quale la platea è predeterminata); con cadenza mensile, i dati individuali relativi alle attività formative avviate e realizzate e ai soggetti coinvolti. L'Anpal provvede a definire le modalità comuni per l'iscrizione telematica ai corsi di formazione finanziati in tutto o in parte. Una volta definito il sistema, è fatto divieto alle amministrazioni pubbliche, ai fondi interprofessionali e ai fondi bilaterali di effettuare pagamenti o finanziamenti di alcun tipo in relazione ad attività formativa effettuata da	Fermo restando la necessità di garantire la massima trasparenza possibile nell'utilizzo delle risorse per la formazione, si evidenzia un rischio monopolio nelle attività formative con la previsione dell'obbligo di utilizzo di soli soggetti iscritti nell'albo nazionale. Si potrebbe assistere ad un mercato della formazione sostanzialmente chiuso, con grandi difficoltà di accesso per nuovi soggetti pure con professionalità importanti. Sarebbe quindi utile prevedere almeno un periodo transitorio di applicazione della norma e, comunque, una disciplina diversa a seconda del committente.

	<p>soggetti non iscritti all'albo nazionale o in mancanza delle comunicazioni di cui sopra; chi viola il divieto è responsabile individualmente del danno arrecato. Le informazioni contenute nel sistema sono messe a disposizione delle Regioni e delle Province autonome. Il comma 6 coordina le disposizioni vigenti con la nuova normativa. Non sono previsti nuovi oneri a carico della finanza pubblica.</p>	
<p>Art. 16 – Monitoraggio e valutazione</p>	<p>L'Anpal svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per l'impiego e sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati. Il Ministero ha accesso a tutti i dati trattati dall'Anpal che mette a disposizione gli stessi all'Isfol. È previsto almeno un rapporto annuale. Per favorire la valutazione indipendente, l'Anpal mette a disposizione anche dati informatizzati anonime per la ricerca scientifica a disposizione di università, enti di ricerca o enti che hanno finalità di ricerca italiani e stranieri. Le ricerche sono pubblicate anche sui siti dell'Anpal e del Ministero. Tutto ciò senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>	<p>Tutti i dati dovrebbero essere messi a disposizione anche delle parti sociali per una corretta valutazione degli effetti delle misure contenute nel presente decreto attuativo.</p>
<p>Art. 17 – Fondi interprofessionali per la formazione continua</p>	<p>Sono riformulati i primi due periodi dell'articolo 118, comma 2, della legge 388/2000; i fondi sono sempre soggetti al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero, ma è l'Anpal ad effettuare l'attività di vigilanza sulla gestione degli stessi.</p>	<p>L'attività di vigilanza sulla gestione dei fondi passa all'Anpal che, però, riferisce al Ministero per gli eventuali provvedimenti da prendere.</p>
<p>Titolo II – Principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro</p>		
<p>Art. 18 – Servizi e misure di politica attiva del lavoro</p>	<p>Regioni e Province autonome costituiscono sul proprio territorio dei centri per l'impiego per erogare servizi ai disoccupati, ai disoccupati parziali e alle persone a rischio di disoccupazione. I servizi da erogare sono: orientamento di base, analisi delle competenze in rapporto al territorio e profilazione; ausilio alla ricerca di un'occupazione anche con sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione; orientamento specialistico e individualizzato; orientamento individualizzato all'autoimpiego con tutoraggio nella fase</p>	<p>Sono indicati i livelli essenziali delle prestazioni che sul territorio sono tenute a garantire Regioni e Province autonome. È importante assicurare un monitoraggio in corso d'opera per verificare l'effettiva applicazione del presente articolo.</p>

	<p>di avvio; avviamento all'attività di formazione ai fini della qualificazione/riqualificazione, autoimpiego ed immediato inserimento lavorativo; accompagnamento al lavoro, anche con utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione; promozione di esperienze lavorative e tirocinio; gestione, anche in forma indiretta, di incentivi al lavoro autonomo; gestione di incentivi alla mobilità territoriale; gestione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con specifico riferimento ai minori o ai soggetti non autosufficienti; promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile (si veda successivo articolo 26). Tali attività sono svolte direttamente o indirettamente attraverso soggetti privati accreditati, mediante meccanismi di quasi mercato e sulla base di costi standard definiti dall'Anpal. Le norme del Titolo III non si applicano al collocamento dei disabili (legge 68/1999).</p>	
<p>Art. 19 – Stato di disoccupazione</p>	<p>Sono disoccupati coloro che dichiarano in forma telematica la propria disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva. Vi è un rimando alla definizione di stato di disoccupazione contenuta all'articolo 1, comma 2, lettera c) del dlgs 181/2000 (immediata disponibilità). Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi. Il comma 4 introduce la definizione di disoccupato parziale, in tre categorie: a) lavoratore dipendente o autonomo incapiente che dichiara la propria immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa o a partecipare a formazione e riqualificazione; b) lavoratore a tempo parziale, con riduzione dell'orario inferiore al 70% del normale orario, che dichiara la propria immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa o a partecipare a formazione e riqualificazione; c) lavoratori dipendenti con riduzione dell'orario di lavoro</p>	<p>La dichiarazione è in forma telematica. In considerazione del fatto che, per ragioni economiche, di formazione e di età, molte persone potrebbero non essere in condizione di inviare da soli la dichiarazione, andrebbe specificato che tale comunicazione può essere fatta attraverso i centri per l'impiego e tutti gli altri soggetti abilitati, compresi i patronati.</p>

	<p>superiore al 50%, calcolata in un periodo di dodici mesi, in seguito a sospensione o riduzione con ammortizzatore sociale, contratto di solidarietà o intervento del fondo di solidarietà bilaterale. Il comma 5 introduce il concetto di lavoratore a rischio, che è colui che ha ricevuto una comunicazione di licenziamento, che, anche in pendenza del preavviso, anticipa la dichiarazione di immediata disponibilità. Gli utenti, sulla base delle informazioni da loro fornite, sono assegnati ad una classe di profilazione per valutare il livello di occupabilità con una procedura automatizzata in linea con gli standard internazionali; la classe di profilazione è aggiornata automaticamente ogni 90 giorni. Il comma 8 tende a limitare l'ingiustificata registrazione come disoccupato di soggetti non realmente disponibili ad essere occupati che si iscrivono soltanto per ottenere dei benefici in ambito locale.</p>	
<p>Art. 20 – Patto di servizio personalizzato</p>	<p>Entro 60 giorni dalla data di registrazione, i lavoratori sono convocati presso il centro per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato; in caso di mancata presentazione ingiustificata, il lavoratore perde il diritto a godere delle prestazioni previste e dell'assegno di ricollocazione. Il patto deve contenere almeno i seguenti elementi: l'individuazione di un responsabile delle attività; la definizione del profilo personale di occupabilità; la definizione di atti di ricerca attiva; la frequenza dei contatti con il responsabile; le modalità con cui si esplica la ricerca attiva. Inoltre, è riportata la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione e ad accettare congrue offerte di lavoro (si veda il successivo articolo 25). Scaduti i 60 giorni senza convocazione, la persona interessata può richiedere all'Anpal le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione per</p>	<p>La recente esperienza di Garanzia giovani evidenzia la difficoltà per i centri per l'impiego di attivarsi con la profilazione e con il patto di servizio personalizzato. Senza un rafforzamento della dotazione organica difficilmente i centri per l'impiego riusciranno a fronteggiare una massa di disoccupati ben maggiore rispetto ai potenziali interessati a Garanzia giovani.</p>

<p>Art. 21 – Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito</p>	<p>ottenere l'assegno di ricollocazione.</p> <p>La presentazione di domanda per l'Aspi, la Naspi o la Dis-Coll equivale a dichiarazione di immediata disponibilità ed è trasmessa dall'Inps e all'Anpal. Entro 30 giorni i beneficiari sono convocati dalla sede competente per territorio. Per l'assegnazione dell'assegno di disoccupazione (Asdi), è necessario che il richiedente abbia sottoscritto un patto di servizio personalizzato; il richiedente è tenuto ad uniformarsi ai comportamenti previsti al precedente articolo 20 e a quelli contenuti in questo articolo. Il beneficiario può essere convocato nei giorni feriali con un preavviso fra le 24 e le 72 ore. Il comma 7 definisce le sanzioni per i beneficiari di Aspi, Naspi e Dis-Coll. Per la mancata presentazione ingiustificata alle convocazioni o agli appuntamenti: decurtazione di un quarto di mensilità, alla prima occasione; sospensione per una mensilità, alla seconda occasione; decadenza, in caso di ulteriore mancata presentazione. Le medesime sanzioni si applicano anche nei casi di mancata partecipazione ingiustificata alle iniziative di orientamento per il rafforzamento delle competenze (art. 20, comma 3, lettera a). La mancata partecipazione ad iniziative formative (art. 20, comma 2, lettera b) comporta la sospensione per una mensilità (prima assenza) e la decadenza della prestazione per assenze successive alla prima. La mancata accettazione di congrua offerta di lavoro, senza giustificazione, comporta la decadenza dalla prestazione. Il comma 8 definisce, viceversa, le sanzioni con riferimento all'Asdi. Per la mancata presentazione ingiustificata alle convocazioni o agli appuntamenti: decurtazione di un quarto di mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla prima occasione; sospensione per una mensilità e concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda occasione; decadenza dalla prestazione e dallo stato di</p>	<p>I meccanismi di condizionalità devono essere oggetto di una attenta riflessione. Rispetto all'articolo 21, occorre inserire al comma 7, lettera c), il riferimento all'assenza di giustificato motivo, mentre va chiarita la portata del comma 12, che prevede l'istituzione di un comitato, con la presenza delle parti sociali, per la definizione dei ricorsi contro i provvedimenti dell'Agenzia. Non è immediatamente evidente se tale comitato è nazionale o, piuttosto, territoriale. Considerando il volume dei possibili ricorsi, il livello territoriale si lascia preferire. Qualche perplessità si manifesta in ordine alla destinazione del 50% delle risorse non erogate alle strutture regionali e delle Province autonome che hanno emesso i relativi provvedimenti. Fermo restando la giusta valorizzazione del personale dipendente, almeno in questo caso si rischia un disincentivo a favorire la partecipazione dei lavoratori che percepiscono un sostegno al reddito.</p>
--	---	---

	<p>disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione. Le medesime sanzioni si applicano anche nei casi di mancata partecipazione ingiustificata alle iniziative di orientamento per il rafforzamento delle competenze (art. 20, comma 3, lettera a). La mancata partecipazione, in assenza di giustificazione, ad iniziative formative (art. 20, comma 2, lettera b) comporta la sospensione per una mensilità (prima assenza) e la decadenza della prestazione e dallo stato di disoccupazione per assenze successive alla prima. La mancata accettazione di congrua offerta di lavoro, senza giustificazione, comporta la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione. In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione connesso all'Asdi e al progetto personalizzato, non è possibile iscriversi nuovamente prima che siano decorsi due mesi. I provvedimenti relativi alle sanzioni (commi 7 ed 8) sono disposti dalla Regione o dalla Provincia autonoma, che ne dà comunicazione all'Inps che provvede ad emettere il relativo provvedimento; la mancata emanazione dei provvedimenti determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile. Contro il provvedimento è ammesso ricorso all'Anpal che istituisce un apposito comitato con la partecipazione delle parti sociali. Le somme non erogate in seguito a provvedimenti sanzionatori sono versate per il 50% al fondo per le politiche attive e per il 50% alle Regioni e alle Province autonome che hanno emesso i relativi provvedimenti per essere impiegati in strumenti di incentivazione del personale.</p>	
<p>Art. 22 – Rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto</p>	<p>I disoccupati parziali, beneficiari di sostegno al reddito, devono essere convocati in orario compatibile con la prestazione lavorativa dalla competente sede territoriale per la stipula del patto personalizzato. La persona può essere avviata alle attività previste all'articolo 20, comma 3 (iniziative di rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva e</p>	<p>La questione, anche in questo caso, è quella di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, a fronte di risorse umane e finanziarie scarse. Se non si supera questo ostacolo, è facile immaginare che i centri per l'impiego saranno costretti a concentrarsi su chi è</p>

<p>di lavoro</p>	<p>partecipazione ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione) o alle attività socialmente utili. Ai disoccupati parziali si applicano le seguenti sanzioni. Per la mancata presentazione ingiustificata alle convocazioni o agli appuntamenti e mancata partecipazione alle iniziative di orientamento: decurtazione di un quarto di mensilità, alla prima occasione; sospensione per una mensilità, alla seconda occasione; decadenza, in caso di ulteriore mancata presentazione. La mancata partecipazione, in assenza di giustificazione, ad iniziative formative (art. 20, comma 2, lettera b) o alle iniziative previste dall'articolo 18 comporta la sospensione per una mensilità (prima assenza) e la decadenza della prestazione per assenze successive alla prima. La mancata accettazione di congrua offerta di lavoro, senza giustificazione, comporta la decadenza dalla prestazione. Le somme non erogate in seguito a provvedimenti sanzionatori sono versate per il 50% al fondo per le politiche attive e per il 50% alle Regioni e alle Province autonome che hanno emesso i relativi provvedimenti per essere impiegati in strumenti di incentivazione del personale.</p>	<p>disoccupato, piuttosto che su chi è in cassa integrazione.</p>
<p>Art. 23 – Assegno di ricollocazione</p>	<p>Ai disoccupati da oltre sei mesi, nei limiti delle disponibilità assegnate alla Regione o alla Provincia autonoma di residenza, è riconosciuto un assegno individuale di ricollocazione, graduato in ragione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati. L'assegno è rilasciato dal centro per l'impiego dopo il completamento della procedura di profilazione o secondo le modalità previste dall'articolo 20 (caso di mancata convocazione da parte del centro per l'impiego con rilascio delle credenziali direttamente dall'Anpal per la procedura telematica di profilazione). L'assegno non concorre alla formazione del reddito ai fini Irpef e non è assoggettato a contribuzione previdenziale ed</p>	<p>L'articolo 17 del dlgs 22/2015, entrato in vigore appena il 7 marzo scorso, prevede il contratto di ricollocazione. Tale articolo viene ora in larga parte abrogato, fatta eccezione per il solo comma 1. A distanza di tre mesi, il governo provvede alla riscrittura di una disciplina che peraltro non ha ancora sortito effetto.</p>

	<p>assistenziale. L'assegno è spendibile presso i centri per l'impiego o altri soggetti accreditati per un servizio di assistenza intensiva che può essere richiesto entro due mesi dal riconoscimento dell'assegno stesso; l'assegno ha durata di sei mesi, prorogabili per altri sei. Ai sensi del comma 5, il servizio deve prevedere: l'affiancamento di un tutor; il programma di ricerca intensiva di nuova occupazione; assunzione dell'onere da parte del beneficiario di svolgere le attività individuate dal tutor nonché di accettare una proposta di lavoro congrua; obbligo per il tutor di comunicare al centro per l'impiego il rifiuto ingiustificato di una attività o di una occasione di lavoro; la sospensione del servizio in caso di assunzione in prova o a termine con eventuale ripresa del servizio entro il termine di sei mesi. Il soggetto accreditato presso cui il beneficiario utilizza l'assegno è tenuto a darne comunicazione al centro per l'impiego per l'aggiornamento del patto di servizio. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno sono definite con delibera del CdA dell'Anpal previa approvazione del Ministero secondo alcuni principi: riconoscimento dell'assegno a risultato occupazionale conseguito; ammontare dell'assegno tale da mantenere l'economicità dell'attività; graduazione dell'assegno in relazione al profilo personale di occupabilità; obbligo per il soggetto erogatore del servizio di fornire un'assistenza appropriata, di comunicare le offerte di lavoro effettuate e il rispetto degli obblighi di condizionalità (art. 21, commi 7 e 8). L'Anpal provvede a monitorare i risultati conseguiti dai soggetti erogatori, dandone pubblicità presso i centri per l'impiego e evidenziando le criticità da superare entro un anno, pena la revoca della facoltà di operare.</p>	
<p>Art. 24 Finanziamento dell'assegno ricollocazione</p>	<p>– di</p> <p>L'assegno di ricollocazione si finanzia attraverso le risorse previste nel fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 147/2013 (stanziamento iniziale</p>	<p>Le fonti di finanziamento dell'assegno di ricollocazione appaiono deboli; con le risorse della legge 147/2013 si</p>

	<p>fissato in 20 mln di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016) e con quelle dei programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali, previa definizione, per quest'ultima, di un'intesa in Conferenza Stato-Regioni. L'Inps versa all'Anpal il 30% dell'indennità mensile residua che sarebbe corrisposta al lavoratore disoccupato in Aspi, assunto da un datore di lavoro non obbligato ad assumere; di conseguenza, al datore di lavoro non spetta più il 50% dell'indennità residua, ma il 20%.</p>	<p>potranno coprire, nella migliore delle ipotesi, 10mila situazioni, mentre l'intesa propedeutica in sede di Conferenza Stato-Regione è oggettivamente complessa e di non facile realizzazione in breve tempo. Forti perplessità si nutrono sulla terza fonte di finanziamento, in quanto si penalizzano datori di lavoro che vogliono assumere a fronte di un servizio di ricollocazione i cui risultati positivi sono tutti da dimostrare.</p>
<p>Art. 25 – Offerta di lavoro congrua</p>	<p>Il Ministero, su proposta dell'Anpal, provvede alla definizione di proposta di lavoro congrua, tenendo conto di alcuni principi: coerenza con le esperienze e le competenze maturate; distanza da domicilio e tempi di trasferimento con mezzi di trasporto pubblico; durata della disoccupazione; retribuzione di almeno il 20% superiore all'ultima mensilità di indennità percepita, senza eventuale integrazione da parte del fondo di solidarietà, il quale può comunque fornire una integrazione al reddito in caso di accettazione di offerta congrua. Tale integrazione è data dalla differenza dell'indennità complessiva inizialmente prevista aumentata del 20% (Naspi + integrazione del fondo + 20%) e la nuova retribuzione.</p>	<p>I criteri per la definizione di offerta di lavoro congrua sono, almeno nei titoli, quelli che già normalmente sono utilizzati, con la differenza, però, che qui non vengono definiti, in quanto si rimanda ad un successivo decreto. Si esprime quindi una certa preoccupazione perché, tranne che per il caso della retribuzione, siamo davanti ad una sorta di delega in bianco, nella quale non si definisce né la distanza né i tempi di percorrenza né la durata della disoccupazione. Per quanto riguarda l'integrazione, di fatto l'eventuale integrazione massima da parte del fondo di solidarietà è nell'ordine del 20%.</p>
<p>Art. 26 – Utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito</p>	<p>I lavoratori che percepiscono un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza. Le Regioni e le Province autonome stipulano a tal riguardo delle convenzioni con le amministrazioni pubbliche interessate, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'Anpal. L'utilizzazione non determina rapporto di lavoro e non deve incidere sul</p>	<p>La riattivazione delle persone è importante, anche in un'ottica di valorizzazione delle competenze e di acquisizione di nuove professionalità. Da valutare il riferimento territoriale, in quanto potrebbero essere necessarie delle professionalità anche al di fuori dello stretto ambito del comune di residenza. Considerando che l'assegno</p>

	<p>rapporto di lavoro in corso. È previsto un tetto massimo di utilizzo settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali. Per effetto del comma 5, le convenzioni di cui sopra possono anche prevedere l'impiego di lavoratori disoccupati con più di sessanta anni, ma non ancora in pensione: le ore di lavoro settimanale sono al massimo 20 per un importo mensile pari all'assegno sociale; l'assegno è erogato dall'Inps, con gli oneri a carico delle amministrazioni regionali e delle Province autonome. All'assegno si applicano le regole sulla compatibilità con il lavoro autonomo o l'impresa individuale e quelle sulla decadenza, rispettivamente gli articoli 10 e 11 del dlgs 22/2015. L'assegno per i lavori socialmente utili è incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, esonerativi ed esclusivi, delle gestioni speciali e con i trattamenti di pensionamento anticipato. I titolari di assegno o pensione di invalidità possono optare per l'assegno per i lavori socialmente utili. L'assegno erogato agli over 60 disoccupati è invece cumulabile con gli assegni e le pensioni di invalidità civile e con le pensioni privilegiate per infermità contratta a causa del servizio obbligatorio di leva. I soggetti utilizzatori attivano idonee coperture assicurative presso l'Inail. Le attività sono comunque organizzate prevedendo un adeguato periodo di riposo, con corrispondenza dell'assegno. Le assenze per malattia documentate non comportano sospensione dell'assegno; i soggetti utilizzatori possono stabilire il periodo massimo di assenze. Le assenze per motivi personali, anche se giustificate, sospendono l'assegno, salvo eventuale recupero delle ore perse. In caso di assenze reiterate, l'utilizzatore può chiedere la sostituzione del lavoratore. In caso di assenza per infortunio o malattia professionale al</p>	<p>sociale ammonta a 448,52 euro, per i disoccupati over 60 si prospetta un impiego nei lavori di pubblica utilità per un compenso orario di 5,6 euro.</p>
--	--	--

	<p>lavoratore viene corrisposto l'assegno per giornate non coperte dall'Inail e gli viene riconosciuto il diritto a partecipare alle attività progettuali dopo l'inabilità. Per i periodi per i quali è erogato l'assegno, i contributi sono riconosciuti d'ufficio ai fini del conseguimento del diritto alla pensione; è sempre possibile il riscatto ai fini pensionistici. Gli articoli 7 ed 8 del dlgs 468/1997 (revisione della disciplina sui lavori socialmente utili) continuano ad applicarsi ai progetti già in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.</p>	
Art. 27 – Collocamento della gente di mare	<p>Le norme del presente decreto si applicano al collocamento della gente di mare. Le Capitanerie di porto possono svolgere attività di intermediazione, in raccordo con l'Anpal e le strutture regionali, sulla base di specifiche convenzioni con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.</p>	<p>Le Capitanerie di porto sono 55 diffuse lungo 8mila chilometri di coste.</p>
Art. 28 – Livelli essenziali delle prestazioni	<p>Costituiscono livello essenziale delle prestazioni le norme contenute negli articoli 11, comma 1, lettera da a) ed e) (organizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro a livello regionale e delle province autonome), 18 (servizi e misure di politica attiva), 20 (patto di servizio personalizzato), 23 (assegno di ricollocazione) e 26, commi 1 e 2 (utilizzo di lavoratori titolari di sostegno al reddito in attività di pubblica utilità con stipula di una convenzione con l'Anpal).</p>	<p>La definizione di livello essenziale della prestazione, di per sé, non è garanzia che lo stesso servizio venga erogato allo stesso modo su tutto il territorio nazionale, stante le forti differenze territoriali esistenti. Larga parte della sfida si gioca sull'organizzazione, ma anche sulla capacità dei soggetti pubblici e privati chiamati a dare seguito agli impegni presi con l'assegno di ricollocazione.</p>
Art. 29 – Riordino degli incentivi	<p>Viene abrogato l'articolo 1 del dl 76/2013, relativo agli incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani, fatti salvi tutti gli effetti già maturati. Presso il fondo sociale per l'occupazione e la formazione (art. 18, comma 1, lettera a, del dl 185/2008), è realizzato un piano gestionale per il finanziamento di politiche attive del lavoro nel quale confluiscono le risorse dell'articolo 1, comma 12, del dl 76/2013 per gli anni 2015 e 2016, e quelle dell'articolo 32, comma 5, del presente decreto</p>	<p>Le risorse previste dal dl 76/2013 ammontano a 150 mln di euro per il 2015 e a 100 mln di euro per il 2016 per le regioni meridionali e a 98 mln di euro per il 2015 e a 50 mln di euro per il 2016 per tutte le altre regioni, mentre quelle definite all'articolo 32 sono pari a 7,5 mln di euro per il 2015 e a circa 15 mln di euro per il 2016. Condivisibile l'idea di una razionalizzazione delle diverse voci in un fondo,</p>

	legislativo.	ma occorre osservare come il Mezzogiorno è ancora una volta penalizzato, dopo che anche le assunzioni effettuate con il bonus occupazionale ai sensi della legge di stabilità per il 2016 sono finanziate con risorse del Piano azione coesione destinate in origine alle regioni dell'Obiettivo convergenza.
Titolo III – Riordino degli incentivi all'occupazione		
Art. 30 – Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione	Presso l'Anpal è istituito il Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro, contenente almeno le seguenti informazioni: categorie di lavoratori e di datori di lavoro interessati; modalità di corresponsione dell'incentivo; suo importo e durata; ambito territoriale interessato; conformità alla normativa sugli aiuti di Stato. Gli incentivi sono di ordine economico o normativo; gli incentivi economici sono di norma riconosciuti mediante conguaglio sul versamento dei contributi. Le regioni e le province autonome comunicano le loro iniziative all'Anpal.	Andrebbe specificato che il Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro deve trovare ampio risalto sul sito istituzionale dell'Anpal e del Ministero.
Art. 31 – Principi generali di fruizione degli incentivi	Sono indicati i principi generali in ordine agli incentivi che non spettano se: le assunzioni costituiscono attuazione di un obbligo – normativo o contrattuale – preesistente; le assunzioni violano il diritto di precedenza; il datore di lavoro o l'utilizzatore in caso di contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale (sono fatti salvi i casi di assenza di professionalità); in caso di lavoratori precedentemente licenziati nei sei mesi antecedenti da parte di un datore di lavoro collegato in qualche modo al datore di lavoro che intende assumere. Inoltre, in caso di contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore che dovrà tener conto del principio del de minimis. Infine, la lettera f) definisce le regole per la corretta applicazione del criterio dell'incremento occupazionale netto	L'articolo 31 riprende definizioni già utilizzate in altri provvedimenti, dando così organicità alla materia.

	della forza lavoro mediamente occupata.	
Art. 32 – Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca	<p>Si tratta di una sperimentazione fino al 31 dicembre 2016 per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; non si applica il contributo di licenziamento (art. 2, commi 31 e 32, legge 92/2012), mentre l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5% ed è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro. Non trova applicazione l'articolo 7, comma 9, del dlgs 167/2011 (mantenimento per un anno dei benefici contributivi in materia di previdenza ed assistenza sociale). A titolo sperimentale per gli 2015 e il 2016, sono incrementate di 27 mln di euro per anno le risorse previste dalla legge 144/1999 (art. 68, comma 4, lettera a) per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Il comma 4 sopprime la destinazione prioritaria delle risorse della legge 183/2011 (art. 22, comma 2) al contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Il comma 5 è connesso all'articolo 29 (riordino degli incentivi), mentre il comma 6 elenca le coperture degli oneri connessi al presente articolo. Il Ministero dell'economia e il Ministero del lavoro provvedono al monitoraggio degli effetti delle norme contenute nel presente articolo; è possibile la rideterminazione dei benefici riconosciuti.</p>	<p>Il governo, dopo aver contribuito ad affossare il contratto di apprendistato di secondo livello, con il bonus occupazionale previsto dalla legge di stabilità per il 2015 e l'introduzione del contratto a tutele crescenti, ora prova a rilanciare l'apprendistato di primo e di terzo livello. In linea di principio è un tentativo condivisibile; occorre, però, osservare che nel fare ciò, il governo elimina la priorità riconosciuta nella destinazione delle risorse con la legge 183/2011. Sarebbe utile rimettere l'apprendistato al centro dell'attenzione, nelle sue tre forme, quale canale privilegiato di inserimento lavorativo dei giovani, oggi ai margini del mondo del lavoro.</p>
Titolo IV – Disposizioni urgenti e finali		
Art. 33 – Abrogazioni	<p>Sono elencate una serie di disposizioni che sono abrogate dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo; si tratta: dei riferimenti al libretto formativo e agli accreditamenti, contenuti rispettivamente agli articoli 2 e 7 del dlgs 276/2003; del collocamento degli italiani disponibili a lavorare all'estero (art. 1, comma 4, del dl 317/1987); della destinazione di risorse</p>	<p>Le norme contenute nel presente articolo sono coerenti con l'obiettivo che si è posto il legislatore; non si può, però, non evidenziare l'intervento sulle risorse destinate alla formazione continua, come non si può evidenziare il dato politico che il governo interviene su una materia</p>

	<p>alla formazione continua in azienda o territoriali concordati tra le parti sociali (art. 17, comma 1, lettera d, legge 196/1997); della disciplina sui lavori socialmente utili (dlgs 468/1997); del conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro (dlgs 469/1997); della contribuzione aggiuntiva prevista per il fondo per l'occupazione (art. 66, comma 2, della legge 144/1999); di tutto il dlgs 181/2000, contenente disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, ad eccezione degli articoli 1-bis (modelli dei dati contenuti nella scheda anagrafica e nella scheda professionale dei lavoratori e soppressione delle liste di collocamento) e 4-bis (modalità di assunzione); dei commi sulla decadenza dal sostegno al reddito inseriti nella legge 92/2012 (art. 4, commi 40-45); della disciplina del contratto di ricollocazione, esclusa la definizione e l'ammontare del finanziamento (art. 17, commi da 1 a 7, del dlgs 22/2015).</p>	<p>disciplinata appena a marzo del 2015.</p>
<p>Art. 34 – Entrata</p>	<p>Il decreto legislativo entra in vigore il giorno dopo la sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.</p>	<p>Trova conferma la previsione già contenuta nella legge delega e negli altri decreti attuativi.</p>

Documento su **Atto di governo 178**, contenente schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

Elementi di rilievo

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.

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Art. 1 – Ispettorato nazionale del lavoro	Viene istituita una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata “Ispettorato nazionale del lavoro”, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’Inps e dell’Inail. Ai funzionari di Inps ed Inail sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero, compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. L’Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Ministero e il controllo della Corte dei conti. La sede centrale è in Roma alla quale si aggiungono massimo 80 sedi territoriali.	Le finalità che portano alla istituzione dell’Ispettorato nazionale del lavoro sono ampiamente condivisibili; di certo, il successo della misura dipende da quanto il governo vorrà investire in termini di uomini, strumenti e risorse finanziarie.
Art. 2 – Funzioni e attribuzioni	Entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è adottato, con decreto del Presidente della Repubblica, lo statuto dell’Ispettorato. Il comma 2 elenca le funzioni e le attribuzioni dell’Ispettorato che, fra l’altro: esercita e coordina su tutto il territorio nazionale la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, compresa la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; emana circolari interpretative; propone gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il relativo monitoraggio; cura la formazione e l’aggiornamento del personale ispettivo; svolge attività di prevenzione e promozione della legalità e di contrasto al sommerso, rispetto ai quali fenomeni effettua anche attività di studio e analisi; esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada; gestisce le risorse assegnate,	Sono elencate le funzioni e le attribuzioni dell’Ispettorato. Occorre tener conto di cosa potrà accadere in seguito alla possibile approvazione della riforma del Titolo V della Costituzione.

	<p>garantendo uniformità nella attività di vigilanza; svolge ogni ulteriore attività; riferisce a Ministero, Inps ed Inail ogni informazione utile; si coordina con i servizi ispettivi delle Asl e delle Arpa.</p>	
<p>Art. 3 – Organi dell’Ispettorato</p>	<p>Sono organi dell’Ispettorato il direttore, il consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori. Il direttore è scelto tra esperti o tra il personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche o altro personale, sempre in possesso di provata esperienza e professionalità. Al direttore spetta il trattamento economico e normativo riconosciuto al capo dipartimento (dlgs 300/1999). Il consiglio di amministrazione è composto da quattro membri, di cui due nominati dal Ministero (uno dei quali è presidente) ed uno ciascuno da Inps ed Inail. Il collegio dei revisori è composto di tre membri effettivi, due nominati dal Ministero del lavoro ed uno dal Ministero dell’economia, ai quali spetta un compenso determinato con decreto ministeriale. Per la partecipazione agli organi collegiali non spettano gettoni di presenza o altri emolumenti.</p>	<p>Andrebbe prevista anche la presenza di un consiglio di indirizzo aperto alle componenti economiche e sociali, al fine di valorizzare la collaborazione con le parti sociali nella definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi dell’attività dell’Ispettorato.</p>
<p>Art. 4 – Attribuzioni degli organi dell’Ispettorato</p>	<p>Il direttore ha la rappresentanza legale; a lui sono assegnati i poteri e la responsabilità di gestione e di conseguimento dei risultati fissati dal Ministero. Può proporre modifiche ai regolamenti contabili interni. Il CdA coadiuva il direttore e delibera il bilancio, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento. Alle riunioni del CdA partecipa anche il direttore. Il collegio dei revisori svolge il controllo ai sensi della normativa vigente e del codice civile.</p>	<p>Sono indicate le attribuzioni degli organi dell’Ispettorato, riprendendo sostanzialmente la disciplina civilistica vigente.</p>
<p>Art. 5 – Organizzazione e funzionamento dell’Ispettorato</p>	<p>Sono attesi uno o più decreti ministeriali, entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con i quali sarà</p>	<p>I provvedimenti che saranno presi dovranno comunque assicurare il servizio e garantire agli ispettori un’adeguata copertura retributiva ed</p>

	<p>disciplinata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale. Con gli stessi decreti, si provvede alla rideterminazione in modo uniforme del trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'Inps e dell'Inail, sulla base di alcuni principi (mantenimento della misura dell'indennità chilometrica; previsione di una specifica indennità per favorire la messa a disposizione del mezzo proprio; previsione di ulteriori coperture assicurative oltre a quella Inail). L'Ispettorato si avvale della collaborazione dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro ed è inserito nella tabella A della legge 720/1984 (tesoreria unica per enti ed organismi pubblici).</p>	<p>assicurativa.</p>
<p>Art. 6 – Disposizioni in materia di personale</p>	<p>Con medesimi decreti previsti all'articolo 5, si definisce anche la dotazione organica dell'Ispettorato, comunque non superiore a 6.357 unità, ripartite fra le diverse qualifiche, dirigenziali e non. Sono previste due posizioni dirigenziali di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale; sono, altresì, ricomprese le unità in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero. La dotazione organica è ridotta in misura corrispondente alle cessazioni del personale dei profili amministrativi provenienti dalle direzioni interregionali e territoriali dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo e fino al 31 dicembre 2016; le relative risorse non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni. Soltanto a partire dal</p>	<p>L'attività ispettiva richiede uno sforzo importante, soprattutto in un Paese come il nostro, purtroppo caratterizzato da una fortissima diffusione del lavoro nero o grigio. L'articolo 6, viceversa, sembra inviare un messaggio diverso, in quanto definisce una pianta organica, ma poi aggiunge che tale pianta è destinata a ridursi nel 2015 e nel 2016 per effetto di cessazioni che non saranno compensate. Si tratta di un messaggio negativo, rispetto al quale poco vale che si faccia riferimento alle sole posizioni amministrative. L'Ispettorato, almeno sotto il profilo del personale, nasce, quindi, già depotenziato.</p>

	<p>2017, la dotazione organica è incrementata ogni tre anni di un numero corrispondente alle facoltà assunzionali. Presso la sede di Roma, è istituito, alle dipendenze del Ministro del lavoro, il Comando carabinieri per la tutela del lavoro; presso le sedi territoriali opera un contingente di personale, aggiuntivo rispetto alla dotazione organica. Con i medesimi decreti previsti al precedente articolo 5, si definiscono la dislocazione sul territorio dell'Ispettorato e gli assetti e gli organici del personale dell'Arma dei Carabinieri. Dalla data indicata nei decreti, cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali del lavoro ed è trasferito nei ruoli dell'Ispettorato il personale di ruolo del Ministero individuato.</p>	
<p>Art. 7 – Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza</p>	<p>Dalla data indicata nei decreti previsti dall'articolo 5, il personale ispettivo di Inps e Inail è inserito in un ruolo provvisorio ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in essere. Gli stessi decreti prevedono forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di Inps ed Inail. Per effetto del comma 3, il personale ispettivo di Inps ed Inail interessato dalla procedura di inserimento può chiedere, entro 30 giorni, di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti. Sono previsti appositi protocolli di intesa con la regione Sicilia e con le province autonome di Trento e Bolzano.</p>	<p>La soluzione adottata con l'articolo 7 permette la gestione del personale proveniente da Inps ed Inail. Da valutare con attenzione gli effetti derivanti dalla previsione contenuta al comma 3 sulla possibilità per il personale coinvolto di chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi di Inps ed Inail. In linea teorica, tutto il personale destinato a transitare nel ruolo provvisorio ad esaurimento per essere impiegato nell'Ispettorato potrebbe chiedere di restare all'Inps e all'Inail.</p>
<p>Art. 8 – Risorse finanziarie</p>	<p>I decreti di cui all'articolo 5 individuano le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. La dislocazione sul territorio delle sedi tiene conto del piano di razionalizzazione del Ministero (articolo 2, comma 222 quater, legge 191/2009), la cui predisposizione è differita di sei mesi. Il Ministero dell'economia è</p>	<p>Il successo o meno di questa operazione è connesso anche alle risorse strumentali e finanziarie che saranno mobilitate. Relativamente alla dislocazione sul territorio delle sedi, occorre ridurre al massimo i disagi per i lavoratori dipendenti e per i cittadini.</p>

	autorizzato ad apportare le necessarie variazioni di bilancio.	
Art. 9 – Rappresentanza in giudizio	Trova applicazione la normativa in materia di rappresentanza e difesa in giudizio dello Stato e sull'ordinamento dell'Avvocatura dello Stato.	Si tratta dei regi decreti 1611/1933 e 1612/1933.
Art. 10 – Organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Inps e dell'Inail	Per effetto di quanto previsto sopra, sono apportate le conseguenti modifiche ai decreti di organizzazione del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail, con soppressione delle direzioni coinvolte e riduzione delle dotazioni organiche.	Si tratta di norma di coordinamento.
Art. 11 – Abrogazioni e altre norme di coordinamento	Dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui all'articolo 5, sono apportate alcune modifiche al dlgs 124/2004, relativo alla razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e lavoro. Sono abrogati gli articoli 1, 2, 4 e 5, mentre cambia l'articolo 3, inerente alla Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, in particolare il comma 2, il comma 3 (nel quale viene inserito il riferimento al direttore dell'Ispettorato e vengono tolti i riferimenti al coordinatore delle Asl e al presidente del comitato nazionale emersione lavoro irregolare) e il comma 4 (relativo ad alcune funzioni, anche in merito alla banca dati, che viene soppresso). Un coordinamento normativo si ha al successivo articolo 9 (diritto di interpello), mentre all'articolo 13, si specifica che l'adozione della diffida interrompe i termini di presentazione dei ricorsi ai sensi degli articoli 16 e 17, che vengono sostituiti entrambi. Il ricorso amministrativo previsto all'articolo 16 va ora presentato al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato e non più alla direzione regionale del lavoro. L'articolo 17, nella nuova formulazione, prevede il ricorso al	La 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, potrebbe diventare l'organismo di indirizzo e vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

	<p>Comitato per i rapporti di lavoro istituito presso le competenti sedi territoriali; a legislazione vigente, la sede è quella regionale. Si specifica che i ricorsi vanno presentati entro 30 giorni dalla notifica; rimane invece fissato a 90 giorni dal ricevimento il termine per la risposta del Comitato.</p> <p>I commi seguenti prevedono un coordinamento normativo (comma 2), l'applicazione all'Ispettorato delle norme contenute nella legge 689/1981, modifiche al sistema penale (comma 3), la possibilità per l'Ispettorato di stipulare delle convenzioni con le Asl, le Arpa, le pubbliche amministrazioni e le aziende di trasporto pubblico regionale e locale (comma 4), la messa a disposizione delle informazione da parte di Inps, Inail e Agenzia delle entrate (comma 5), il raccordo con l'Ispettorato di tutti gli altri organismi che si occupano di ispezioni (comma 6), ogni altra forma utile di coordinamento (coordinamento 7).</p>	
<p>Art. 12 – Disposizioni per l'operatività dell'Ispettorato</p>	<p>Il Ministero del lavoro nomina un comitato operativo presieduto dal direttore dell'Ispettorato e da tre esperti per il Ministero stesso, per l'Inps e l'Inail. Tale comitato dura in carica al massimo tre anni, assistendo il direttore, assicurando ogni utile coordinamento e adottando, in raccordo con il direttore, le misure necessarie ad assicurare l'uniformità dell'attività di vigilanza. Ai componenti non spetta alcun compenso, gettone di presenza o emolumento.</p>	<p>Viene creata una task force a sostegno delle attività del direttore nella fase di avvio dell'Ispettorato. L'esperienza dimostrerà se si è trattato di un commissariamento preventivo del direttore o se, piuttosto, si è riusciti a trovare una sinergia d'intenti. La previsione di assenza di compensi lascia comunque perplessi, visto che al direttore generale tale compenso è riconosciuto. L'aspetto andrà valutato, attraverso una eventuale riscrittura del comma 1, rendendo immediatamente più chiaro che gli esperti sono dirigenti interni al Ministero, all'Inps e all'Inail.</p>
<p>Art. 13 – Entrata in vigore</p>	<p>Il decreto legislativo entra in vigore il giorno dopo la sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.</p>	<p>Trova conferma la previsione già contenuta nella legge delega e negli altri decreti attuativi.</p>

Documento di Analisi dell'**Atto di governo 179**, contenente schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro

Elementi di rilievo

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 bilaterale. 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 della 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).

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Titolo I – Trattamenti di integrazione salariale		
Capo I - Disposizioni generali		
Art. 1 – Lavoratori beneficiari	Sono considerati beneficiari i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio; è richiesta una anzianità di servizio di almeno 90 giorni effettivi di lavoro presso l'unità produttiva, con l'eccezione degli eventi oggettivamente non evitabili. In caso di cambio di appalto, si computa l'anzianità di servizio complessivo.	Si tratta dei beneficiari degli interventi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria. Sono ricompresi anche gli apprendisti.
Art. 2 - Apprendisti	Sono destinatari dei trattamenti di integrazione gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Se l'azienda rientra nel novero di quelle ammesse al trattamento straordinario, l'accesso è ammesso per la sola causale di crisi aziendale (art. 19, comma 1, lettera b). Se l'azienda rientra nel novero di quelle ammesse ad entrambi i trattamenti o a solo quello ordinario, l'accesso dell'apprendista è ammesso per il solo trattamento ordinario. Agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali cui sono destinatari; restano fermi gli obblighi contributivi previsti dalla legge 296/2006. Alla ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente alla sospensione maturata.	Gli unici apprendisti coinvolti sono quelli con contratto di apprendistato di secondo livello (apprendistato professionalizzante). Il costo del lavoro è destinato a crescere per effetto della contribuzione aggiuntiva richiesta. Si evidenzia che, anche in seguito all'introduzione di un bonus occupazionale con la legge di stabilità 2015 e del contratto a tutele crescenti, si è sensibilmente ridotto l'utilizzo del contratto di apprendistato.
Art. 3 - Misura	Il trattamento dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata. Il trattamento si calcola in ragione dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga, eventualmente tenendo conto della durata media settimanale nel periodo di più settimane considerate. Il comma 2 disciplina il caso dei lavoratori con retribuzione fissa periodica, mentre il	Anche a legislazione vigente, il trattamento di integrazione salariale è pari all'80 della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale e, comunque, non oltre le 40 ore settimanali.

	<p>comma 3 specifica come vanno computate le indennità accessorie (in rapporto ad un orario di otto ore). Il comma 4 si applica ai lavoratori retribuiti a cottimo o in tutto o in parte con premi di produzione, rispetto ai quali l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga. Continuano a trovare applicazione le norme contenute nelle leggi 41/1986 (contribuzione) e 427/1980 (massimali; quest'ultimi sono incrementati del 20% in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali). In caso di malattia, l'integrazione salariale sostituisce la relativa indennità giornaliera e l'eventuale integrazione contrattuale. L'indennità non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione. Spetta l'assegno familiare.</p>	
<p>Art. 4 – Durata massima complessiva</p>	<p>La durata massima, sia per il trattamento ordinario che straordinario, è di 24 mesi in un quinquennio mobile, che salgono a 30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia, che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei.</p>	<p>Non cambia la durata, ma la modalità di conteggio, in quanto si passa dal quinquennio fisso al quinquennio mobile, elemento penalizzante soprattutto per le imprese che ricorrono più spesso agli ammortizzatori sociali, e come si arriva al tetto massimo, in quanto il nuovo sistema predilige i contratti di solidarietà.</p>
<p>Art. 5 – Contribuzione addizionale</p>	<p>Le imprese che presentano domanda di integrazione sono tenute ad un contributo addizionale pari al: 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata fino al limite di 52 settimane nel quinquennio mobile; 12% da oltre 52 e fino a 104 settimane; 15% oltre le 104 settimane sempre nel quinquennio mobile.</p>	<p>Il ricorso alla cassa integrazione diventa più penalizzante rispetto alla norma vigente che prevede un contributivo del 4 o dell'8% a seconda se trattasi di azienda con più o meno di 50 dipendenti. La norma, inoltre, si presta a dei dubbi interpretativi, anche se l'interpretazione più plausibile è che le due aliquote successive si applicano in quota parte. In altri termini, nel caso, ad esempio, di 18 mesi complessivi, sui primi 12 si applica l'aliquota del 9%, mentre sui successivi 6 mesi si applica quella del 12%. Si tratta comunque di un aspetto da chiarire.</p>

<p>Art. 6 – Contribuzione figurativa</p>	<p>I periodi di sospensione o riduzione dell'orario con ammissione all'integrazione salariale sono riconosciuti utili ai fini pensionistici, attraverso la contribuzione figurativa, con versamento al fondo pensionistico di appartenenza del lavoratore beneficiario.</p>	<p>Il riconoscimento della contribuzione figurativa vale sia per la pensione anticipata che per quella di vecchiaia. Tali contributi andrebbero anche resi utili per l'accesso all'indennità di disoccupazione spettante.</p>
<p>Art. 7 – Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni</p>	<p>Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato direttamente dalle imprese alla fine di ogni periodo di paga; l'importo erogato è poi rimborsato o conguagliato dall'Inps. Il conguaglio o la richiesta di rimborso, nei casi richiesti dopo la data di entrata in vigore del presente decreto o non ancora conclusi, devono essere effettuati, pena decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso; per i trattamenti già conclusi, i sei mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del presente decreto. L'Inps può autorizzare il pagamento diretto dell'integrazione salariale ordinaria, compreso l'assegno familiare, in caso di serie e documentate difficoltà finanziarie delle imprese. In caso di integrazione salariale straordinaria, il pagamento diretto può essere autorizzato dal Ministero del lavoro.</p>	<p>A legislazione vigente, è previsto un pagamento a conguaglio da parte del datore di lavoro o, in casi eccezionali, il pagamento diretto.</p>
<p>Art. 8 – Condizionalità e politiche attive del lavoro</p>	<p>I lavoratori con sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro per un periodo di 12 mesi sono convocati presso il centro per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato, con applicazione dei meccanismi di condizionalità e garanzia dei livelli essenziali delle prestazione. Al lavoratore non spetta un diritto al trattamento di integrazione salariale in caso di svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato; se lo stesso non provvede a comunicare preventivamente l'attività svolta all'Inps decade dal trattamento di integrazione salariale.</p>	<p>Si tratta della figura di disoccupato parziale individuata all'articolo 19, comma 4, dell'atto di governo 177. In questo stesso articolo andrebbe richiamato anche l'articolo 26, dello stesso atto di governo, relativo all'utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito.</p>
<p>Capo II – Integrazioni salariali ordinarie</p>		
<p>Art. 9 – Gestione di appartenenza delle</p>	<p>I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione</p>	<p>Il riferimento è alla legge 88/1989, in particolare l'articolo 24.</p>

<p>integrazioni salariali ordinarie</p>	<p>prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti presso l'Inps; la gestione evidenza per ciascun trattamento le prestazioni e la contribuzione ordinaria ed addizionale.</p>	
<p>Art. 10 – Campo di applicazione</p>	<p>La disciplina delle integrazioni salariali – con le relative contribuzioni – si applica alle seguenti tipologie: a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro, che svolgono attività lavorative simili a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate nel Dpr 602/1970; c) industrie boschive, forestali e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; i) imprese addette all'armamento ferroviario; j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione lapidei (sono esclusi i laboratori con strutture e organizzazione distinte).</p>	<p>La disciplina rimane in larga parte la stessa; le uniche novità riguardano la definizione più circoscritta delle cooperative di produzione e lavoro e l'inserimento delle imprese industriali degli enti pubblici e delle imprese artigiane delle attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei.</p>
<p>Art. 11 - Causali</p>	<p>Le causali sono due: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai</p>	<p>Nella causale a) sono accorpate le due causali (eventi transitori non imputabili e intemperie stagionali)</p>

	dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato.	prima distinte, mentre rimane quella relativa alle situazioni temporanee di mercato.
Art. 12 - Durata	Le integrazioni sono corrisposte per un massimo di 13 settimane consecutive, prorogabile trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 52 settimane. Dopo aver fruito del plafond di 52 settimane consecutive, l'azienda può presentare una nuova domanda trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. L'integrazione salariale ordinaria per periodi non consecutivi non può comunque superare le 52 settimane in un biennio mobile. Le disposizioni sulla durata massima non trovano applicazione nei casi oggettivamente non evitabili e per le richieste formulate dalle imprese industriali ed artigiani dell'edilizia, dell'escavazione e del settore lapideo (art. 10, comma 1, lettere k, l ed m). Il comma 5 specifica che non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i dipendenti dell'unità produttiva occupati nel semestre precedente. L'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.	La disciplina della durata non cambia sia con riferimento alle 13 settimane consecutive sia per le 52 settimane nel biennio mobile. Già prevista dalla normativa vigente anche la possibilità di nuovo accesso solo dopo decorsi 52 mesi.
Art. 13 - Contribuzione	È stabilito un contributo ordinario a carico delle imprese indicate all'articolo 10; tale contributo è fissato in rapporto alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella misura di: a) 1,7% per le imprese industriali fino a 50 dipendenti; 2% per le imprese industriali sopra a 50 dipendenti; 4,7% per gli operai delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile; 3,3% per le imprese dell'industria e dell'artigianato lapidei; 1,7% per gli impiegati delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che	Vengono riviste le aliquote di finanziamento della cassa integrazione ordinaria con una riduzione dello 0,2%; si amplia però la base di calcolo del numero degli addetti, in quanto sono computati anche gli apprendisti, prima esclusi.

	<p>occupano fino a 50 dipendenti; 2% per gli impiegati delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti. Per la determinazione del numero dei dipendenti, con effetto al primo gennaio di ciascun anno, si tiene conto del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente. Alle imprese costituite nel corso dell'anno, si fa riferimento al numero dei dipendenti alla fine del primo mese di attività. Sono considerati tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. A carico delle imprese che presentano domanda è stabilito il contributo addizionale (si veda articolo 5), salvo che nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.</p>	
<p>Art. 14 – Informazione e consultazione sindacale</p>	<p>L'azienda è tenuta a comunicare preventivamente alla rappresentanza sindacale (aziendale o unitaria) o, in loro assenza, alle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale le cause di sospensione/riduzione, entità, durata prevedibile e numero dei lavoratori coinvolti. Successivamente, una delle parti chiede un esame congiunto; la procedura si esaurisce entro 25 giorni (10, nelle imprese fino a 50 dipendenti). Se l'evento è oggettivamente non evitabile, l'azienda comunica la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori coinvolti. Se la sospensione/riduzione supera le 16 ore settimanali, si procede, su richiesta di una delle parti entro tre giorni dalla comunicazione, ad un esame congiunto, con esaurimento della procedura entro i cinque giorni successivi alla richiesta di esame. I precedenti commi nel caso delle imprese e dell'artigianato edili e lapidei si applicano per la proroga oltre le 13 settimane. L'impresa,</p>	<p>Non si evidenziano particolari cambiamenti nella procedura di informazione e consultazione sindacale. Ai fini della concessione del trattamento di integrazione salariale, ciò che conta è che tale procedura venga seguita e non che le parti raggiungano un accordo.</p>

	all'atto della presentazione della domanda, deve comunicare di aver seguito questa procedura.	
Art. 15 - Procedimento	L'impresa presenta domanda per via telematica all'Inps con indicazione della causale, della presumibile durata, dei nominativi dei lavoratori coinvolti e delle ore richieste. Le informazioni sono inviate dall'Inps ai centri per l'impiego (si veda l'articolo 8 sulle condizionalità e le politiche attive). La domanda va presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione; in caso di presentazione in ritardo, il trattamento non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Se per omessa o tardiva presentazione deriva un danno per il dipendente, l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore una somma equivalente all'integrazione.	Non si specifica se la presentazione può avvenire anche per mezzo di soggetti accreditati. Cambia la tempistica di presentazione della domanda che, a legislazione vigente, va presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della prima settimana di sospensione/riduzione. L'indicazione dei nominativi dei lavoratori coinvolti rafforza l'aspetto della condizionalità; le informazioni andranno veicolate anche verso la costituenda Agenzia nazionale politiche attive e del lavoro (Anpal). Non cambia la disciplina sull'omessa o tardiva presentazione della domanda.
Art. 16 - Concessione	A decorrere dal 1° gennaio 2016, le integrazioni sono concesse dalla sede Inps territorialmente competente. È atteso un decreto ministeriale entro 60 giorni per la definizione dei criteri di esame delle domande di concessione.	Nella disciplina vigente, si parla di sede Inps provinciale. Presso la sede Inps è istituito un comitato ai sensi dell'articolo 8 del dlgs 164/1975.
Art. 17 - Ricorsi	In caso di rigetto, è ammesso ricorso entro trenta giorni dalla comunicazione al comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.	La norma di riferimento è contenuta nell'articolo 25 della legge 88/1989.
Art. 18 - Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo	Si specifica che restano in vigore gli articoli 8 e seguenti della legge 457/1972, mentre non trova applicazione la norma contenuta all'articolo 3, comma 5, del presente decreto legislativo.	La norma contenuta nel presente decreto richiamata al comma 2 è quella relativa agli importi massimi delle prestazioni nei casi di intemperie stagionali nel settore agricolo.
Capo III – Integrazioni salariali straordinarie		
Art. 19 – Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie	I trattamenti straordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali presso l'Inps; la gestione evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la	La Gestione è istituita ai sensi dell'articolo 37 della legge 88/1989.

	contribuzione ordinaria ed addizionale.	
Art. 20 – Campo di applicazione	<p>La disciplina si applica alle imprese che nei sei mesi precedenti la domanda abbiano occupato più di quindici dipendenti, compresi gli apprendisti e i dirigenti. Sono coperte le imprese dei seguenti settori: a) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini; b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensione/riduzione del committente principale; c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che subiscono una riduzione di attività in conseguenza del ricorso al trattamento ordinario o straordinario dell'azienda appaltante; d) imprese di pulizie, anche in forma di cooperativa, con riduzione di attività conseguente a ricorso ad integrazione straordinaria dell'azienda appaltante; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; g) imprese di vigilanza. Ai sensi del comma 2, 50 dipendenti sono invece richiesti per: a) le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica; b) le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici. Per effetto del comma 3, non sono richiesti limiti numerici: a) alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società derivate e alle imprese del sistema aeroportuale; b) ai partiti e ai movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, con limiti di spesa fissati a 8,5 mln per il 2015 e a 11,25 mln a decorrere dal 2016. Il comma 4 disciplina il caso di richiesta di integrazione da parte di azienda prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda; il requisito</p>	<p>Si procede ad una rivalutazione delle imprese che rientrano nella disciplina di integrazione salariale. Nello specifico, per le imprese con almeno 15 dipendenti, cambiano le lettere b (non c'è più il riferimento al fatturato che viene però recuperato nel successivo comma 5), c (viene inserito anche il riferimento al trattamento ordinario), d (inserito il riferimento alle società costituite in forma di cooperativa), mentre è di nuova introduzione il riferimento al settore ausiliario del servizio ferroviario e al comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile. Non cambia invece la disciplina già vigente sulle tipologie di imprese individuate ai commi 2 e 3, se non per l'introduzione dei partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali. L'inserimento dei partiti e dei movimenti politici è strettamente connesso alla riduzione del finanziamento pubblico. In tale ottica sarebbe quindi opportuno riflettere anche sull'inserimento dei patronati, in considerazione del fatto che la loro attività di assistenza e consulenza dei cittadini in particolare in materia previdenziale è stata fortemente penalizzata in seguito ai tagli imposti con le recenti leggi di stabilità.</p>

	<p>dimensionale decorre dalla data di trasferimento. Il comma 5 quantifica l'ingresso gestionale prevalente – richiamato per le imprese artigiane dell'indotto – nella misura del 50% del fatturato complessivo nel biennio precedente. Trova conferma la disciplina contenuta agli articoli 35 (integrazione straordinaria) e 37 (esodo e prepensionamenti) della legge 416/1981 relativa al settore delle imprese editrici e dell'editoria e 7, comma 10-ter (aziende commissariate) del decreto legge 148/1993.</p>	
<p>Art. 21 – Causali di intervento</p>	<p>L'intervento si può richiedere nei casi di: a) riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa; c) contratto di solidarietà. Il comma 2 definisce i contenuti del programma di riorganizzazione aziendale che contiene un piano di interventi per fronteggiare le inefficienze gestionali o produttive, con indicazione degli investimenti e dell'eventuale attività di formazione; il programma è finalizzato ad un consistente recupero occupazionale. Il comma 3 indica i contenuti del programma di crisi aziendale, il quale deve prevedere un piano di risanamento per riequilibrare gli aspetti di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da fattori esterni, con finalizzazione alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale. Il comma 4 rende disponibili, con accordo in sede ministeriale (Ministero del lavoro, presente anche il Ministero dello sviluppo economico), 50 mln di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018 per un ulteriore periodo massimo di sei mesi di integrazione salariale, qualora all'esito del programma della crisi aziendale, l'azienda cessi l'attività, ma sussistano prospettive di rapida</p>	<p>Cambiano le causali. A legislazione vigente, sono indicate: a) ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale; b) crisi aziendale; c) procedure concorsuali (fino a 31 dicembre 2015 e solo nei casi in sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale dei livelli occupazionali). Il cambiamento è di forma, ma anche di sostanza, in particolare con il riferimento al contratto di solidarietà. Inoltre, i termini ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non sono esattamente utilizzati come sinonimi, in quanto per ristrutturazione si intende l'aggiornamento tecnologico degli impianti, mentre con riorganizzazione e riconversione si indica l'azione con la quale si introducono in azienda produzioni appartenenti a settori produttivi diversi ovvero la modificazione dei cicli produttivi. Al comma 4 andrebbe specificato l'accordo in sede ministeriale deve vedere la presenza delle organizzazioni sindacali. Si osserva come, nei fatti, si passi da una gestione delle grandi vertenze incentrata sul Ministero dello sviluppo economico ad una più Ministero del lavoro-centrica. Il presente articolo necessita di un</p>

	<p>cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. È previsto un monitoraggio del Ministero dell'economia ed è atteso un decreto attuativo del Ministero del lavoro. Il comma 5 disciplina il contratto di solidarietà che è stipulato dall'impresa con le confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; con accordo collettivo si stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro per evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva non essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo. Il trattamento retributivo viene fissato non tenendo conto degli eventuali aumenti retributivi contrattuali nei sei mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà; il trattamento di integrazione salariale è ridotto in presenza di successivi aumenti contrattuali. Negli accordi deve essere specificato le modalità con le quali l'impresa può aumentare l'orario di lavoro ridotto (sempre nel limite del normale orario di lavoro), con corrispondente riduzione dell'integrazione. Le quote di accantonamento del Tfr sulla retribuzione persa sono a carico della gestione separata, esclusi i lavoratori licenziati per licenziamento collettivo o in una procedura di licenziamento collettivo. Il comma 6 conferma il principio per cui l'impresa non può richiedere l'intervento straordinario per unità produttive per le quali ha chiesto l'intervento ordinario per gli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti.</p>	<p>chiarimento. L'inserimento nel capo III dei contratti di solidarietà lascia intuire che l'intenzione del governo è quella di limitare gli stessi alla sola tipologia A, quella riservata alle aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs (art. 1, decreto legge 726/1984), escludendo i contratti della tipologia B, finora siglati in aziende non rientranti nel regime della cassa straordinaria e presso le aziende artigiane (art. 5, comma 5, decreto legge 148/1993). Il successivo articolo 44, però, conferma parzialmente questa interpretazione, in quanto abroga l'articolo 1 del dl 726/1984, ma mantiene il solo comma 5 dell'articolo 5 del dl 148/1993. Sempre con riferimento ai contratti di solidarietà, è opportuno un supplemento di riflessione sul fatto che i soggetti deputati a sottoscrivere un accordo collettivo di solidarietà siano soltanto le confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; è vero che tale previsione è contenuta anche nel dl 726/1984, ma occorre anche considerare il peso che, nel frattempo, hanno acquisito le rappresentanze sindacali in azienda.</p>
Art. 22 – Durata	Per la causale di riorganizzazione aziendale, la durata massima è fissata in 24 mesi anche continuativi, nel	La durata massima a legislazione vigente è raggiungibile soltanto attraverso l'utilizzo dello strumento

	<p>quinquennio mobile. Per la causale di crisi aziendale, la durata massima è di 12 mesi anche continuativi; una nuova autorizzazione non può essere concessa se non è decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. Per la causale del contratto di solidarietà, la durata è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile; alle condizioni previste dal comma 5, la durata massima può arrivare a 36 mesi (24 mesi computati per la metà più 12 mesi). Per le prime due causali, la sospensione del lavoro è autorizzata nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma. Ai sensi del comma 5, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, la durata dei trattamenti con contratto di solidarietà è computata per la metà; superato tale limite, è computata per intero. Quest'ultima disposizione non si applica all'edilizia ed affini.</p>	<p>dei contratti di solidarietà</p>
<p>Art. 23 – Contribuzione</p>	<p>È stabilito un contributo ordinario pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori cui trova applicazione la disciplina della Cigs, di cui lo 0,60% a carico dell'impresa o partito politico e lo 0,30% a carico del lavoratore. In caso di utilizzo è previsto il contributo addizionale (si veda l'articolo 5).</p>	<p>Trova conferma l'attuale contribuzione ordinaria.</p>
<p>Art. 24 – Consultazione sindacale</p>	<p>L'impresa che intende ricorrere alla Cigs ne dà tempestiva comunicazione, anche per il tramite dell'associazione di rappresentanza, alle rappresentanze sindacali (aziendali o unitarie) ovvero alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Entro tre giorni azienda o sindacato presentano richiesta di esame congiunto; tale domanda viene trasmessa al competente ufficio regionale o al Ministero del lavoro, a</p>	<p>Nel complesso la fase della consultazione sindacale rimane invariata, sia rispetto alle modalità che con riferimento alla tempistica. Occorre, però, ricordare che nella gestione degli eventuali eccedenze di personale (esuberanti) è destinata a pesare la nuova disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, introdotta con il decreto legislativo 23/2015, la quale, in caso di mancato rispetto dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi, prevede il solo pagamento di un indennizzo e non la reintegra.</p>

	<p>seconda dell'ubicazione delle unità produttive interessate. Il Ministero richiede comunque il parere delle Regioni interessate. L'esame congiunto verte sul programma che si intende attuare (con indicazione della durata, del numero dei dipendenti coinvolti, delle ragioni, delle misure di gestione di eventuali esuberi, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere) e sulle modalità di rotazione (o sui motivi per cui non è possibile ruotare i lavoratori). Deve essere esplicitata dalle parti l'impossibilità di ricorrere ai contratti di solidarietà. L'intera procedura deve essere esaurita in 25 giorni (10 giorni, se l'impresa occupa fino a 50 dipendenti). Con decreto ministeriale da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, si definisce l'incremento di contribuzione addizionale da applicarsi in caso di mancata rotazione.</p>	
<p>Art. 25 – Procedimento</p>	<p>La domanda di concessione va presentata entro sette giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale (o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale); deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati che l'Inps provvederà ad inoltrare ai centri per l'impiego (si veda l'articolo 8 sulla condizionalità). Ad eccezione del ricorso ai contratti di solidarietà, nelle altre causali, l'azienda comunica anche il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente nell'unità produttiva. La sospensione/riduzione decorre non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda; in caso di presentazione tardiva, il trattamento decorre comunque dal trentesimo giorno. Se per omessa o tardiva presentazione scaturisce perdita totale o parziale dell'integrazione, l'azienda è tenuta a versare ai lavoratori una somma di</p>	<p>L'articolo 25 definisce alcuni passaggi, uniformando la tempistica. Gli accertamenti ispettivi sono ora disposti nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale; cambia quindi la procedura precedentemente definita con l'articolo 4 del Dpr 218/2000. L'elenco nominativo dei lavoratori dovrà essere inviato anche alla istituenda Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro.</p>

	<p>importo equivalente all'integrazione. La domanda è presentata in unica soluzione e contestualmente al Ministero del lavoro e alle Direzioni territoriali competenti per territorio; la concessione è con decreto ministeriale, adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa. La verifica del rispetto degli impegni spetta alle Direzioni territoriali competenti nei tre mesi antecedenti la conclusione dell'intervento; la relazione ispettiva è inviata al Ministero entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento. In caso emerga un totale o parziale mancato svolgimento del programma, il Ministero provvede entro 90 giorni al riesame del decreto autorizzatorio. È ammessa la possibilità di modificare il programma in corso d'opera, sempre però con consultazione sindacale.</p>	
<p>Titolo II – Fondi di solidarietà</p>		
<p>Art. 26 – Fondi di solidarietà bilaterali</p>	<p>Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono stipulare accordi collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali nei settori non coperti dalla disciplina definita al Titolo I (Trattamenti di integrazione salariale), finalizzati ad assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa. I fondi sono istituiti presso l'Inps con decreto ministeriale da adottare entro 90 giorni dagli accordi collettivi. Con la stessa procedura possono essere apportate delle modifiche agli atti istitutivi; le modifiche alle aliquote sono adottate con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e dell'economia, su proposta del Comitato amministratore. Il decreto istitutivo individua l'ambito di applicazione del fondo (settore, natura giuridica</p>	<p>Il governo interviene nuovamente sulla disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali, definiti dalla legge 92/2012 in un'ottica di superamento della cassa integrazione in deroga. Rispetto al passato, la procedura appare più lineare, anche se permane una difficoltà di avvio.</p>

dei datori di lavoro, classe di ampiezza dei datori di lavoro); il superamento della classe di ampiezza si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente. I fondi non hanno personalità giuridica; sono gestiti Inps, il cui regolamento di contabilità è utilizzato per la definizione degli oneri di amministrazione. L'istituzione dei fondi, per effetto del comma 7, è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nella disciplina della Cig, in relazione alle aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti, conteggiando anche gli apprendisti, mentre sono esclusi i dirigenti, se non previsto diversamente. I fondi si adeguano alle disposizioni del comma 7 entro il 31 dicembre 2015, altrimenti i datori di lavoro, dal 1° gennaio 2016, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (si veda l'articolo 29; si tratta del fondo che sostituisce il fondo residuale presso l'Inps) con trasferimento dei contributi già versati o dovuti. Ai sensi del comma 9, i fondi possono anche: a) assicurare una tutela integrativa rispetto alla normativa vigente in caso di perdita del posto di lavoro o di integrazione salariale; b) prevedere assegni straordinari di incentivo all'esodo di personale cui mancano non più di cinque anni al pensionamento; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi, anche cofinanziati da fondi nazionali ed Ue. Per le finalità del comma 9, i fondi possono essere istituiti anche con riferimento a settori o a classi di ampiezza già coperti dalla normativa sulle integrazioni salariali. Nello specifico, a decorrere dal 1° gennaio 2017, i fondi possono prevedere per le imprese cui si applica la normativa sulla mobilità il versamento di un'aliquota contributiva dello 0,30% delle retribuzioni imponibili. Possono

	confluire nel fondo anche i fondi interprofessionali già istituiti con il relativo contributo.	
Art. 27 – Fondi di solidarietà alternativi	<p>Nei settori in cui non trova utilizzo la normativa sulle integrazioni salariali e nei quali la bilateralità ha una consolidata tradizione, essendo già stati istituiti fondi bilaterali o fondi interprofessionali già adeguati alla normativa prevista dalla legge 92/2012 per assicurare una tutela in costanza di lavoro, si applicano le seguenti regole: 1) in caso di confluenza del fondo bilaterale in un fondo di solidarietà, il contributo previsto dall'articolo 118 della legge 388/2000 (si tratta dello 0,30% previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 845/1978) è confermato e segue il percorso del fondo interprofessionale; 2) i fondi assicurano almeno una delle seguenti prestazioni: a) assegno di durata ed importo pari all'assegno ordinario previsto dall'articolo 30; b) assegno di solidarietà previsto dall'articolo 31, con eventuale limite alla durata e comunque per un periodo massimo non inferiore a 26 settimane nel biennio mobile; 3) adeguamento entro il 31 dicembre 2015, in mancanza del quale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, potendo richiedere le relative prestazioni a decorrere dal 1° luglio 2016. Gli accordi collettivi definiscono: a) un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria non inferiore allo 0,45% a decorrere dal 1° gennaio 2016 e la relativa ripartizione fra datore di lavoro e lavoratori; b) le tipologie di prestazioni erogate; c) l'adeguamento dell'aliquota o la rideterminazione delle prestazioni in funzione dell'andamento della gestione; d) la possibilità di far confluire al fondo quota parte di quanto previsto per il fondo interprofessionale; e) criteri e</p>	<p>L'articolo potrebbe trovare applicazione in settori, come l'artigianato e nell'edilizia, dove vi è una tradizione di bilateralità piuttosto consolidata.</p>

	<p>requisiti per la gestione dei fondi. È atteso un decreto ministeriale, sentite le parti sociali istitutive, per la definizione dei criteri di sostenibilità finanziaria, di professionalità ed onorabilità, per la contabilità, per il controllo sulla gestione e il monitoraggio sull'andamento delle prestazioni.</p>	
<p>Art. 28 – Fondo di solidarietà residuale</p>	<p>Per tutte le aziende con più di 15 dipendenti, operanti nei settori non coperti dalla cassa integrazione, opera il fondo residuale istituito presso l'Inps ai sensi della circolare ministeriale 79141/2014. In seguito alla costituzione dei fondi di solidarietà bilaterali, i datori di lavoro non sono più tenuti a versare al presente fondo. Alla gestione del fondo residuale provvede un Comitato amministratore, composto da esperti, designati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e da due funzionari in rappresentanza del Ministero del lavoro e di quello dell'economia. La partecipazione è gratuita; non è previsto compenso né rimborso spese.</p>	<p>La circolare ministeriale richiamata prevede che le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali indichino cinque esperti ciascuna.</p>
<p>Art. 29 – Fondo di integrazione salariale</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo residuale assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. Sono tenuti al versamento i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, conteggiati anche gli apprendisti, dei settori non coperti dalla cassa integrazione per i quali non sono stati stipulati accordi collettivi per l'istituzione di fondi di solidarietà bilaterali, anche alternativi (artt. 26 e 27). Il fondo garantisce l'erogazione dell'assegno di solidarietà (art. 31) e dell'assegno ordinario (art. 30) per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, ma, in quest'ultimo caso, solo per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15</p>	<p>Viene riscritta la disciplina del fondo residuale presso l'Inps che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, assume una nuova denominazione. È importante garantire la massima presenza possibile dei rappresentanti dei lavoratori all'interno del comitato amministratore. Perplesità si manifestano in merito alla previsione di nomina di un commissario straordinario in assenza di nomina del comitato amministratore; paradossalmente, al Ministero converrebbe tergiversare, proprio per garantire i più ampi margini di manovra. Sarebbe altresì utile che l'attività di verifica venisse fatta da un soggetto terzo, come ad esempio l'Isfol, e non dall'Inps, proprio a garanzia di indipendenza.</p>

dipendenti, in relazione alle causali di riduzione/sospensione previste per la cassa ordinaria (escluse le intemperie stagionali) e straordinaria. Alle prestazioni erogate si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite, nel limite massimo di quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda. Alla gestione provvede un comitato gestore composto da esperti, designati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e da due funzionari in rappresentanza del Ministero del lavoro e di quello dell'economia. La partecipazione è gratuita; non è previsto compenso né rimborso spese. Se entro il 30 novembre 2015 non è stato ancora costituito il comitato amministratore, a decorrere dal 1° gennaio 2016 la funzione viene svolta da un commissario straordinario nominato dal Ministro del lavoro. I trattamenti di integrazione salariale sono autorizzati dalla competente struttura territoriale dell'Inps. L'aliquota di finanziamento è fissata allo 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti e allo 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti. È prevista una contribuzione addizionale del 4% in caso di utilizzo. Al fondo si applicano le disposizioni sull'equilibrio finanziario. Entro il 31 dicembre 2017, l'Inps provvede ad una analisi dell'utilizzo del fondo, tenendo conto delle classi dimensionali e dei settori produttivi; il comitato amministratore ha la facoltà di proporre modifiche sulle prestazioni o sulle aliquote in coerenza con questa analisi; le modifiche sono adottate con decreto ministeriale. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere

	l'assegno di solidarietà a decorrere dal 1° luglio 2016.	
Art. 30 – Assegno ordinario	I fondi di solidarietà bilaterale erogano un assegno ordinario in coerenza con le causali previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria. La durata dell'assegno è compresa fra un minimo di 13 settimane in un biennio mobile ed un massimo in linea con le causali previste agli articoli 12 (Cigo) e 22 (Cigs). All'assegno si applica la normativa sulle integrazioni salariali ordinarie.	L'assegno ordinario è equivalente agli assegni corrisposti nella cassa integrazione ordinaria e straordinaria e sostituisce l'assegno percepito nella cassa in deroga.
Art. 31 – Assegno di solidarietà	A decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo residuale (che prenderà la denominazione di fondo di integrazione salariale) istituito presso l'Inps, eroga un assegno di solidarietà in favore dei dipendenti dei datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali con una riduzione dell'orario di lavoro per evitare o ridurre le eccedenze di personale o per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno è corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile. Gli accordi collettivi individuano i lavoratori coinvolti; la riduzione dell'orario non può essere superiore al 60% dell'orario complessivo, mentre per ciascun lavoratore la riduzione non può essere superiore al 70%. Gli accordi stabiliscono le modalità per eventuali e momentanei aumenti dell'orario di lavoro. La domanda è presentata telematicamente entro sette giorni dalla conclusione dell'accordo in sede sindacale, con indicazione dei lavoratori interessati; l'elenco con i nominativi è inviato dall'Inps ai centri per l'impiego ai fini degli obblighi sulla condizionalità. La riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda. Si applica la normativa sulle integrazioni salariali.	Si tratteggia una disciplina simile a quella prevista per i contratti di solidarietà.

<p>Art. 32 – Prestazioni ulteriori</p>	<p>I fondi possono anche: a) assicurare una tutela integrativa rispetto alla normativa vigente in caso di perdita del posto di lavoro o di integrazione salariale; b) prevedere assegni straordinari di incentivo all'esodo di personale cui mancano non più di cinque anni al pensionamento; c) contribuire al finanziamento di programmi formativi, anche cofinanziati da fondi nazionali ed Ue.</p>	<p>Le stesse prestazioni sono indicate all'articolo 26, relativo ai fondi di solidarietà bilaterale; in questo caso, pare di comprendere che le prestazioni possono essere erogate anche dal fondo di integrazione salariale.</p>
<p>Art. 33 – Contributi di finanziamento</p>	<p>I decreti previsti agli articoli 26 e 28 fissano le aliquote di contribuzione ordinaria (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e il restante a carico del lavoratore), così da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia in avvio che a regime. In caso di ricorso agli assegni ordinari o di solidarietà, è previsto un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro nella misura di almeno l'1,5%. Un contributo straordinario, pari al fabbisogno di copertura degli assegni, contribuzione correlata, è richiesto in caso di utilizzo degli assegni straordinari di incentivazione all'esodo. Si applica la disciplina vigente in materia di contribuzione previdenziale.</p>	<p>L'articolo fissa alcuni principi generali in merito alla contribuzione ordinaria e addizionale richiesta al datore di lavoro. In quota parte (un terzo della contribuzione ordinaria), contribuisce anche il lavoratore.</p>
<p>Art. 34 – Contribuzione correlata</p>	<p>In caso di erogazione di assegni ordinari o di solidarietà, i fondi provvedono a versare la relativa contribuzione alla gestione di iscrizione del lavoratore. Per i fondi di bilateralità alternativi, la contribuzione è versata all'Inps dal datore di lavoro, il quale potrà poi rivalersi sul fondo stesso. La contribuzione può essere prevista anche in relazione alle prestazioni aggiuntive previste dall'articolo 32.</p>	<p>Si definiscono le modalità di versamento dei contributi.</p>
<p>Art. 35 – Equilibrio finanziario dei fondi</p>	<p>I fondi hanno l'obbligo del pareggio di bilancio e non possono erogare prestazioni in carenza di disponibilità. Gli interventi sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie. È previsto un obbligo di presentazione di un bilancio previsionale ad otto</p>	<p>Il bilancio previsionale andrebbe aggiornato periodicamente.</p>

	<p>anni sulla base del Documento di economia e finanza più recente disponibile. Sulla base del bilancio previsionale, il comitato amministratore può proporre modifiche all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione che sono adottate con decreto direttoriale anche in corso d'anno. Con decreto direttoriale, Ministero del lavoro e Ministero dell'economia possono anche agire d'ufficio. L'Inps non è tenuto ad erogare prestazioni in carenza di risorse.</p>	
<p>Art. 36 – Comitato amministratore</p>	<p>Alla gestione di ciascun fondo bilaterale di solidarietà provvede un comitato con i seguenti compiti: a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inps, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo; deliberare sulla concessione degli interventi; fare proposte su contributi, interventi e trattamenti; vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, sull'andamento della gestione; decidere in unica istanza sui ricorsi; assolvere ogni altra incombenza di legge. Il comitato è composto da esperti con requisiti di professionalità ed onorabilità designati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali in un numero non superiore a dieci e da due funzionari designati dal Ministero del lavoro e dal Ministero dell'economia; ai componenti non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese. Il comitato è nominato con decreto ministeriale e dura in carica quattro anni o la diversa durata prevista nell'atto istitutivo. Il presidente è eletto fra i componenti; le deliberazioni sono assunte a maggioranze, con prevalenza del voto del presidente in caso di parità. Il collegio sindacale Inps e il direttore generale dello stesso istituto partecipano alle</p>	<p>La costituzione dei fondi bilaterali di solidarietà deriva da un accordo collettivo fra le organizzazioni sindacali e datoriali. È il medesimo meccanismo utilizzato in passato per la costituzione di altri soggetti bilaterali, ad iniziare dai fondi pensione negoziali. Rispetto a quest'ultimi, si è da subito manifestata la necessità di favorire una gestione democratica delle risorse, coinvolgendo i datori di lavoro e i lavoratori, chiamati ad eleggere i loro rappresentanti all'interno degli organismi di controllo e di gestione. Ciò ha permesso con gli anni di allargare la platea dei soggetti coinvolti anche ad altre sigle sindacali non firmatarie degli atti istitutivi, ma che comunque possono godere di un importante seguito fra i lavoratori, con un alto tasso di rappresentatività. È quindi utile, pur con tutti i benefici del caso, riflettere su come allargare la base democratica di partecipazione ai fondi, anche a garanzia del sistema imprenditoriale.</p>

	<p>riunioni del fondo, con voto consultivo. Il direttore generale Inps può sospendere le decisioni adottate dal comitato amministratore, in caso si evidenzino profili di illegittimità; il provvedimento è adottato entro cinque giorni ed è sottoposto al presidente dell'Inps, il quale prende una decisione nei tre mesi successivi. Se entro il 30 novembre 2015 non è stato ancora costituito il comitato amministratore, a decorrere dal 1° gennaio 2016 la funzione viene svolta da un commissario straordinario nominato dal Ministro del lavoro.</p>	
<p>Art. 37 – Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interessi</p>	<p>Gli esperti devono essere in possesso di specifica competenza ed esperienza in materia di lavoro e occupazione, con un'esperienza almeno triennale di insegnamento universitario o di carattere amministrativo, diretto o partecipativo presso enti ed organismi associativi di rappresentanza di categoria. Non possono detenere incarichi presso altri fondi di solidarietà bilaterale, pena la decadenza. Requisiti ed assenza di cause ostative sono accertati dal Ministero del lavoro che dichiara la decadenza entro 30 giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto.</p>	<p>Spetta al Ministero l'accertamento di assenza di cause ostative e la valutazione del curriculum.</p>
<p>Art. 38 – Requisiti di onorabilità</p>	<p>I membri del comitato amministratore non devono trovarsi in una delle seguenti condizioni: cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile; assoggettamento a misure di prevenzione; condanna a pena detentiva con sentenza definitiva per reati compresi nel Titolo XI (disposizioni penali in materia di società e consorzi) del Libro V (del lavoro) del Codice civile, salvi gli effetti della riabilitazione; condanna con sentenza definitiva alla reclusione per almeno un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico,</p>	<p>Sono indicati i requisiti di onorabilità.</p>

	<p>l'economia pubblica o per un delitto in materia tributaria, di lavoro e previdenza, salvo riabilitazione; condanna con sentenza definitiva alla reclusione per almeno due anni per qualunque delitto non colposo, salvo riabilitazione. Il comma 2 indica invece le cause di sospensione: condanna con sentenza non definitiva nei casi di cui sopra; applicazione di una delle misure contenute nel dlgs 159/2011 (leggi antimafia); applicazione di una misura cautelare di tipo personale. L'assenza di cause ostative è accertata dal Ministero del lavoro che dichiara la decadenza entro 30 giorni dalla conoscenza del difetto sopravvenuto o dalla nomina.</p>	
<p>Art. 39 – Disposizioni generali</p>	<p>Si richiamano le norme del presente decreto legislativo che si applicano anche ai fondi di solidarietà bilaterale, alternativi e residuale. In particolare si tratta degli articoli relativi agli apprendisti, alla durata massima, alle modalità di erogazione, alla condizionalità e, a decorrere dal 1° gennaio 2016, per il solo ex residuale ai lavoratori beneficiari. Le domande vanno presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione.</p>	<p>Sono indicate alcune norme generali richiamate agli articoli 1, 2, 4, 7 ed 8 del presente decreto legislativo.</p>
<p>Art. 40 – Altri fondi di solidarietà</p>	<p>La disciplina del fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del trasporto aereo istituito con il decreto legge 249/2004 è adeguata alle norme previste nel decreto legislativo.</p>	<p>L'adeguamento del fondo passa da accordi collettivi, anche intersettoriali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p>
<p>Titolo III – Disposizioni transitorie e finali</p>		
<p>Art. 41 – Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già</p>	<p>I trattamenti straordinari, conseguenti a consultazione sindacale già conclusa alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la durata prevista. I trattamenti riguardanti periodi successivi all'entrata in vigore del presente decreto sono comunque computati ai</p>	<p>La misura è volta a garantire la prosecuzione di programmi di integrazione straordinaria già definiti prima dell'entrata in vigore del presente decreto. Particolare attenzione dovrà essere riposta alle aziende interessate dal comma 3. Sarebbe utile prevedere che la</p>

<p>stipulati</p>	<p>fini della durata massima. Il comma 3 riguarda gli accordi conclusi e sottoscritti in sede ministeriale relativi a casi di interesse strategico per l'economia nazionale con notevoli ricadute occupazionali e con piani che abbiano durata superiore ai nuovi limiti: su domanda di una delle parti sottoscrittenti l'accordo, da inoltrarsi entro 30 giorni dall'adozione del decreto previsto al successivo comma 5, è possibile chiedere la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale. Per tale ragione, sono stanziati 90 mln per il 2017 e 100 mln per il 2018. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita una commissione di quattro membri nominati uno ciascuno dalla Presidenza del consiglio e dai Ministeri del lavoro, dello sviluppo economico e dell'economia, chiamata a certificare l'ammissibilità delle domande in ragione del comma 3. Il comma 5 prevede un decreto attuativo della misura al comma 3.</p>	<p>commissione istituita presso la Presidenza del consiglio curi le istruttorie coinvolgendo le Regioni e le parti sociali interessate.</p>
<p>Art. 42 – Disposizioni finanziarie</p>	<p>Il comma 1 incrementa il fondo previsto all'articolo 1, comma 107, della legge 190/2014; si tratta del fondo per gli oneri connessi alla legge 193/2014 (Jobs act). Il comma 2 rifinanzia il dlgs 80/2015, relativo alle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, anche per gli anni successivi al 2015. Il comma 3 prevede la soppressione dell'ultimo periodo dell'articolo 5 del dlgs 22/2015, per cui la durata della Naspi è fissata a 24 mesi anche dopo il 1° gennaio 2017; è però previsto un monitoraggio sulla misura. Il comma 4 inserisce una disposizione transitoria per i soli eventi di disoccupazione registratisi fra il 1° maggio e il 31 dicembre 2015 fra i lavoratori stagionali del settore turistico, da applicarsi nel caso in cui la Naspi risulti essere inferiore a sei mesi. Anche in questo caso è previsto un monitoraggio. Il comma 5</p>	<p>Quanto previsto a copertura degli anni successivi al 2015 per le misure contenute nel dlgs 80/2015 appare assolutamente insufficiente, in considerazione del fatto che le circa 300mila domande che ogni anno vengono presentate sono destinate ad un aumentare.</p>

	<p>incrementa le risorse per la prosecuzione della sperimentazione dell'Asdi (art. 16, dlgs 22/2015), anche con riferimento ai beneficiari della Naspi oltre la data del 31 dicembre 2015. Sono previsti dei vincoli di durata. Il comma 6 incrementa il fondo per le politiche attive del lavoro.</p>	
<p>Art. 43 – Disposizioni transitorie e finali</p>	<p>Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale. Quando non diversamente indicato, le disposizioni si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore. Ai fini del calcolo della durata massima, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore si computano per la sola parte successiva a tale data. La disposizione contenuta all'articolo 22, comma 4, si applica decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore. Il comma 5 disciplina in forma transitoria il limite previsto all'articolo 29, comma 4, secondo periodo (prestazioni in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dalla singola azienda). È atteso un decreto ministeriale per l'adeguamento del fondo residuale. Il comma 7 destina 5.286.187 euro per il 2016 e 5.510.658 euro per il 2017 per misure di sostegno ai lavoratori del settore dei call center. Ai sensi del comma 8, il Ministro, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto con misure per la valorizzazione della bilateralità. All'articolo 37 (gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali), commi 2 e 8, della legge 88/1989 è aggiunto il riferimento al presente decreto legislativo</p>	<p>La disposizione dell'articolo 22, comma 4, riguarda un limite alla durata massima per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale: possono essere autorizzate sospensioni nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva. La disciplina transitoria prevista al comma 5 si sviluppa in tale modo: nessun limite nel 2016; dieci volte i contributi nel 2017; otto volte i contributi nel 2018; sette volte i contributi nel 2019; sei volte i contributi nel 2020; cinque volte i contributi nel 2021. Resta fermo il principio che le prestazioni possono essere erogate nel limite delle risorse finanziarie acquisite. Andrebbe previsto un monitoraggio in corso d'opera, attraverso il coinvolgimento delle parti sociali, per l'effettiva verifica della tenuta dei fondi di solidarietà bilaterale, nella fase di avvio ed in ragione degli effetti della crisi sui livelli occupazionali.</p>
<p>Art. 44 – Abrogazioni</p>	<p>Il comma 1 indica le disposizioni abrogate a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo: a) decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 (istituzione della cassa per</p>	<p>Si tratta di una opportuna indicazione delle norme da intendersi abrogate per effetto delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo, fermo restando le criticità eventualmente evidenziate agli</p>

	<p>l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria e disposizioni transitorie a favore dei lavoratori dell'industria dell'alta Italia); b) decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 12 agosto 1947, n. 869 (nuove disposizioni sulle integrazioni salariali); c) legge 3 febbraio 1963, n. 77 (disposizioni in favore degli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini in materia di integrazione guadagni); d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115 (estensione, in favore dei lavoratori, degli interventi della cassa integrazione guadagni, della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione e della cassa assegni familiari e provvidenze in favore dei lavoratori anziani licenziati); e) legge 8 agosto 1972, n. 464 (modifiche ed integrazioni alla legge 5 novembre 1968, n. 1115, in materia di integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione); f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975, n. 164 (provvedimenti per la garanzia del salario); g) gli articoli 1, 2 e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427 (norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini); h) l'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 (misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali); i) gli articoli 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86 (norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro, nonché per il potenziamento del sistema informatico del Ministero del lavoro e della previdenza sociale); l) gli articoli 1, 2 e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di</p>	<p>articoli precedenti.</p>
--	---	-----------------------------

direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro); m) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 (interventi urgenti a sostegno dell'occupazione); n) decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218 (regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà); o) articolo 3, commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita). Il comma 2 indica invece le norme abrogate a decorrere dal 1° gennaio 2016: a) l'articolo 8 sempre della legge 20 maggio 1975, n. 164 (provvedimenti per la garanzia del salario); b) l'articolo 3 della già citata legge 427/1975; il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141 (fondo di solidarietà residuale ai sensi dell'articolo 3, comma 19, della legge 92/2012). Il comma 3 abroga, a decorrere dal 1° luglio 2016, i commi da 5 a 8 dell'articolo 5 del decreto legge 148/1993 (si veda la precedente lettera m del comma 1). Il comma 4 abroga ogni altra disposizione contraria o incompatibile, mentre il comma 5 specifica che laddove vi siano rinvii ai commi da 4 a 45 dell'articolo 3 della 92/2012 si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.