**MANOVRA DI BILANCIO 2018: I PROVVEDIMENTI ECONOMICI PER LO SVILUPPO,**

**IL LAVORO, AMMORTIZZATORI SOCIALI, POLITICHE ATTIVE E LE POLITICHE TERRITORIALI**

**A cura della UIL Servizio Politiche Economiche, Territoriali e del Lavoro**

**La manovra di bilancio per il 2018 (Legge 205 del 27 Dicembre 2017)** è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 29 Dicembre.

La manovra destina i ¾ delle risorse al **disinnesto delle clausole di salvaguardia** (15,7 miliardi di euro per il 2018), e, contestualmente rinviando l’aumento delle Aliquote Iva al 2019.

Sono **prorogate le agevolazioni fiscali per le ristrutturazioni e per l’efficientamento energetico**, anche se per la sostituzione di finestre e infissi e per la sostituzione degli impianti di climatizzazione invernale le detrazioni passano dal 65% al 50%.

Vengono introdotte **le detrazioni del 19% per gli abbonamenti del trasporto pubblico** per un importo non superiore ai 250 euro. Non concorrono al formare il reddito le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai dipendenti per l’acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico.

Sono stanziati 33 milioni di euro per il 2018 e 66 milioni di euro per il 2019 per il sostegno degli **investimenti delle piccole e medie imprese** (Legge Sabatini).

Vengono istituite nelle aree portuali site nelle **Regioni del Centro-Nord le Zone Logistiche Semplificate (ZLS)**, per favorire la creazione di condizioni utili allo sviluppo e nuovi investimenti in tali aree, sul modello delle Zone Economiche Speciali (ZES), istituite nelle Regioni del Sud. Le Zone Logistiche Semplificate sono istituite, nel numero massimo di una per ciascuna Regione, qualora nelle suddette Regioni vi sia un’area portuale collegata alla rete transeuropea dei trasporti (TEN-T). Le Zone Logistiche Semplificate sono istituite con Decreto del Presidente del Consiglio su proposta del Ministro per la Coesione Territoriale e Mezzogiorno, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture su proposta della Regione interessata. La durata delle ZLS è di massimo sette anni rinnovabile per altri sette. Le nuove imprese e quelle già esistenti che operano nelle ZLS fruiscono di procedure semplificate individuate con protocolli tra le amministrazioni locali e statali interessate, e regimi procedimentali speciali, recanti accelerazione dei termini procedimentali ed adempimenti semplificati rispetto a procedure e regimi previsti dalla normativa ordinaria.

Viene introdotto un **credito di imposta del 40%** per le spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente in attività di formazione del “Piano nazionale di Impresa 4.0” per un importo massimo di 300 mila euro, con una dotazione di 250 milioni di euro

Il fondo ordinario per gli **Istituti Tecnici Superiori (ITS)**, è aumentato di 10 milioni di euro per il 2018, di 20 milioni di euro per il 2019 e di 35 milioni di euro a partire dal 2020.

**Per le assunzioni di giovani under 29 anni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti è riconosciuto l’esonero triennale del versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con un massimale di 3 mila euro annui. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (contribuzione figurativa). L’esonero spetta ai giovani che, non sono mai stati occupati a tempo indeterminato, esclusi eventuali periodi di apprendistato. Limitatamente al 2018 l’età per avere diritto all’esonero contributivo è innalzata a 35 anni. L’esonero spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti all’assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo o fatto ricorso a licenziamenti collettivi, non spetta inoltre in caso di licenziamento per giustificato motivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato nella medesima qualifica del lavoratore assunto con l’esonero. Per le assunzioni di lavoratori in alternanza scuola lavoro o di apprendisti di primo e terzo livello l’esonero è riconosciuto al 100%, fermo il limite di 3 mila euro.

Alle **persone a cui sia stata riconosciuta protezione internazionale** che vengono assunte con contratto a tempo indeterminato nelle cooperative sociali è erogato un contributo per un periodo massimo di 36 mesi per la riduzione e/o sgravio delle aliquote per l’assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale. A tal fine sono stanziati 500 mila euro per il triennio 2018-2020.

Per l’anno 2018 viene riconosciuta la piena deducibilità dell’IRAP per ogni **lavoratore e lavoratrice stagionale** impiegati per almeno 120 giorni a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro.

Vengono introdotti **sgravi contributivi per coltivatori diretti o imprenditori** agricoli under 40 anni. Le agevolazioni sono pari al 100% per i primi tre anni e poi al 66% per il quarto anno e al 50% per il quinto anno.

Per favorire lo sviluppo **dell’imprenditorialità giovanile in agricoltura**, per il triennio 2018-2020 ai giovani di età compresa tra i 18 e i 40 anni, che non siano titolari di diritto di proprietà o godimento di terreni agricoli, che stipulano contratti di affiancamento con coltivatori diretti di età superiore ai 65 anni, sono riconosciuti gli incentivi all’autoimprenditorialità e all'autoimpiego.

La **cedolare secca** al 10% per gli affitti a canone concordato è stata prorogata per il biennio 2018-2019.

E’ incrementato il **fondo per il diritto allo studio universitario** **(10 milioni di euro)** e le borse di dottorato 15 milioni di euro).

E’ prorogato anche per il 2018 e 2019 **il Bonus 18enni** con uno stanziamento di 290 milioni di euro per ciascun anno.

Alle **Regioni a statuto ordinario è attribuito un contributo pari a 2,3 miliardi di euro,** per attenuare l’impatto dei tagli effettuati dalle precedenti manovre.

Per il ripiano dei debiti del sistema di **trasporto regionale alla Regione Basilicata** è attribuito un contributo complessivo di 80 milioni di euro (60 milioni per l’anno 2018 e 20 milioni per l’anno 2019, a valere sul Fondo Sviluppo e Coesione 2014-2020, già assegnato alla stessa Regione.

Alle **Province e Città metropolitane** viene assegnato un contributo complessivo pari a 428 milioni di euro (317 milioni di ero per le province e 11 milioni di euro per le Città metropolitane). Alle province per gli anni 2019-2020 è attribuito un ulteriore contributo pari a 110 milioni di euro.

Vengono destinati **spazi finanziari ai Comuni** (patto stabilità verticale), per investimenti per 900 milioni di euro di cui 400 milioni di euro l’edilizia scolastica.

Viene istituito un fondo per favorire gli **investimenti Enti Locali** il cuistanziamento è pari a 150 milioni di euro per il 2018, 300 milioni di euro per il 2019 e 400 milioni di euro per il 2019.

Anche per il 2018 varrà il **blocco degli aumenti delle aliquote delle imposte e tasse regionali, provinciali e comunali** ad eccezione della Tassa Rifiuti.

Viene prorogato anche per il 2018 il **bonus assunzioni Sud**: per le assunzioni di persone under 35 anni il bonus per il 2018 è pari al 100% della decontribuzione e per i successivi due anni pari al 50% (tetto massimo 3 mila euro). Per le persone over 35 anni disoccupate da oltre 6 mesi vi è una decontribuzione annuale pari al 100%.

Il **credito di imposta per acquisto nuovi di beni strumentali** destinati a strutture produttive del Sud, viene aumentato di 200 milioni di euro per il 2018 e di 100 milioni di euro per il 2019 a valere sul fondo sviluppo e coesione.

Viene istituito un **Fondo imprese Sud** volto alla crescita dimensionale delle piccole e medie imprese con una dotazione di 150 milioni di euro.

Il **Fondo per le aree interne del Mezzogiorno** viene aumentato di 30 milioni di euro.

**Ammortizzatori sociali e politiche attive: le novità in Legge Bilancio 2018 – nota UIL**

Nei mesi immediatamente precedenti la predisposizione della Legge di bilancio, Il Governo e le Organizzazioni Sindacali hanno avviato un confronto affrontando temi di primaria importanza per il mondo del lavoro dipendente tra i quali ha trovato spazio anche il tema degli ammortizzatori sociali e quello delle politiche attive.

Il confronto con il Ministero del Lavoro e con Palazzo Chigi si è caratterizzato per i molti punti di condivisione sugli interventi più idonei ma, allo stesso tempo, è stato fortemente condizionato dalla difficoltà nel reperire le risorse necessarie.

Detto questo gran parte delle misure inerenti gli ammortizzatori e le politiche attive contenute nella Legge di Bilancio sono frutto di questo confronto e rimane il rammarico di non aver potuto fare di più, proprio per la carenza di finanziamenti.

Come è noto l’approvazione della norma si è caratterizzata per una forte compressione dell’articolato e della conseguente suddivisione degli interventi per commi ai quali, per una migliore comprensione, assegneremo una sorta di rubricazione .

**Art. 1, comma 110 (Finanziamenti per la formazione e l’apprendistato)**

Si prevede un rafforzamento e consolidamento di alcune misure per la formazione professionale, l’apprendistato e l’alternanza scuola lavoro.

In particolare, si prevede il finanziamento, a decorrere dal 2018, delle seguenti misure

a) Circa 190 milioni di euro per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP).

b) 75 milioni (incrementati a 125 milioni per il solo anno 2018) per il finanziamento dei percorsi formativi relativi ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dei percorsi formativi relativi all'alternanza tra scuola e lavoro.

c) 15 milioni per il finanziamento delle attività di formazione relative ai contratti di apprendistato professionalizzante .

d) 5 milioni per il 2018, 15, 8 milioni per l’anno 2019 e 22 milioni a regime dal 2020 per l'estensione degli incentivi (già previsti fino al 31 dicembre 2017) 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.

***Gli interventi sono sostanzialmente mirati al contenimento del drop out scolastico, con l’obiettivo di garantire l’assolvimento dell’obbligo ed incentivando sia l’alternanza che, in particolare, l’apprendistato “duale” che viene finanziato sia per la parte Formativa che per quella più squisitamente aziendale.***

***Vengono portati a regime gli incentivi per le aziende che assumono con apprendistato di primo livello e che prevedono: la disapplicazione del contributo di licenziamento, la riduzione della specifica aliquota contributiva dal 10% al 5%, lo sgravio totale dei contributi a carico dei datore di lavoro, inclusi il contributo di finanziamento della Naspi ed il contributo integrativo dello 0,30% per i Fondi interprofessionali.***

**Art. 1, commi 121 e 135 (Sostegno al reddito per i lavoratori del settore della pesca marittima)**

Ai dipendenti delle imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci delle cooperative della piccola pesca viene garantita, anche per il 2018, un’indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30 euro, quale forma di sostegno al reddito per i periodi di fermo obbligatorio. La misura è finanziata per un massimo di 11 milioni di euro e dovrà essere disciplinata da un successivo Decreto Interministeriale (comma 121).

Allo stesso tempo, con il comma 135, si mette a regime la misura (già prevista nella precedente Legge di Bilancio) che prevede un’indennità giornaliera onnicomprensiva pari a 30 euro, sempre destinata ai medesimi soggetti previsti al precedente capoverso, ma per i casi di arresto delle attività non obbligatorio e per un periodo non superiore alle 40 giornate per anno solare.

***Va ricordato che per gli anni passati gli interventi dedicati alla pesca marittima sono stati effettuati con interventi in deroga e, nel 2017, con interventi temporanei. Si tratta di uno dei settori rimasti scoperti al quale il legislatore cerca di mettere mano ma la misura finanziata con solo 5 milioni annui rischia di essere insufficiente a dare una copertura dignitosa ai tanti lavoratori del settore.***

**Art. 1, comma 133 (Proroga della Cigs per le imprese di rilevanza economica strategica)**

Questo comma introduce nel corpo del D.Lgs. 148/2015 un nuovo articolo, il 22 bis, il quale, ricorrendo alcune specifiche situazioni, permette di utilizzare l’integrazione salariale straordinaria in deroga ai limiti stabiliti dallo stesso Decreto Legislativo.

Nello specifico, per gli anni 2018 e 2019, le imprese che abbiano un organico superiore alle 100 unità lavorative e che presentino una rilevanza economica strategica, anche a livello Regionale, potranno beneficiare di un ulteriore periodo integrazione salariale per superare o affrontare situazioni di particolare rilevanza sotto il profilo occupazionale o gestionale.

La deroga è subordinata ad un accordo in sede Governativa, alla presenza del Ministero del lavoro e della Regione/i dove l’impresa è ubicata, che preveda specifici piani di recupero occupazionale ed azioni di politiche attive concordate con la stessa Regione/i.

Sono previsti due tipi di casistiche:

1. Proroga dell’intervento straordinario sino ad un **massimo di 12 mesi** nei casi in cui il programma di riorganizzazione aziendale è caratterizzato da investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario, ovvero il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale (mediante la ricollocazione delle risorse umane) e azioni di riqualificazione non attuabili nei limiti di durata previsti dalla norma (**Riorganizzazione**).
2. Proroga dell’intervento straordinario sino ad un **massimo di sei mesi** nei casi in cui siano previsti sia un piano di risanamento economico complesso che interventi di salvaguardia occupazionale e continuità aziendale non realizzabili nel limite dei 12 mesi previsti dalla normativa (**Crisi**).

***Questo , come accennato, è stato uno dei punti oggetto del confronto con il Governo e, sebbene sconti una durata limitata ad un biennio, dimostra la consapevolezza da parte anche del legislatore che in alcuni casi i limiti posti alle durate delle integrazioni salariali sono insufficienti a sostenere l’imprese in una fase di ristrutturazione o di crisi complessa ed articolata. Il provvedimento va dunque nella direzione di una maggiore flessibilità degli interventi e del superamento delle tante rigidità introdotte dal D.Lgs. 148/2015***

**Art. 1, comma 136 (Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in Cigs).**

Con il comma 136 si estende l'istituto dell'assegno individuale di ricollocazione ai lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale, prevedendo, in merito, particolari criteri e benefìci.

Nella normativa fino ad ora vigente, l'istituto dell'assegno individuale di ricollocazione - introdotto dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 - può essere richiesto dai soggetti disoccupati da almeno 4 mesi e beneficiari di trattamento di disoccupazione e consiste in un importo che può essere "speso" dal soggetto presso un centro per l'impiego o un soggetto accreditato, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro.

Nel caso specifico la procedura di consultazione, prevista per la concessione di interventi di Cigs, potrà prevedere un piano di ricollocazione per il personale a rischio di esubero che, su base volontaria, permetta di “anticipare” l’attivazione dell’Assegno di ricollocazione (ADR).

Entro trenta giorni dalla sottoscrizione degli accordi, i lavoratori rientranti negli ambiti o profili previsti dal piano di ricollocazione possono richiedere all'ANPAL l'attribuzione dell'assegno di ricollocazione.

Il servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro potrà avere una durata pari a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale e, in ogni caso, non inferiore a 6 mesi e potrà, eventualmente, essere prorogato di ulteriori 12 mesi.

Occorre ricordare che i beneficiari dell’ADR per tutto il periodo di Cigs rimangono dipendenti dell’azienda richiedente l’integrazione salariale e per questa ragione non si applicherà l'obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

Nei casi invece di accettazione dell’offerta di lavoro al lavoratore viene riconosciuta l'esclusione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme corrisposte dall’impresa in relazione della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità. Allo stesso tempo al lavoratore sarà corrisposto un contributo mensile pari al 50 per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale non ancora percepito.

La norma prevede inoltre un incentivo anche per l’impresa che assume il lavoratore che consiste nella riduzione della contribuzione previdenziale pari al 50 % e comunque entro il limite massimo di 4.030 euro.

L’esonero contributivo è riconosciuto per un periodo pari a 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e pari a 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato. Nei casi in cui il contratto a tempo determinato viene trasformato in tempo indeterminato il beneficio sarà riconosciuto per ulteriori 6 mesi.

***Malgrado il forte ritardo con cui l’Assegno di ricollocazione sta andando a regime, la volontà delle parti di attivare processi di riqualificazione e ricerca di nuova occupazione durante i periodi di integrazione salariale ha trovato le parti sociali sempre d’accordo. La norma infatti affonda le proprie radici in una vecchia intesa siglata da Uil, Cgil, Cisl e Confindustria, Il Governo ne ha fatto proprio lo spirito e lo ha innestato con l’ADR.***

***Come tutte le misure di politiche attive avrà un periodo di gestazione piuttosto lungo ma rappresenta una scommessa su un approccio diverso della classica Cassa Integrazione.***

**Art. 1, comma 137 (Innalzamento dell’aliquota del Ticket licenziamento)**

La misura introdotta dalla Legge 92/2012 prevede il pagamento da parte dell’azienda che procede ad un licenziamento di una somma pari al 41 % del massimale di riferimento della NASPI (**489,95 euro annui**).

Il cosiddetto “ticket licenziamento”, in presenza di accordo sindacale, viene pagato, in un’unica soluzione, fino ad un massimo di 3 anni (da un minimo di **489,95 euro** per un anno fino a un massimo di **1.469,85 euro** per tre anni) in funzione dell’anzianità del lavoratore. Senza accordo sindacale i costi sono tre volte più alti: **1.469,85 euro** per un anno fino ad un massimo di **4.409,55 euro** per tre anni.

La misura ha affiancato per 5 anni quella vigente nei settori soggetti alla disciplina delle integrazioni salariali straordinarie ed alla indennità di mobilità che, proprio su previsione della Legge 92/2012, è stata però definitivamente abrogata dal primo gennaio del 2017.

Con l’abrogazione dell’indennità di mobilità sono venuti meno anche i costi di licenziamento in caso di procedure collettive che proprio a tale indennità erano legate, con un conseguente abbattimento dei costi di licenziamento.

Con la norma contenuta nel comma 137 il legislatore ha cercato di ripristinare sotto il profilo quantitativo tali costi raddoppiando l’aliquota prevista dalla legge 92/2012 e portandola all’82%.

L’aumento si applica solo alle imprese soggette alla disciplina delle integrazioni salariali straordinarie e nel caso di licenziamenti collettivi.

***Si introduce, come richiesto fortemente dalla UIL, un inasprimento del c.d. “ticket licenziamento” (dal 41% all’82%) con l’obiettivo di riequilibrare i costi di accesso alla Cigo ed alla Cigs, fortemente aumentati dalla riforma ed i costi del licenziamento che con la scomparsa della mobilità era limitato appunto al solo Ticket.***

**Art. 1, comma 138 (Stanziamento triennale Anpal Servizi)**

Si tratta di un mero stanziamento in favore dell'ANPAL Servizi Spa (ex Italia Lavoro Spa), ai fini del concorso al finanziamento delle spese per l'implementazione dell'assegno individuale di ricollocazione. Il suddetto stanziamento è pari a 5 milioni di euro per il 2018 e a 15 milioni per ciascuno degli anni 2019 e 2020 (**sono esplicitamente escluse le spese per il personale**).

**Art. 1, comma 139 (Completamento piani di recupero occupazionali nelle aree di crisi complessa)**

Con questo comma si dà l’opportunità alle aziende operanti nelle aree di crisi complessa, in presenza di residui degli ultimi stanziamenti destinati agli interventi in deroga, di proseguire con interventi di cassa integrazione o mobilità in deroga.

**Art. 1, commi da 140 a 144 (Aree di crisi complessa di nuova istituzione)**

In questo comma si dà l’opportunità ad alcune aree di crisi complessa riconosciute nel periodo 8/10/2016 ed il 30/11/2017 e quindi successivamente alla previgente disciplina, di avere interventi a supporto delle imprese operanti in tale aree del tutto simili a quelle già finanziate.

Si tratta prevalentemente di aree della Campania e dell’area di Venezia Porto Marghera le cui imprese potranno attivare interventi sia di Cassa integrazione che di mobilità in deroga nel limite massimo di spesa di 34 milioni di euro.

Più precisamente si dispone la concessione della CIGS, nel limite massimo di 12 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, alle imprese che cessino il programma di riorganizzazione nel primo semestre del 2018.

La concessione dell’intervento è subordinata alla stipula di un accordo presso il Ministero del lavoro con la presenza del Mise e della regione Interessata, alla presentazione di un piano di recupero occupazionale, corredato da specifici interventi di politiche attive concordati con le Regioni e naturalmente alla impossibilità di ricorrere agli strumenti ordinari di integrazione salariale.

Allo stesso tempo è prevista la concessione della mobilità in deroga, nel limite massimo di 12 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, per i lavoratori che cessino la mobilità (ordinaria o in deroga) nel primo semestre 2018, a condizione che a tali lavoratori siano contestualmente applicate misure di politica attiva individuate con apposito piano regionale.

E’ infine previsto che le regioni richiedano al Ministero del lavoro l’assegnazione delle risorse necessarie rispetto alle proprie esigenze, risorse che sono proporzionalmente ripartite con specifico decreto

***Anche in questo caso il confronto con il Ministero del Lavoro ha permesso di continuare ad intervenire in quelle aree nelle quali i disagio occupazionale si è manifestato con maggior forza e contestualmente si stanno avviando programmi di reindustrializzazione. Positiva inoltre l’estensione dei provvedimenti a nuove aree di crisi che, come la Campania*** *,* ***presentano situazioni di particolare gravità.***

**Art. 1, comma 145 (Ulteriori interventi in deroga per crisi aziendali riconosciute dal Mise)**

L’intervento prevede la facoltà per le Regioni, in seguito a specifici accordi sottoscritti presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni stesse, di autorizzare, per un periodo massimo di 12 mesi, le proroghe in continuità dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga concessi entro il 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nel 2017. La facoltà in esame è ammessa, al fine del compimento dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale, relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi suddette, nel limite massimo del 50% delle risorse assegnate alle regioni per l'erogazione di ammortizzatori sociali in deroga.

***Si tratta sempre delle stesse risorse residue della vecchia deroga che laddove esistenti potranno permettere ulteriori interventi di integrazione salariale.***

**Art. 1, comma 159 (Fis: modifiche al limite massimo dei contributi ordinari destinati alle prestazioni)**

Con questo comma si aumenta, rispetto alla previsione del D.lgs.148/2015, la quantità di risorse disponibili per i datori di lavoro che dovranno ricorrere alla prestazioni del Fis. Il legislatore aveva previsto a regime nel 2020 un tetto massimo pari a 4 volte la contribuzione versata, la norma attuale, fortemente voluta dal sindacato ha portato quella quota a 10 volte la contribuzione versata.

***Il Fondo di Integrazione Salariale è la seconda gamba del sistema di protezione sociale in costanza di rapporto di lavoro.***

***Sono soggetti al Fis tutti i datori di lavoro, imprenditori e non, che abbiano più di 5 dipendenti e che non siano soggetti all’applicazione della Cigo o della Cigs.***

***Si tratta di una galassia di aziende estremamente eterogenea che per la prima volta, a partire dal 1° gennaio 2017, ha l’opportunità di utilizzare strumenti di sostegno al reddito per garantire la continuità aziendale e quella occupazionale.***

***Il sistema dei Fondi secondo noi andrebbe profondamente riformato ma l’intensità dell’intervento e l’incertezza dei costi non hanno permesso l’introduzione nella Legge di bilancio di misure che ne rivedessero radicalmente alcuni istituti.***

***L’unica cosa che siamo riusciti a ottenere, conti alla mano, è stata quella di elevare il tetto della contribuzione utilizzabile da ogni singola azienda da quattro volte la contribuzione versata a 10 volte la contribuzione versata.***

***Con questa operazione ogni singolo datore di lavoro avrà a disposizione una contribuzione 2,5 volte più grande di quella immaginata dal legislatore***.

**Art. 1, comma 160 (Estensione del campo di applicazione dell’art. 4 della legge 92/2012)**

La Legge 92/2012 ha previsto che, sulla base di accordi tra datori di lavoro e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, si possa prevedere, per incentivare l’esodo dei lavoratori più anziani, uno specifico programma che preveda la corresponsione ai lavoratori di un importo pari alla pensione e il contestuale pagamento all’Inps della contribuzione fino al raggiungimento del requisito necessario che deve essere maturato entro i quattro anni successivi. **Con il comma 160 si estende il periodo di quattro** anni **fino a sette anni.**

***Si tratta di una misura molto onerosa per le imprese che la mettono in atto ed è stata utilizzato sino ad oggi solo da poche grandissime aziende.***

**Art. 1, commi da 793 a 800 e comma 811 (Personale dei centri per l’impiego, dell’Anpal e dell’Inapp)**

Tutti i commi in questione riguardano misure inerenti il personale dei centri per l’impiego e la stabilizzazione di personale a tempo determinato utilizzato rispettivamente dall’Anpal e dall’Inapp.

Per quanto riguarda il personale in servizio presso i centri per l’impiego, assunti a tempo indeterminato dalla provincie e dalle città metropolitane e già collocati in sovrannumero, si prevede, al comma 793, il passaggio alle dipendenze della Regione ovvero dell’Agenzia regionale o altro soggetto giuridico costituito per la gestione delle attività dei centri per l’impiego.

Allo stesso tempo, i medesimi soggetti, subentrano alle provincie ed alle città metropolitane nella gestione dei contratti a tempo determinato ed a collaborazione coordinata e continuativa del personale utilizzato presso i centri per l’impiego (comma 795).

Il comma 796, invece, prevede che le Regioni (ovvero l'agenzia od ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego) e l'Anpal possano stabilizzare i lavoratori dipendenti a termine, in deroga ai limiti sulle assunzioni contemplati dalla normativa. La stabilizzazione è operata secondo la disciplina del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (relativo alle procedure di stabilizzazione presso pubbliche amministrazioni nel triennio 2018-2020). In particolare si specifica che i contratti a tempo determinato e quelli di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre 2017 possano essere prorogati sino al 31 dicembre 2018, ovvero fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione di cui al citato D.lgs. 75/2017.

Tutte le disposizioni inerenti il processo di trasferimento del personale si dovranno avviare entro il 30 giugno 2018: sino ad allora le provincie e le città metropolitane continueranno a svolgere le funzioni loro delegate rivalendo poi sulle Regioni sulla base di specifiche convenzioni.

Infine sono previsti capitoli di spesa, con i relativi incrementi finanziari a regime, per il superamento del precariato e la stabilizzazione del personale a tempo determinato sia in favore dell’Anpal che dell’Inapp.

**Con questo corpo di interventi si reperiscono le risorse per il passaggio delle competenze dei centri per l’impiego dalla provincie alle Regioni. In particolare si avvia un processo di stabilizzazione del personale precario sia dei Centri per l’impiego che di Anpal e soprattutto di Inapp. E’ un primo passo verso la creazione di un nuovo modello di politiche attive del lavoro che deve trovare la propria forza proprio nelle persone che operano in queste realtà. Non crediamo sia sufficiente: a questo primo importante intervento ne dovranno seguire altri che permettano ai servizi pubblici per il lavoro di riacquistare la centralità e l’importanza necessaria nella ricerca di una nuova occupazione.**

**Roma 16 dicembre 2018**