

Audizione presso la 11^a Commissione Lavoro, Previdenza sociale sul disegno di legge 1428 (Delega lavoro)

Considerazioni generali

In via preliminare, è necessario soffermarsi su almeno tre nodi che evidentemente incidono sul giudizio d'insieme sul presente disegno di legge.

Il terzo comma dell'articolo 6 specifica che "dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

Poiché fra i punti qualificanti del disegno di legge vi è l'estensione degli ammortizzatori sociali – in particolare di quelli in caso di disoccupazione involontaria - e la sperimentazione di un reddito di ultima istanza (o reddito minimo garantito) commisurato all'Indicatore della situazione economica equivalente (Isee), è di tutta evidenza che, nell'idea dell'esecutivo, dovrà esserci una diversa riallocazione delle risorse disponibili che potrà avvenire soltanto riducendo le attuali tutele, sia nella durata che nell'ammontare erogato al singolo lavoratore coinvolto.

È da attendersi anche un maggiore esborso a carico dei lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Lo stesso provvedimento, letto, invece, dal versante delle imprese porterà ad un sicuro aumento della compartecipazione, anche con l'estensione della platea di aziende coinvolte e, quindi, ad un possibile aggravio di queste voci del costo del lavoro.

Se l'universalizzazione degli ammortizzatori sociali è un principio condivisibile, come anche la necessità di riequilibrare le aliquote contributive, è pur vero che una riforma complessiva non può essere a costo zero, soprattutto nel momento in cui si intende introdurre un reddito di ultima istanza. Serve una immissione di risorse sugli ammortizzatori sociali, come pure sui servizi per l'impiego e le politiche attive, in quanto il sostegno al reddito deve necessariamente essere collegato alla ricerca di nuova occupazione.

Occorre essere consapevoli che la sola istituzione di una Agenzia nazionale per l'occupazione di per sé non produce alcun posto di lavoro aggiuntivo, se non è supportata da una azione capillare e convergente sul territorio, attraverso la riorganizzazione dei servizi per il lavoro e il rafforzamento delle sinergie con i soggetti autorizzati o accreditati all'intermediazione occupazionale.

Tutte cose che, però, hanno un costo, il quale non può essere scaricato sul solo lavoratore – in termini di riduzione dell'indennità percepita – né su parte delle imprese, in quanto si tratta, è bene ribadire, di un investimento produttivo che interessa l'intera collettività.

Il sistema italiano del welfare dedicato al lavoro vede, oggi, la parte più consistente di risorse dedicata alle politiche passive - con forti squilibri nel grado e nell'estensione delle coperture - nelle strutture dei servizi per il lavoro, in sé inefficaci, e sulle funzioni amministrative dei Centri per

l'impiego. Più ridotta è invece la spesa sulle politiche attive e sui servizi di inserimento-reinserimento. Condizione analoga a quanto avviene nel campo dell'istruzione, la cui spesa è quasi completamente concentrata sul solo funzionamento delle strutture e sul personale.

Si pone, quindi, in primo luogo l'esigenza non solo di qualificare ma anche di adeguare la spesa pubblica sul lavoro come spesa per la crescita.

Ogni posto di lavoro creato ed ogni lavoratore rioccupato rappresentano, infatti, degli elementi di crescita per il Paese nella sua interezza, per cui, soprattutto in un momento in cui si prova faticosamente ad uscire da una crisi particolarmente prolungata e dura, è fondamentale prevedere delle risorse aggiuntive a carico della fiscalità generale. Fondamentale risulta anche la capacità del sistema pubblico nel suo complesso, Agenzia, Regioni ed Enti territoriali compresi, di utilizzare pienamente e con efficacia reale e misurabile, le risorse provenienti dall'Unione Europea.

Neanche la delega in materia di maternità e conciliazione contenuta all'articolo 5 può essere a costo zero, per lo stesso ragionamento seguito al punto sugli ammortizzatori sociali: estendere la platea delle lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità ha un prezzo che non può essere semplicemente scaricato sulle lavoratrici dipendenti.

Un secondo nodo riguarda il coinvolgimento delle parti sociali, al momento assolutamente carente, in quanto previsto, peraltro in forma molto blanda, nei soli casi relativi alla definizione delle linee di indirizzo per l'Agenzia nazionale per l'occupazione (articolo 2) e per l'introduzione del compenso orario minimo (articolo 4), che peraltro già esiste ed è individuato in sede di contrattazione collettiva nazionale di lavoro in forza del contenuto degli articoli 36 della Costituzione e 2099 del Codice civile. Quest'ultimo, nello specifico, rimanda al giudice la definizione del compenso orario soltanto in caso di mancato accordo fra le parti.

Il presente disegno di legge, però, interviene su materie nelle quali il ruolo di mediazione delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali è ben saldo e raccomandato dalla stessa Unione europea.

È appena il caso di richiamare sinteticamente alcuni articoli del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. In particolare: il comma 2 dell'articolo 146, dove si parla di responsabilità delle parti sociali con riferimento alla promozione dell'occupazione; il comma 1 dell'articolo 151 che cita la pratica del dialogo sociale; l'articolo 152, con il quale l'Unione europea riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali; l'articolo 154 che impegna la Commissione a promuovere la consultazione delle parti sociali e a prendere ogni misura utile per facilitare il dialogo.

Se in generale il mancato coinvolgimento delle parti sociali rappresenta un elemento fortemente negativo e non in linea con le migliori esperienze europee, nella declinazione delle singole deleghe appare addirittura controproducente.

Si pensi, ad esempio, al ruolo delle parti nella concessione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, qui completamente evaso (articolo 1, comma 2, lettera a), o all'autorizzazione all'intermediazione di lavoro riconosciuta alle organizzazioni sindacali e datoriali, ai patronati e agli enti bilaterali dall'articolo 6, comma 1, lettere d ed e, del decreto legislativo 276/2003.

Il terzo nodo è più procedurale, anche se strettamente connesso agli altri due.

Le deleghe contenute nel presente disegno di legge appaiono molto ampie e, quindi, potenzialmente soggette a discrezionalità da parte dell'esecutivo.

Si manifesta, pertanto, una forte preoccupazione, soprattutto se consideriamo la carenza del confronto con le parti sociali e il ridotto tempo per l'esame da parte delle competenti Commissioni parlamentari degli schemi di decreti legislativi.

Detto dei tre nodi, è necessario soffermarsi su alcune delle misure contenute nel disegno di legge delega, rimandando alla allegata tabella per un'analisi puntuale delle cinque deleghe al governo.

L'articolo 1 prevede al comma 2, lettera b, punto 5, l'eventuale introduzione di un reddito di ultima istanza o reddito minimo garantito, successivo alla fruizione dell'ASpI e tarato sull'Isee.

Non si tratta, quindi, di un sussidio erogato ad ogni cittadino (reddito di cittadinanza), ma solo a chi ha avuto accesso all'ASpI e presenta valori ridotti (non specificati) dell'Isee.

Interpretando alla lettera il punto, sono esclusi tutti coloro che hanno percepito una indennità diversa dall'Aspi. Inoltre, considerando l'importo massimo erogabile (compreso fra circa 970 euro e 1.166 euro), anche coloro che hanno avuto accesso all'ASpI potrebbero essere esclusi, a secondo di come si fissa la soglia reddituale e, conseguentemente, di quante risorse si vogliono mettere, visto che non è assolutamente uno strumento a costo zero.

Sullo stesso tema, occorre fare altre due considerazioni.

La prima è che siamo davanti ad un provvedimento capace di suscitare un forte interesse collettivo, anche in ragione di una certa confusione con il reddito di cittadinanza che potrebbe/dovrebbe essere erogato ad ogni cittadino per il solo fatto di essere inoccupato.

La seconda è che si andrebbe ad introdurre un nuovo ammortizzatore sociale, senza prima aver ridotto l'economia sommersa e il lavoro nero. Il rischio vero è che in questo modo si vada ad incentivare il ricorso al lavoro irregolare, con tutto quello che ne consegue in termini di minori tutele, anche contributive.

La riforma degli ammortizzatori sociali, compresa l'introduzione del reddito di ultima istanza, prevede un rafforzamento dei meccanismi di coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario. A differenza del recente passato, non si tratta, però, soltanto di corsi di formazione e riqualificazione professionale, ma anche di attività a beneficio delle comunità locali. Sono senza dubbio positive e meritano grande interesse tutte le operazioni dirette a rafforzare l'impegno diretto di lavoratori

percettori di indennità, a determinare una condizione attiva come a migliorare la partecipazione a progetti diretti alle comunità locali. Occorre, comunque, evitare accuratamente il pericolo che è, sempre presente in questi casi, che si alimenti in persone che hanno appena perso il posto di lavoro l'aspettativa di poter transitare nella pubblica amministrazione o in qualcuna delle società partecipate dagli enti locali. Si riproporrebbe così lo schema già visto in passato con le diverse edizioni di lavori socialmente utili, in particolare nella scuola.

Nell'ambito della delega sul riordino delle forme contrattuali (articolo 4) è invece inserito, benché in forma eventuale e sperimentale e solo dopo la redazione di un testo organico di disciplina delle diverse tipologie, il contratto a tutele crescenti per i lavoratori coinvolti.

Tale forma contrattuale, a leggere la lettera b del comma 1, dovrebbe essere volta a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro. In altri termini, il contratto a tutele crescenti dovrebbe applicarsi in caso di primo ingresso nel mercato del lavoro, perché altrimenti il legislatore avrebbe dovuto parlare anche di reinserimento. L'applicazione del contratto a tutele crescenti sarebbe quindi marginale e rivolta principalmente a chi si presenta sul mercato del lavoro non più in età di apprendistato. Resta da capire, invece, se un precedente impiego di tipo parasubordinato e autonomo pregiudichi il ricorso al contratto a tutele crescenti.

Lo stesso articolo 4 introduce, eventualmente sempre in via sperimentale e previa consultazione delle parti sociali, il compenso orario minimo applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato.

Come già accennato, il compenso orario minimo nel lavoro subordinato, sia privato che pubblico, è individuato in sede di contrattazione collettiva di lavoro, per cui una sua definizione per legge per non appare utile.

Si rischia, infatti, di introdurre un elemento fortemente distorsivo che finirebbe per penalizzare i lavoratori e le loro organizzazioni di rappresentanza, ma anche le aziende per le quali la contrattazione economica è un fondamentale strumento per rafforzare la produttività d'impresa.

Il successivo articolo 5, contenente la delega in materia di maternità e conciliazione, prevede alla lettera c del comma 2 l'introduzione del *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile, ed una armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Premesso che l'obiettivo di incrementare l'occupazione femminile è sicuramente condiviso ed auspicabile, andrebbe definito meglio in fase di delega il meccanismo di funzionamento di questo credito di imposta. Il rischio che si legge nelle righe è che l'introduzione del *tax credit* possa portare ad un'automatica eliminazione delle detrazioni sul coniuge a carico, a prescindere dall'ingresso o il reingresso nel mondo del lavoro della lavoratrice.

Analisi del testo

Articolo	Contenuto	Osservazioni
<p>1 – Delega al governo in materia di ammortizzatori sociali</p>	<p>Gli obiettivi sono: assicurare tutele uniformi e legate alla storia contributiva di ogni lavoratore; razionalizzare la normativa; coinvolgere attivamente le persone; semplificare le procedure; ridurre gli oneri. I mesi di tempo per l'esercizio della delega sono sei. Gli ammortizzatori si distinguono in:</p> <p>a. ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro; i principi direttivi sono: esclusione delle attività o ramo di attività cessate; meccanismi standardizzati di concessione; prima della concessione esaurire gli strumenti contrattuali; revisione dei limiti di durata; maggiore compartecipazione delle imprese utilizzatrici; rimodulazione degli oneri per settori; revisione delle norme su Cigo, Cigs e fondi di solidarietà bilaterali (ex Cigd).</p> <p>b. sostegno in caso di disoccupazione involontaria; i principi direttivi sono: rimodulazione dell'Aspi e mini Aspi con durata connessa alla storia contributiva del lavoratore; incremento della durata per i lavoratori con storia contributiva rilevante; universalizzazione Aspi anche ai cococo (esclusi amministratori e sindaci) con sperimentazione; introduzione di massimali per la contribuzione figurativa; ulteriore sostegno su base Isee con obbligo di attivazione; eliminazione dello stato di disoccupazione per accesso a servizi assistenziali.</p> <p>I soggetti che fruiscono degli ammortizzatori sociali sono coinvolti in attività pro-comunità locali.</p>	<p>Premesso che una riforma degli ammortizzatori sociali non può essere a costo zero, l'articolo in questione si presta ad ulteriori osservazioni critiche. Si condivide l'obiettivo di assicurare delle tutele uniformi a tutti i lavoratori, ma occorre chiarire da subito cosa si intenda quando si afferma che tali tutele debbano essere "legate alla storia contributiva dei lavoratori". È di tutta evidenza che si dovrà tener conto di tutti i contributi versati, compresi quelli afferenti alla gestione separata, e non soltanto di parte di essi. Relativamente alla lettera a (strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro), la cassa integrazione – ordinaria, straordinaria e in deroga – ha svolto un efficace ruolo di ammortizzatore sociale, anche se non sono mancati utilizzi difformi ed elusivi delle norme di legge. Occorre quindi ripartire dall'esistente, migliorando il monitoraggio (è utile, ad esempio, il dato sull'effettivo tiraggio e non soltanto quello sulle ore autorizzate) e i controlli in fase di concessione. Positiva la semplificazione delle procedure e il rafforzamento dei contratti di solidarietà, garantendo comunque sempre un ruolo centrale alle parti. Preoccupante, invece, la revisione dei limiti di durata contenuta nella delega (punto 4): senza indicazioni più precise, si rischia un taglio drastico. I punti 5 e 6 (compartecipazione e rimodulazione dei contributi) devono necessariamente essere letti insieme, in quanto vanno di pari passo. Il passaggio dalla cassa in deroga ai fondi di solidarietà bilaterale si sta mostrando molto complesso, per cui è fondamentale rivedere il regime transitorio, al fine di assicurare comunque un sostegno al reddito. Rispetto agli strumenti di sostegno in</p>

caso di disoccupazione involontaria, l'omogeneizzazione di ASpl e mini ASpl non può assolutamente portare ad una stretta dei requisiti di accesso o ad una contrazione dell'indennità in termini temporali o di ammontare. Come noto, l'ASpl riduce sensibilmente la durata della mobilità, con forti penalizzazioni soprattutto per i lavoratori over 50 del Mezzogiorno. Anche questo è quindi un punto sul quale riflettere. L'estensione dell'ASpl alle collaborazioni coordinate e continuative comporterà un aggravio contributivo; da valutare anche l'estensione alle partite iva, in particolare quelle in monocommittenza. Sul reddito di ultima istanza si esprimono delle perplessità, in ragione del fatto che nel nostro Paese è ancora forte il ricorso al lavoro nero che potrebbe essere paradossalmente favorito da questa misura. L'eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso ai servizi di carattere assistenziale ha ripercussioni dirette sul welfare territoriale, in quanto si tratta di un requisito che fa punteggio per accedere a servizi diversi, dalla casa al trasporto pubblico locale, passando per il diritto allo studio e alla mensa. Eliminando questo riferimento diventa, però, fondamentale rafforzare i controlli da parte degli enti erogatori, al fine di valutare l'effettiva necessità delle persone e delle famiglie. Il coinvolgimento in attività a beneficio delle comunità locali di persone che usufruiscono degli ammortizzatori sociali è nel complesso condivisibile, anche se tali attività, soprattutto se si tratta di persone in ASpl, dovrebbero comunque prevedere un intervento formativo. Da evitare, inoltre, la percezione nelle persone impiegate di un possibile transito nella pubblica amministrazione o in enti ad essa collegata, così come è accaduto con gli Lsu impiegati nelle pulizie delle scuole.

<p>2 – Delega al governo in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive</p>	<p>Gli obiettivi sono: permettere la fruizione dei servizi essenziali su tutto il territorio; assicurare l'esercizio unitario delle funzioni amministrative. I mesi di tempo per la delega sono sei; è prevista un'intesa con la Conferenza permanente Stato-Regioni, mancando l'intesa la Presidenza del consiglio agisce in maniera motivata. I principi direttivi sono: razionalizzazione degli incentivi sulla base di criteri statisticamente osservabili che tengano conto della probabilità di assunzione; cornice giuridica nazionale sugli incentivi per autoimpiego e autoimprenditorialità; istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, con coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee generali di azione e con competenza su servizi per impiego, politiche attive e Aspi; razionalizzazione di tutti gli uffici che operano in tale ambito, con possibilità di far confluire il personale degli uffici soppressi; rafforzamento del monitoraggio e della valutazione; valorizzazione delle sinergie pubblico-privato con criteri di autorizzazione e accreditamento e definizione dei livelli essenziali; introduzione di modelli sperimentali; meccanismi di raccordo Agenzia-Inps e fra Agenzia ed enti che erogano incentivi; definizione dei livelli essenziali delle prestazioni in capo al Ministero del lavoro; programmazione in capo alle regioni e alle province autonome; attivazione della persona che cerca lavoro; valorizzazione del sistema informativo; semplificazione amministrativa con uso delle tecnologie.</p>	<p>Il rafforzamento dei servizi per il lavoro è necessario e non più rinviabile, visto le scarse performance in termini di incontro fra domanda ed offerta di lavoro sia per i centri per l'impiego pubblici che per le agenzie per il lavoro private. A distanza di oltre 15 anni dal decreto legislativo 469/1997 (che ha conferito alle regioni e agli enti locali funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro) e di oltre 10 anni dal decreto legislativo 276/2003 (che ha indicato i soggetti autorizzati ed accreditati alla intermediazione lavorativa), i risultati non sono assolutamente soddisfacenti, in quanto il matching osservabile è quantificabile in non più del 3%. Anche in un'ottica di implementazione della Garanzia per i giovani, è quindi fondamentale intervenire, razionalizzando l'esistente e valorizzando le buone pratiche che pure esistono. In questo senso la costituzione di una Agenzia nazionale è condivisibile, in quanto potrà contribuire alla definizione di un quadro normativo maggiormente coerente. Il coinvolgimento delle parti sociali non può, però, essere limitato alla sola definizione delle linee di indirizzo generali di azione. Da valutare anche i rapporti fra l'Agenzia e gli altri enti che si occupano a diversi livelli di servizi per l'impiego, di politiche attive, di ASPI, di servizi di vigilanza, di programmazione (rimane in capo alle Regioni e alle Province autonome quella sulle politiche attive), mentre la definizione di requisiti standard minimi per i centri per l'impiego e le agenzie per il lavoro può essere utile per garantire servizi uniformi su tutto il territorio nazionale. La razionalizzazione degli incentivi all'assunzione, all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità non può portare ad un drastico ridimensionamento degli stessi, soprattutto in considerazione del forte</p>
--	---	---

		<p>gap territoriale, ma soltanto ad un rafforzamento degli strumenti di controllo ex ante ed ex post, compresa una analisi controfattuale di valutazione degli effetti. L'attivazione delle persone con percorsi personalizzati è un obiettivo ambizioso, ma utile, sul quale potrebbe, nel tempo, innestarsi un passaggio precedente che è quello della definizione da parte della scuola di patti con le famiglie per ridurre sensibilmente la dispersione scolastica.</p>
<p>3 – Delega al governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti</p>	<p>L'obiettivo è quello di semplificare e razionalizzare le procedure per la costituzione e gestione dei rapporti di lavoro. I mesi di tempo per la delega sono sei. I principi direttivi sono: dimezzamento del numero degli atti di gestione amministrativa del rapporto di lavoro; eliminazione e semplificazione di norme con interpretazioni contrastanti; unificazione delle comunicazioni alla pubblica amministrazione; trasmissione telematica e abolizione della tenuta cartacea; revisione delle sanzioni, superando la formalità e favorendo il ravvedimento ed introduzione di meccanismi premiali; adempimenti di carattere amministrativo tutti in via telematica; revisione degli adempimenti sul libretto formativo in linea con l'intesa sull'apprendimento permanente e le disposizioni sulla banca dati delle politiche attive e passive.</p>	<p>Le procedure e gli adempimenti burocratici rappresentano un costo per le imprese e, sovente, anche per il lavoratore, il quale è chiamato a fornire documenti e certificati già in possesso della pubblica amministrazione. L'obiettivo di semplificazione è, quindi, condivisibile, anche se non mancano delle criticità nei principi e criteri direttivi della delega al governo. Nello specifico, se non sembrano emergere particolari controindicazioni sull'unificazione delle comunicazioni e sul rafforzamento della trasmissione in forma telematica, forti perplessità si manifestano in ordine alla eliminazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi, soprattutto se tale processo di semplificazione non è accompagnato da un confronto attento e condiviso. Si rischia di inserire nel nostro Codice del lavoro una sorta di cavallo di Troia, capace di scardinare l'intera impalcatura dei diritti e delle tutele. In altri termini le norme di più complessa e contraddittoria interpretazione devono essere senza dubbio ripensate e chiarite, non semplicemente eliminate, perché spesso operano rispetto a problemi reali sui quali il legislatore deve necessariamente intervenire, anche per evitare ulteriori successivi contrasti e confusioni. Qualche dubbio si esprime anche in</p>

		<p>ordine alla revisione del regime delle sanzioni; è vero che occorre distinguere gli aspetti formali da quelli sostanziali, ma non si può dimenticare come in Italia, oltre al sommerso, esiste una ampia platea di lavoro grigio, con situazioni fortemente borderline difficili da controllare e gestire, a causa pure dell'esiguo numero di ispettori e di mezzi a disposizione. Il libretto formativo, in un'ottica di rilancio delle politiche attive e di rafforzamento della formazione continua, deve essere rivalutato.</p>
<p>4 - Delega al governo in materia di riordino delle forme contrattuali</p>	<p>Gli obiettivi sono: favorire le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro; riordinare i contratti di lavoro in linea con le esigenze del contesto occupazionale. I mesi di tempo per la delega sono sei. I principi direttivi sono: individuazione ed analisi delle forme contrattuali esistenti per valutare la coerenza con le esigenze del contesto produttivo; redazione di un testo organico di disciplina, con eventuale introduzione di una nuova tipologia di inserimento a tutele crescenti; introduzione, eventualmente in via sperimentale, del compenso orario minimo, previa consultazione con le parti sociali; estensione del lavoro accessorio; abrogazione delle forme contrattuali incompatibili con il testo organico.</p>	<p>La riforma delle forme contrattuali, per essere realmente efficace, deve essere fatta coinvolgendo gli attori sociali ed economici. Il ruolo delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali è, infatti, decisivo, in quanto sono poi i soggetti che dovranno dare applicazione alla riforma. Premesso ciò e tenendo conto degli eventuali vincoli comunitari, soprattutto in fatto di aiuti alle imprese, una semplificazione delle attuali forme contrattuali (ne sono state censite oltre quaranta) è utile per ridurre i margini di interpretazione difforme e per rendere efficaci gli incentivi all'occupazione. Secondo l'Unione Generale del Lavoro, le forme contrattuali possono essere ridotte come segue: a) contratto a tempo indeterminato, con il contratto di apprendistato e di reinserimento individuati come strumenti specifici per determinate categorie di lavoratori; b) contratto a tempo determinato utilizzato in particolari situazioni, come il lavoro stagionale o la sostituzione per maternità o malattia, e regolazione del lavoro occasionale; c) contratto in somministrazione, con adeguamento della contribuzione; d) contratto a progetto, ma solo per alti profili di specializzazione, con aliquote contributive in linea con quelle del lavoro dipendente e con precise indicazioni rispetto alla durata,</p>

		<p>alla ripetitività e al committente; e) contratto di filiera o di distretto, da introdurre in via sperimentale. Sul contratto a tutele crescenti, la formulazione al punto d) del disegno di legge delega, lo circoscrive al solo inserimento lavorativo e non al reinserimento, per cui potrebbe avere un utilizzo ridotto. In linea generale, occorre però richiamare la contrarietà a modifiche unilaterali della disciplina contenuta all'articolo 18 della legge 300/1970. Sul compenso minimo orario, si rimanda alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, della quale proprio l'individuazione della retribuzione è elemento qualificante. Sulla estensione a tutti i settori produttivi dei lavori occasionali si nutrono delle preoccupazioni, in quanto si rischia di alimentare la precarietà.</p>
<p>5 – Delega al governo in materia di maternità e conciliazione</p>	<p>L'obiettivo è di dare sostegno alla genitorialità. I mesi di tempo per la delega sono sei. I principi direttivi: estensione graduale dell'indennità di maternità a tutte le categorie; garanzia di prestazione anche per le parasubordinate cui non sono stati versati i contributi; introduzione del <i>tax credit</i> per incentivare la partecipazione al lavoro di donne al di sotto di una soglia di reddito ed armonizzazione del regime delle detrazioni; incentivi agli accordi collettivi sulla flessibilità e la produttività con possibile ricorso al telelavoro; integrazione pubblico-privato dei servizi per l'infanzia; revisione dei congedi parentali in un'ottica di maggiore flessibilità con estensione dei congedi parentali ad ore anche al pubblico impiego.</p>	<p>L'estensione dell'indennità di maternità è sicuramente una cosa positiva, ma non può avvenire a costo zero, considerando che oggi sono meno di 8mila le lavoratrici con contratto di collaborazione che beneficiano di una forma di sostegno e circa 140mila le donne che ogni anno percepiscono l'assegno di maternità da parte dei comuni. L'estensione dell'indennità di maternità attualmente prevista per le lavoratrici dipendenti avrebbe un costo sicuramente superiore ai circa 236 milioni di euro erogati per il tramite dei comuni, in quanto l'assegno comunale è pari a meno di 1.700 euro a fronte dell'80% dello stipendio in caso di lavoro dipendente. Qualche spiegazione in più è necessaria anche sul <i>tax credit</i> (credito di imposta) per favorire l'occupazione del coniuge debole (sovente la donna) poiché la misura è legata ad un percorso di armonizzazione delle detrazioni per il coniuge a carico. Occorre capire se le detrazioni rimangono o se, piuttosto, come si teme, queste sono destinate a sparire a prescindere dal fatto che poi</p>

		<p>la donna trovi occupazione. L'utilizzo di strumenti contrattuali come il telelavoro o il part time volontario non è mai stato sufficientemente promosso ed incentivato, come anche una completa integrazione pubblico-privato nei servizi per l'infanzia. Sotto questo profilo, si ricorda il forte ritardo con il quale si sta realizzando il piano di implementazione dei servizi per l'infanzia nelle regioni dell'Obiettivo convergenza con i fondi Ue 2007-2013. La fruibilità oraria dei congedi parentali nel settore privato è già legge, ma l'applicazione è inevasa a causa principalmente del ritardo nell'adeguamento dei relativi moduli Inps di richiesta degli stessi. Una maggiore flessibilità nei congedi parentali è comunque auspicabile con un coinvolgimento, ad esempio, dei nonni che ancora sono occupati.</p>
<p>6 – Disposizioni comuni per l'esercizio delle deleghe di cui agli articoli da 1 a 5</p>	<p>I decreti relativi alle cinque deleghe sono adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I relativi schemi, dopo deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alle Camere per il necessario parere che deve pervenire entro trenta giorni dalla trasmissione. In caso di mancato parere, il governo è comunque autorizzato ad emanare i decreti. È possibile una proroga dei tempi della delega (tre mesi), se il termine per l'espressione dei pareri cade nei trenta giorni prima o dopo la scadenza della delega. Dalla attuazione della presente delega non devono arrivare nuovi o maggiori oneri. Tutti gli adempimenti sono fatti con una diversa allocazione delle risorse umane, strumentali ed economiche. Entro dodici mesi sono possibili dei decreti correttivi.</p>	<p>Il parere delle Commissioni parlamentari è atteso in un tempo oggettivamente breve (trenta giorni) soprattutto se dovessero accavallarsi le cinque deleghe. Forte preoccupazione viene espressa in ordine alla clausola che dall'intero provvedimento non possono arrivare nuovi o maggiori oneri; considerando la mole di interventi, non è pensabile un provvedimento a costo zero, perché ciò significherebbe soprattutto una sensibile riduzione degli ammortizzatori sociali.</p>