

DELEGA LAVORO: I CONTENUTI IN SINTESI

La delega tratteggia un nuovo sistema di promozione e tutela del lavoro che incide:

- ▶ sul versante delle politiche attive e passive;
- ▶ sul versante della disciplina dei rapporti di lavoro;
- ▶ sul versante della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Il nuovo sistema è caratterizzato, oltre che dalla generalizzata semplificazione delle procedure e delle discipline,

▶ quanto alle **politiche attive** (cioè alla promozione dell'occupazione e all'ausilio e alla tutela del soggetto in cerca di lavoro), da:

- la razionalizzazione degli incentivi all'occupazione e degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;
- il potenziamento del sistema che presidia l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, attraverso la costituzione dell'Agenzia nazionale dell'occupazione;
- il massimo impiego delle potenzialità offerte dai sistemi informativi;
- la valorizzazione delle sinergie tra i servizi pubblici e privati, il terzo settore e gli istituti di istruzione secondaria, professionale e universitaria;
- l'attivazione del soggetto in cerca di occupazione, anche mediante percorsi di ricerca dell'occupazione «personalizzati»;

▶ quanto alle **politiche passive**,

→ con riguardo agli strumenti di *tutela nel corso del rapporto di lavoro*, da:

- l'ampliamento del novero dei lavoratori e delle imprese beneficiari degli strumenti di tutela del reddito e del compendio aziendale nel caso di crisi transitorie e superabili, controbilanciato dalla promozione di un uso di tali strumenti

- limitato ai casi in cui l'impresa ha esaurito le possibilità di fronteggiare il calo dell'attività con corrispondente riduzione dell'impiego dei lavoratori;

- proporzionato alle effettive esigenze di utilizzo e

- finanziato dalle imprese che vi fanno ricorso anche in proporzione all'effettivo utilizzo;

→ con riguardo agli strumenti di *tutela in caso di disoccupazione involontaria*, da:

- l'ampliamento dei lavoratori beneficiari dell'ASpI, con l'obiettivo di includere, fino al loro superamento, anche i rapporti di collaborazione e di commisurare l'entità e la durata della tutela alla storia contributiva del lavoratore,
- la possibile introduzione, per il tempo successivo al godimento dell'ASpI, di uno strumento di tutela del reddito per i lavoratori in condizioni di particolare difficoltà, condizionato alla partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti.

→ con riguardo ad entrambi gli strumenti di tutela da:

- il coinvolgimento del soggetto beneficiario degli strumenti di tutela nella ricerca attiva di una nuova occupazione e in attività a beneficio delle comunità locali.

► quanto ai **rapporti di lavoro** da:

- la ricognizione, il riordino e la razionalizzazione della disciplina sostanziale dei diversi tipi di rapporti di lavoro;
- la riduzione e la semplificazione degli oneri di gestione del rapporto di lavoro;
- la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva, eventualmente anche attraverso la costituzione di un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro che integri in un'unica struttura i servizi ispettivi del Ministero del lavoro dell'INPS e dell'INAIL ed operi in coordinamento con le ASL e l'ARPA;
- la promozione del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, con riduzione degli oneri diretti ed indiretti e l'introduzione, per le nuove assunzioni, di un contratto a tempo indeterminato «a tutele crescenti», mantenendo la reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti discriminatori e nulli e per specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato ed escludendola per i licenziamenti economici, per i quali si prevede un indennizzo economico certo, parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore;
- la revisione della disciplina delle mansioni, consentendo modifiche dell'inquadramento del lavoratore per garantirne il proficuo impiego nel caso di oggettivo mutamento delle esigenze aziendali;
- la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, garantendo la dignità e la riservatezza del lavoratore;
- la sperimentazione del compenso orario minimo garantito nei rapporti di lavoro subordinato e, fino al loro superamento, anche per i rapporti di collaborazione;
- l'estensione dell'ambito di utilizzabilità delle prestazioni di lavoro accessorio;

► quanto **alla conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro** da:

- una graduale estensione dell'indennità di maternità a tutte le lavoratrici, a prescindere dall'effettivo versamento della contribuzione;
- agevolazioni fiscali per favorire l'occupazione delle lavoratrici in condizioni economiche difficili e con figli non autosufficienti;
- l'incentivazione di accordi collettivi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro volti a favorire le esigenze di cura dei figli minori e delle persone non autosufficienti;
- la possibilità dei lavoratori di cedere parte delle ferie e dei riposi ai colleghi per assistere i figli in gravi condizioni di salute;
- la valorizzazione dei servizi per l'infanzia forniti dalle aziende, i fondi o gli enti bilaterali;
- l'introduzione di congedi per le donne inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere.