



NEWSLETTER



del Dipartimento delle Relazioni Sindacali

Sezione I - NEWS

- 1) Insedimento della **Commissione sugli accorpamenti contrattuali**p. 2
- 2) Al via i rinnovi dei **CCNL Acconciatura ed Estetica e dell'Area Tessile Moda e Chimica Ceramica**.....p. 2
- 3) Seminari Fondartigianato - **Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato**.....p. 3
- 4) Sulle prospettive della **contrattazione regionale di secondo livello**.....p. 4

Sezione II- Legislazione e prassi

- 5) Sul **Documento di Economia e Finanza**: la posizione di Rete Imprese Italia.....p. 5

Sezione III- Giurisprudenza

- 6) Superamento del **periodo di composto per il lavoratore disabile**..... p. 9
- 7) La Corte di Giustizia Europea interviene sul **velo islamico nei luoghi di lavoro**.....p. 9

Sezione IV- Approfondimenti

- 8) Le **Agenzie per il lavoro** e le potenzialità del sistema..... p. 10

Presentazione



Cari colleghi,
nei mesi di Marzo e Aprile il nostro Dipartimento è stato interessato da numerose attività e novità, quali l'insediamento della Commissione sugli accorpamenti contrattuali, l'apertura dei tavoli per il rinnovo dei CCNL, il confronto con le Istituzioni sul tema dei voucher, la pubblicazione del Documento di Economia e Finanza, che ci ha visti protagonisti di un'audizione parlamentare come Rete Imprese Italia.

Una particolare attenzione è stata dedicata anche ai Seminari di approfondimento nell'ambito del progetto di Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato. La prossima tappa del percorso, che sta riscontrando un'ottima partecipazione, sarà a Bruxelles, dove avremo l'opportunità di far visita al Parlamento europeo e di discutere con gli eurodeputati su temi di primo piano per l'agenda europea, quali Pilastro dei diritti sociali e la formazione continua.

Buona lettura.

Stefano Di Niola

Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I – NEWS

1) Insediamento della Commissione sugli accorpamenti contrattuali

Il 30 marzo, presso la sede della CNA Nazionale, si è insediata la commissione per la razionalizzazione dei CCNL prevista dall'Accordo Interconfederale sottoscritto il 23 novembre 2016.

Si ricorda che l'AI in parola ha previsto l'accorpamento in 4 macro aree (manifatturiero, servizi, edilizia e trasporti) dei 9 CCNL d'area oggi esistenti e la costituzione di una Commissione paritetica incaricata di concludere tali accorpamenti entro e non oltre il 31.12.2017, così da consentire che l'avvio del ciclo di rinnovo dei CCNL avverrà sulla base del nuovo assetto delle aree contrattuali.

All'incontro erano presenti i Segretari Confederali di CGIL, CISL e UIL, ed i Segretari Nazionali delle loro federazioni di categoria.

Per la CNA Nazionale erano presenti Stefano Di Niola, Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali, Maurizio De Carli, Responsabile Ufficio Politiche Contrattuali, Guido Pesaro, Responsabile CNA Installazione e Impianti, Gabriele Rotini, Responsabile CNA Agroalimentare, Ettore Cenciarelli, Responsabile CNA Comunicazione e Terziario Avanzato, Filippo D'Andrea, Responsabile CNA Benessere e Ferdinando De Rose, Coordinatore delle Relazioni Sindacali di CNA Costruzioni.

Le parti si sono impegnate a presentare delle proposte che verranno presentate nella prossima riunione plenaria prevista per il prossimo 18 maggio.

2) Al via i rinnovi dei CCNL Acconciatura ed Estetica e dell'Area Tessile Moda e Chimica Ceramica



Il 10 aprile, presso la sede della CNA, le organizzazioni datoriali insieme a FILCAMS – CGIL, FISASCAT- CISL e UILTUCS – UIL, hanno formalmente aperto il tavolo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, scaduto il 30 giugno 2016. Nel corso

dell'incontro, le OO.SS. hanno illustrato i contenuti della piattaforma rivendicativa del settore che coinvolge circa 150.000 addetti.

Il 20 aprile, la CNA, poi, la CNA e le altre organizzazioni datoriali insieme a FILCTEM–CGIL, FEMCA -CISL e UILTEC – UIL hanno formalmente aperto il tavolo per il rinnovo dei CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane e dalle piccole e medie Imprese dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderie e occhialerie e per i dipendenti

dalle imprese artigiane e dalle piccole imprese dei settori chimica, ceramica, gomma plastica e vetro.

Nel corso dell'incontro, le OO.SS. hanno illustrato i contenuti delle piattaforme rivendicative dei settori che coinvolgono oltre 250.000 addetti.

3) Seminari Fondartigianato - Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato

Nei giorni 13-14 marzo e 3-4 aprile si sono tenuti il secondo e il terzo seminario del percorso di formazione "Studi Avanzati sul Modello contrattuale e sulla Bilateralità nell'Artigianato (SAMBA)", un'importante occasione di formazione e crescita per i nostri operatori delle relazioni sindacali.

Il seminario di Marzo si è incentrato sui temi della **DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ** e della **GESTIONE DEL WELFARE AZIENDALE DA PARTE DEGLI ENTI E DEI FONDI BILATERALI** ed ha visto gli interventi del Prof. Michele Faioli dell'Università di Tor Vergata e la dott.ssa Damiana Mastantuono del MEFOP.

In questo modo è stato possibile approfondire, anche da un punto di vista pratico mediante dei laboratori, la normativa che regola la contrattazione di secondo livello volta a specificare gli elementi essenziali del premio di produttività e le grandi potenzialità del welfare aziendale.

Anche il seminario di Aprile è stato particolarmente ricco di contenuti, in quanto non soltanto sono stati fatti degli approfondimenti giuridici su **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TERRITORIALE E BILATERALITÀ REGIONALE** e **SULLA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI** con il Prof. Michele Faioli e della Prof.ssa. Silvia Ciucciovino dell'Università di Roma Tre, ma è stato possibile anche avere un approfondimento economico sulle **DINAMICHE DEL SALARIO**, con l'intervento del prof. Giuseppe Croce dell'Università Sapienza.

Il seminario ha rappresentato l'occasione di riflettere su tematiche particolarmente



dibattute nell'attuale panorama delle relazioni sindacali, quali l'efficacia soggettiva, oggettiva e temporale del contratto collettivo, i problemi che possono sorgere dall'eventuale dissociazione di un singolo datore di lavoro rispetto a un CCNL e le deroghe tra contratti collettivi di livello diverso,

temi che hanno suscitato un notevole interesse e un grande dibattito tra i partecipanti.

Altrettanto stimolante è stata la riflessione sul nuovo art. 2103 c.c., come modificato dal Jobs Act, che finalmente pone anche la nostra normativa sulle mansioni a un livello europeo, espandendo i poteri della contrattazione collettiva, valorizzando la nozione di flessibilità interne ed abbandonando la concezione statica di "tutela della professionalità

del lavoratore” (concezione che frequentemente nelle aziende ha generato un vero e proprio immobilismo) in favore di una concezione polivalente di professionalità, per la quale il lavoratore è chiamato ad arricchire la propria professionalità mediante la variazione delle sue mansioni.

In materia di dinamiche economiche del salario, l’interpretazione di alcuni dati economici è stata fondamentale per riflettere sulla spinosa questione della produttività, che stenta a crescere soprattutto nelle aziende più piccole, e sul suo legame con la formazione, campo in cui sono necessari dei forti investimenti, soprattutto alla luce dell’attuale contesto di rivoluzione industriale.

L’appuntamento per il prossimo Seminario, che avrà ad oggetto il meccanismo di composizione delle norme in materia di lavoro, il Pilastro Sociale e la formazione continua è fissato per i giorni 10/12 Maggio a Bruxelles, dove è prevista anche una visita guidata al Parlamento europeo e un dibattito con gli eurodeputati.

4) Sulle prospettive della contrattazione regionale di secondo livello

Il 1° marzo presso la Sede della CNA Emilia Romagna, si è tenuto un seminario sulle prospettive della contrattazione regionale di secondo livello.

Dopo l’analisi dei CCNL sottoscritti dalla CNA c’è stato un ampio dibattito, durante il quale sono emerse anche le opportunità previste dall’accordo interconfederale del 23 novembre 2016 in materia di contrattazione di secondo livello.



Sezione II – Legislazione e prassi

5) Sul Documento di Economia e Finanza: la posizione di Rete Imprese Italia

La Cna, insieme alle altre organizzazioni di Rete, il 18/4/2017 è stata audita in Parlamento dalle Commissioni congiunte 5a Programmazione economica e Bilancio e V Bilancio, Tesoro e Programmazione sulle previsioni del DEF.

Si riportano di seguito i principali contenuti in tema di mercato del lavoro, scuola e lotta alla povertà.



A) RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO E SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE.

Le linee di intervento delineate dal Programma Nazionale di Riforma sono volte a rafforzare le misure già adottate con il Jobs Act, con la legge di bilancio 2017 e con la legge n. 107/2015 (cd. Buona Scuola), riservando una particolare attenzione al sistema duale.

Rete Imprese Italia sottolinea che è necessario un maggiore intervento sulle tematiche della riduzione del costo del lavoro e una maggiore semplificazione degli strumenti di accesso agli incentivi e delle relative procedure, al fine di facilitarne l'utilizzo da parte degli interessati.

Si rinnova l'attenzione anche verso il rifinanziamento dello sgravio contributivo totale nei primi tre anni di contratto per le assunzioni di apprendisti in aziende fino a 9 dipendenti.

Sostenere l'apprendistato risulta particolarmente rilevante nell'attuale contesto storico, nel quale le imprese, non ancora riemerse dal lungo periodo di crisi globale, sono chiamate ad affrontare le sfide di una quarta rivoluzione industriale, caratterizzata da rapidi e imprevedibili processi di innovazione. Gli investimenti in formazione, pertanto, non soltanto consentono alle imprese di essere competitive sul mercato, ma sono una strada obbligata per consentire loro di gestire l'attuale fase di transizione.

B) ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO / LA BUONA SCUOLA

Il tema del rilancio dell'occupazione giovanile è necessariamente legato a quello del miglioramento e del rafforzamento dell'alternanza scuola – lavoro.

Rete Imprese Italia rileva come **l'approccio finora adottato non tenga pienamente conto del tessuto imprenditoriale italiano e del ruolo essenziale che devono svolgere in tale ambito le associazioni di categoria per promuovere e sostenere l'alternanza scuola – lavoro e l'apprendistato** in imprese la cui dimensione non consentirebbe di avere le risorse e le competenze per co-progettare e realizzare dei percorsi curriculari integrati tra formazione e lavoro.

C) POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Tra le riforme più innovative intraprese dal Jobs Act c'è la ricerca di un equilibrio e di un coordinamento tra politiche passive di sostegno al reddito e politiche attive del lavoro, finalizzate all'effettiva ricollocazione del singolo lavoratore tramite percorsi personalizzati e utili all'acquisizione di nuove competenze. Con riferimento al Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, si condivide l'esigenza di procedere ad una efficace riqualificazione del personale, ma è altrettanto fondamentale **adottare standard di servizio, anche qualitativi, che rendano l'offerta omogenea a livello nazionale**, così come implementare definitivamente il sistema informativo unitario per le politiche attive.

Tra gli strumenti messi in campo si apprezza particolarmente l'assegno di ricollocazione. Si evidenzia che la maggior parte delle azioni previste è finanziata attraverso la programmazione comunitaria 2014-2020. Si auspica, pertanto, che gli interventi programmati vengano effettivamente conclusi o almeno attivati nelle tempistiche dichiarate, evitando dispersione o restituzione di risorse.

D) LAVORO ACCESSORIO, LAVORO AUTONOMO, LAVORO AGILE

Le direttrici di intervento delineate dal DEF potranno essere efficacemente percorse solo in presenza di un quadro normativo di riferimento che fornisca risposte alle esigenze di riduzione del costo del lavoro ed a quelle di flessibilità, anche con riferimento ai contratti di lavoro.

A tale riguardo va negativamente evidenziato che **l'abrogazione dell'intera disciplina del lavoro accessorio, su cui Rete Imprese Italia ha più volte espresso la propria contrarietà, ha privato le imprese della possibilità di ricorrere a questo utile strumento di flessibilità, lasciando senza risposte tutte quelle prestazioni**

che non possono essere inquadrati in rapporti di lavoro tradizionale. Impedire l'accesso ai voucher, senza peraltro tenere in debito conto né il reale impatto economico del lavoro accessorio né le risultanze della revisione del sistema dei controlli, significa perdere occasioni di lavoro regolare e porre un freno al libero esplicarsi delle attività



economiche in quei settori produttivi dove i buoni lavoro erano utilizzati in maniera regolare e trasparente per gestire attività occasionali e saltuarie.

Non si condivide, pertanto, l'idea che tale strumento potesse rappresentare di per sé una pratica elusiva degli istituti contrattuali afferenti al lavoro subordinato, come peraltro dimostrato dalle valutazioni effettuate dal Ministero del Lavoro nel Quaderno di monitoraggio 1/2016.

L'abrogazione della disciplina del lavoro accessorio pone la necessità di individuare un nuovo strumento con il quale regolamentare le prestazioni occasionali che sia facilmente fruibile dalle imprese e che permetta loro di rispondere con prontezza alle esigenze di flessibilità proprie di un mercato del lavoro sempre più dinamico.

Sul punto la CNA ha sollecitato una risposta semplice, veloce, sicura e legale ai picchi di domanda. Il Governo, infatti, aveva promesso pubblicamente di sostituire i voucher con uno strumento equivalente, sentite le parti sociali. Di questo impegno oggi non c'è traccia. E' necessario che esso venga rispettato in tempi ragionevoli.

Al contrario, va nella corretta direzione il completamento dell'iter di approvazione del c.d. **Jobs Act del lavoro autonomo ed agile**, che, oltre a dare pieno riconoscimento alle esigenze di natura fiscale, previdenziale e di welfare dei lavoratori autonomi, favorisce una maggiore flessibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro. Se le potenzialità del lavoro agile sono notevoli, bisogna tuttavia superare le **criticità legate alla poca chiarezza con la quale la normativa si esprime in merito alla determinazione dell'orario di lavoro.**

E) SALARI E PRODUTTIVITÀ

Positiva risulta la volontà di voler considerare tra gli indici di sviluppo e di benessere della società non soltanto il PIL, ma anche altri fattori che siano

representativi delle diseguaglianze economiche, del livello di istruzione della popolazione e della qualità del lavoro. Investire in qualità del lavoro implica anche l'impegno del Governo **nell'ostacolare la diffusione di condotte di dumping sociale e le pratiche di concorrenza sleale provenienti da imprese estere che possono godere di un minor costo del lavoro.**

In tema di rilancio della competitività, il Governo intende proseguire sulla strada degli incentivi fiscali (c.d. detassazione) dei premi di risultato stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale e territoriale a vantaggio di imprese e dipendenti, ma Rete Imprese Italia ritiene che tale detassazione andrebbero accompagnata anche dalla misura della **decontribuzione.**



F) MISURE IN MATERIA PREVIDENZIALE

Sul versante pensionistico va innanzitutto sottolineata la riduzione dell'incidenza della spesa pensionistica sul PIL, che scende dal 15,7% del 2015 al 15,4% del 2020 per effetto della

riforma Fornero e che genererà una minore spesa in rapporto al PIL per circa 20 punti percentuali fino al 2050.

L'Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (c.d. **APE volontaria**), di cui si attendono a breve i decreti istitutivi, può rivelarsi uno strumento che va nella giusta direzione, tenendo debitamente conto dell'attenzione del Governo a non introdurre elementi di disequilibrio del sistema e della natura peraltro sperimentale della norma.

Con riferimento alla c.d. **Ape sociale**, si fa rilevare anche in questa occasione la disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti e autonomi che svolgono le medesime mansioni.

Anche in relazione all'istituto della rendita integrativa temporanea anticipata (c.d. **RITA**), con il quale è consentita ai soggetti in possesso dei requisiti dell'APE l'anticipazione delle prestazioni della previdenza complementare, si rilevano gli aspetti positivi conseguenti all'introduzione di elementi di flessibilità nel sistema, specie tenendo conto dell'intenzione dichiarata dal Governo di rafforzare il secondo pilastro della previdenza integrativa.

Il DEF pone costantemente l'attenzione sul preoccupante fenomeno **dell'invecchiamento progressivo della popolazione italiana**, e della conseguente spesa per prestazioni assistenziali che ne deriva. A questo proposito, RETE Imprese Italia ritiene improrogabile un intervento di **razionalizzazione delle prestazioni di natura assistenziale**, anche attraverso una più definita distinzione tra trattamenti di natura previdenziale e assistenziale.



Sezione III – Giurisprudenza

6) Superamento del periodo di comporto per il lavoratore disabile

Con la sentenza n. 9395 del 12 aprile 2017, la Corte di Cassazione ha affermato che nell'ipotesi di rapporto di lavoro con invalido assunto obbligatoriamente **le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporto, se l'invalido sia stato adibito a mansioni incompatibili con le sue condizioni di salute**, in quanto la impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore. Quest'ultimo, tuttavia, è gravato dell'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie su cui si fonda la responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

7) La Corte di Giustizia Europea interviene sul velo islamico nei luoghi di lavoro.

Con la sentenza del 14 marzo 2017, la Corte europea ha affrontato la questione della compatibilità con il divieto di discriminazioni posto dall'ordinamento europeo di una disposizione che abbia a oggetto indumenti o segni religiosi o ideologici.

La **questione** è sorta nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Samira Achbita, il Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo e la G4S Secure Solutions NV, una società con sede in Belgio, che aveva impedito ai propri dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

La G4S è un'impresa che fornisce servizi di ricevimento e accoglienza a clienti, che ha adottato una modifica del regolamento interno, con la quale veniva **espressamente vietato ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle loro convinzioni ideologiche**. La lavoratrice, receptionist dell'azienda, ha manifestato varie volte la volontà di indossare il velo islamico sul luogo di lavoro e, pertanto, è **stata licenziata**.

Chiamata a pronunciarsi sulla questione, la Corte ha chiarito che le norme europee mirano a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni, al fine di rendere effettivo il principio della parità di trattamento. **La normativa aziendale, però, tratta in maniera identica tutti i dipendenti dell'impresa, imponendo loro, in maniera generale ed indiscriminata, una neutralità di abbigliamento**. Pertanto non è stata commessa alcuna disparità di trattamento fondata sulla religione o sulle convinzioni personali. Al contrario, **rientra nella libertà d'impresa ed ha carattere legittimo la decisione aziendale di mostrare, nei rapporti con i clienti, una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa, in particolare, qualora il datore di lavoro coinvolga nel perseguimento di tale obiettivo soltanto i dipendenti che si suppone entrino in contatto con i clienti del medesimo**.



Sezione IV – Approfondimenti

8) Le Agenzie per il lavoro e le potenzialità del sistema.

Le Agenzie per il lavoro sono dei soggetti privati autorizzati dal Ministero del Lavoro e iscritte in un apposito albo, che svolgono una serie di attività finalizzate a consentire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. A seconda dell'attività che svolgono, esse possono specializzarsi in somministrazione, nella ricerca e selezione, nel supporto alla ricollocazione del personale o nell'intermediazione.

Esse sono state istituite dalla legge Biagi (d.lgs. 276/2003) che ne detta la disciplina e prevede anche dei precisi requisiti giuridici e finanziari che le stesse devono possedere.

Numerose sono le Agenzie per il Lavoro del sistema CNA, che coprono 40 province e che svolgono l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Un passaggio fondamentale del nuovo sistema delle politiche attive disegnato dal Jobs Act (d.lgs. n. 150/2011) è l'ANPAL, Agenzia nata per assicurare l'esercizio unitario dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro. Essa coordina una Rete nazionale per le politiche attive, all'interno della quale ci sono anche le Agenzie per il lavoro, che quindi entrano a pieno titolo nel sistema unitario delineato dal legislatore.

Anche per questo motivo, il Dipartimento delle Relazioni Sindacali ha organizzato degli incontri con il territorio proprio sul tema delle nuove politiche del lavoro, per approfondire

e analizzarne le potenzialità, al fine di fornire un supporto efficace per le imprese, che sempre più frequentemente si trovano nella situazione (paradossale) di non riuscire a reperire sul mercato le professionalità di cui hanno bisogno.

Agli incontri tenuti nei giorni 14 marzo e 4 aprile hanno

COISA È L'AdR

È la misura di politica attiva del lavoro, introdotta dall'articolo 23 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150, destinata ai percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi).

È la prima politica attiva nazionale **coordinata dall'ANPAL** e **gestita dalla Rete pubblico-privata** dei servizi per il lavoro.

Consiste in un **servizio personalizzato** per la ricerca di nuova occupazione, volto al reinserimento nel mondo del lavoro in tempi brevi.



L'AdR **non è denaro** che integra il sostegno al reddito del lavoratore.

Informazione
per il cittadino

Le modalità operative e l'ammontare sono stati definiti dall'ANPAL, con **delibera n.1 del 2017** che sostituisce la n.09 del 2016.

L'**avviso pubblico** per la sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione è stato pubblicato il **27 Febbraio 2017** sul sito ANPAL

partecipato Romano Benini, in qualità di esperto di politiche attive e Federico Conti, rappresentante dell'ANPAL, che ha illustrato il funzionamento dell'Assegno di ricollocazione (AdR), la prima misura di politica attiva nazionale coordinata dall'ANPAL e gestita dalla Rete pubblico-privata dei servizi per il lavoro (e quindi anche dalle Agenzie per il lavoro). L'assegno, introdotto dal d.lgs. 150/2015, è destinato ai lavoratori percettori

della Naspi e quindi cerca di creare un collegamento tra politiche passive e politiche attive del lavoro.

Nonostante la denominazione, non si tratta di un'integrazione economica destinata a sostenere il reddito del lavoratore, ma consiste in un servizio personalizzato per la ricerca di nuova occupazione, volto al reinserimento nel mondo del lavoro in tempi brevi. L'AdR, infatti, può essere speso dal lavoratore presso uno dei soggetti accreditati (tra i quali ci sono le Agenzie per il lavoro) per ricevere un'assistenza intensiva nella ricerca del lavoro. In cambio il lavoratore dovrà impegnarsi nella ricerca, partecipando agli incontri o alle attività che gli vengono proposte (cd. meccanismo di condizionalità).

L'ammontare dell'AdR (da spendere presso i soggetti accreditati e che oscilla dai 250 ai 5000 euro) varia a seconda del profilo personale di occupabilità del lavoratore: tanto più difficile è occupare il lavoratore, tanto maggiore sarà l'assegno. Lo stesso, poi, viene rilasciato "prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto", nel senso che se il percorso di assistenza alla ricollocazione non ha esito positivo, al soggetto erogatore può essere riconosciuta una sorta di indennità (pari a 106.50 euro) soltanto se detto soggetto supera con successo una soglia minima di percorsi di assistenza alla ricollocazione.

Secondo le stime presentate dall'ANPAL il bacino dei potenziali beneficiari è particolarmente consistente: si prevede che ogni mese possa esserci un flusso di circa 98.000 soggetti che matureranno i requisiti necessari per avere diritto alla misura.

Si tratta di un provvedimento dalle enormi potenzialità, non soltanto perché attua un cambiamento di rotta nelle politiche del lavoro, ma anche per i protagonisti di tali politiche (quali appunto le Agenzie per il lavoro), che possono svolgere un'attività a vantaggio delle imprese (reperire i lavoratori sul mercato), ma che è finanziata con risorse pubbliche, in quanto persegue un obiettivo politico ritenuto meritevole dal legislatore (combattere la disoccupazione).



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>