ITALIA
EXPO MILANO 2015

CONFINDUSTRIA

Disegno di legge AC n. 2660 - Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Audizione del dott. Pierangelo Albini
Direttore Area Lavoro e Welfare di Confindustria

alla Commissione 11ª (Lavoro pubblico e privato)

CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 27 ottobre 2014

Signor Presidente, onorevoli Deputati,

Vi ringrazio per l'invito a esporre le valutazioni di Confindustria su questo importante provvedimento del Governo, volto a realizzare un complessivo riordino della normativa e delle politiche per il lavoro.

Questo riordino è un tassello fondamentale della strategia di riforme economiche necessaria per riportare il potenziale di crescita dell'Italia su livelli soddisfacenti. Il nostro paese da molti anni soffre di lenta crescita e, anche per effetto della crisi, le riduzioni dei livelli di reddito e di benessere, da relative rispetto agli altri paesi stanno diventando riduzioni assolute.

Per il rilancio dell'economia italiana oggi servono anche politiche macroeconomiche adeguate e occorre superare, a livello europeo, l'impostazione di politica economica seguita negli ultimi anni. Tuttavia, non dimentichiamoci che l'Italia cresceva poco anche quando non si parlava di austerity.

Il nostro Paese appare meno capace degli altri paesi sviluppati ad adeguarsi al formidabile cambiamento portato dalle nuove tecnologie e dalla globalizzazione, a causa di un insieme di rigidità che si trasformano in nodi che soffocano lo sviluppo. Queste rigidità sono particolarmente gravi nel contesto di fortissima accelerazione dei mutamenti che è ormai in atto dalla prima metà degli anni 90 e nel quadro di unione monetaria europea a cui l'Italia partecipa.

Tra i fattori frenanti ci sono le modalità di funzionamento del mercato del lavoro, anche con riguardo agli assetti della contrattazione collettiva.

Occorre invece realizzare le condizioni affinchè il mercato del lavoro funzioni correttamente, contribuendo così al recupero di produttività dell'economia.

Il disegno di legge delega presentato dal Governo, e giunto alla metà dell'iter di esame del Parlamento, rappresenta un'opportunità importante per effettuare questo ripensamento complessivo che non possiamo più rinviare.

In questa prospettiva, Confindustria ha giudicato condivisibili e apprezzabili gli obiettivi e l'impostazione della legge. E riconfermiamo questo giudizio complessivo anche ora, dopo le modifiche operate dal Senato.

Forme contrattuali e rapporto di lavoro (art. 1, comma 7).

Venendo ai vari principi di delega, l'elemento maggiormente innovativo appare la volontà di riportare all'interno del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la flessibilità necessaria per renderlo di nuovo

attrattivo e invertire la tendenza delle imprese a preferire i contratti a tempo determinato.

L'esperienza ha infatti mostrato che a ben poco serve imporre divieti e sanzioni al fine di contenere il ricorso a forme contrattuali cosiddette atipiche, se queste sono più funzionali al fare impresa nel mutameto dei contesti produttivi e di mercato.

Le imprese non cercano di per sé forme temporanee di occupazione, ma sono ben consapevoli che il contratto a tempo indeterminato rappresenta la modalità contrattuale più adatta per investire proficuamente nella formazione e nella motivazione del propri collaboratori e che questo concorre alla produttività del lavoro.

Per favorire l'utilizzo dei contratti a tempo indeterminato occorre intervenire in maniera ampia e approfondita e adeguare tale contratto alle esigenze delle nuove realtà produttive, nella logica del modello europeo della flexicurity.

In questa prospettiva si collocano le indicazioni di delega rivolte in particolare:

a) alla flessibilità gestionale interna al rapporto di lavoro, in particolare la mobilità professionale e l'utilizzo del lavoro nelle nuove tecnologie;

b) alla certezza delle regole sul licenziamento previste per i lavoratori di nuova assunzione con il contratto a tutele economiche crescenti, superando l'art. 18;

c) la previsione di una maggior convenienza in termini di oneri diretti e indiretti per chi assume con il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Riguardo il primo punto, importante è la previsione, introdotta ex novo dal Senato, di una revisione della disciplina delle mansioni. Si tratta di un tema rilevante per le imprese, che andrà declinata con particolare attenzione, innovando rispetto alla disciplina vigente.

Nell'ordinamento è infatti già previsto, da oltre vent'anni (art. 4 comma 11 della legge 223 del 1991) che in caso gravi crisi aziendali o di ristrutturazioni, per evitare licenziamenti, con accordo sindacale e con l'assenso dei lavoratori interessati, si possono modificare le mansioni in deroga all'art. 2103 del Codice civile.

Quel che però mancava è l'affermazione della possibilità di modificare le mansioni - ovviamente non unilateralmente ma con la contrattazione - non solo in caso di 'gravi crisi' ma anche in corso di rapporto, per mantenere sempre efficiente la gestione del fattore lavoro.

Altra previsione, introdotta ex novo, è la revisione della disciplina dei controlli a distanza. L'innovazione è positiva e viene incontro a una problematica da tempo segnalata dalle imprese, la necessità di modificare e sempli-

ficare la disciplina dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, norma emanata in tempi e con riferimento ad un contesto tecnologico e produttivo completamente diverso da quello attuale. I principi di delega sono però piuttosto generali e pertanto occorrerà vedere come verranno tradotti in norme positive.

La novità principale dell'attuale testo della delega riguarda però la previsione - non più 'eventuale' come era nella formulazione iniziale - di un "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio".

Le questioni qui sono due.

La prima è che, trattandosi di una nuova tipologia di contratto, potrà applicarsi soltanto alle nuove assunzioni, introducendo così un ulteriore elemento di segmentazione del mercato del lavoro, nonché un disincentivo alla mobilità interaziendale. Si tende poi a sottovalutare che istituti giuridici nuovi implicano, soprattutto nelle fasi iniziali, incertezze applicative e problemi di coordinamento con le discipline delle altre forme contrattuali, tutte cose che si traducono in nuovi costi di gestione per le imprese.

Lo stesso risultato si potrebbe invece ottenere molto più semplicemente lavorando direttamente sul contratto a tempo indeterminato. L'innovazione si applicherebbe a tutti i rapporti in corso e si agevolerebbe la propensione a trasformare i rapporti flessibili in rapporti a tempo indeterminato.

La seconda questione riguarda il merito, la definizione di queste tutele crescenti.

Come risulta dall'intenso dibattito politico che ha accompagnato la riformulazione di questa parte della delega, questo tema si connette alla nuova riforma dell'art. 18. Si tratta di un passaggio necessario, perché la riforma Fornero ha mancato uno dei suoi obiettivi, quello cioè di rendere certi ex ante i costi del licenziamento nel caso in cui in giudizio venga disconosciuta la sussistenza della giusta causa, secondo valutazioni in cui rimane ampia la discrezionalità del giudice.

Non si tratta qui, come spesso erroneamente si dice, di 'liberalizzare i licenziamenti', i quali rimangono vincolati alla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Il punto è allineare le conseguenze sanzionatorie del licenziamento illegittimo a quelle prevalenti in Europa.

Dalla discussione delle ultime settimane risulta abbastanza chiaro che per i nuovi assunti a tempo indeterminato con contratto a tutele crescenti in caso di licenziamento discriminatorio resterebbe la reintegrazione nel posto di lavoro. Sembra altresì chiaro che in caso di licenziamenti economici non legittimi (individuali e collettivi) la sanzione della reintegrazione verrebbe sostituita da un'indennità economica commisurata all'anzianità di

servizio del lavoratore, in coerenza con uno schema già vigente nel nostro ordinamento.

E fin qui siamo d'accordo.

Ciò su cui invece è ben difficile essere d'accordo è se, anche nei casi in cui il licenziamento (individuale e collettivo) per motivi economici risulti pienamente giustificato dalle ragioni addotte dall'impresa, ad essa venga chiesto di farsi carico di ulteriori oneri.

In questo caso è invece evidente che la tutela del lavoratore è presa in carico dal sistema di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, al cui finanziamento le imprese partecipano in notevole misura. Su questo punto si tornerà più avanti nel commento ai principi di delega in materia di politiche attive e passive del lavoro.

Inoltre non è chiara la soluzione che si sta elaborando per i licenziamenti disciplinari. E' auspicabile che anche in questo caso si faccia maggiore chiarezza rispetto alla disciplina esistente, stabilendo che anche per essi la reintegrazione sia ammessa solo in quei casi in cui sia in realtà configurabili profili discriminatori.

Per quanto riguarda le altre tipologie contrattuali, la delega per il riordino delle forme contrattuali risulta positiva nella misura in cui risponde alle esigenze di razionalizzazione e certezza del diritto della nostra legislazione del lavoro.

Sempre nella prospettiva di razionalizzazione e semplificazione della materia potrebbe risultare utile ricomprendere anche per le questioni affrontate nel comma 7 il principio di delega contenuto nella lettera b) comma 6, in materia di semplificazione. Tale disposizione mira infatti a risolvere, attraverso norme di interpretazione, rilevanti questioni controverse, favorendo, in tal modo, la certezza del diritto, che notoriamente costituisce anche uno dei fattori di attrattività degli investimenti esteri.

Ancora in una logica di semplificazione, pur nell'ampiezza della delega conferita al Governo in materia di legislazione del lavoro, risulta assente un'importante materia che pure è fonte di notevoli problemi: la disciplina del processo del lavoro.

A tal proposito, sarebbe opportuno integrare la delega al Governo con l'obiettivo di semplificare il rito del lavoro che ha subito ulteriori allungamenti a seguito della cd. riforma Fornero (Legge n. 92/2012).

Sarebbe, quindi, necessario eliminare il rito speciale introdotto da questa legge salvaguardando unicamente le previsioni relative ai tempi certi e predeterminati per le singole fasi processuali e la vigilanza esercitata dai dirigenti degli uffici giudiziari. Si segnala, peraltro, che interessanti proposte di riforma del processo del lavoro sono contenute nei lavori della Commissione costituita dal Ministero della Giustizia con D.M. 28 giugno – 4 luglio 2013 (cd. "Commissione Vaccarella") e, in particolare, la modifica

proposta all'art. 420 bis del Codice di Procedura Civile che consentirebbe al giudice di affrontare, in via pregiudiziale, questioni di diritto di particolare importanza.

Un'altra previsione rilevante è l'introduzione di un salario minimo legale(art. 1, c. 7, lett. f). Da oltre mezzo secolo la giurisprudenza in materia ha identificato nei minimi contrattuali il riferimento per l'attuazione dell'articolo 36 della Costituzione. L'introduzione di un salario minimo legale, come previsto nella versione ultima della delega - cioè solo per coloro che non siano coperti da contrattazione collettiva e per lavoro autonomo e para subordinato - costituirebbe un completamento rilevante del sistema.

Di ben altra portata sarebbe la previsione di un salario minimo legale di valore generale, come inteso nella maggior parte dei paesi che si sono dotati di tale strumento.

In entrambi i casi, comunque, per valutarne gli effetti è di massima importanza la concreta quantificazione di tale livello salariale minimo. In sintesi, è una questione di grande rilievo, di cui il dibattito politico non ha finora ben chiarito gli obiettivi.

Positiva appare, infine, la previsione, introdotta dal Senato (art. 1, c. 7, lett. i), di una razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, creando una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, in cui far confluire gli attuali servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail. Appare però indispensabile completare tale più che condivisibile disegno facendo confluire nell'agenzia anche i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali, per i quali sono invece previste mere "forme di coordinamento", che da esperienze analoghe sappiamo essere scarsamente efficaci e non garantire la condivisione di indirizzi interpretativi chiari ed univoci.

Servizi per il lavoro e politiche attive (art. 1, commi 3 e 4)

Gli interventi prefigurati sul contratto a tempo indeterminato richiedono sia un'azione decisa a favore delle politiche attive, rifondando radicalmente i meccanismi che si occupano di far incontrare domanda e offerta, sia una riforma in direzione di maggior efficienza nella definizione e nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Come ho avuto modo di svolgere più diffusamente davanti a questa stessa Commissione nell'audizione nell'ambito dell'Indagine conoscitiva sui servizi per l'impiego, per fare efficaci politiche attive del lavoro occorre coinvolgere e razionalizzare i ruoli di tutti gli attori, creare effettive sinergie tra operatori pubblici e privati, applicare regole stringenti: si paga il risultato e non il mero 'movimento', politiche attive e passive vanno cogentemente collegate.

Per quanto riguarda le politiche attive, si condivide quindi la scelta di creare – senza costi per la finanza pubblica – una Agenzia nazionale per il lavoro. All'Agenzia viene affidata la competenza gestionale in materia di politiche attive, di servizi per l'impiego e dell'ASPI, con la razionalizzazione degli enti e degli uffici centrali e locali che gestiscono politiche attive e passive.

Questa previsione della delega risulta particolarmente importante al fine di superare in particolare l'eccessiva frammentazione dei soggetti istituzionali che, a vario livello, sono preposti all'attuazione delle politiche attive.

Va però osservato che tra le modifiche apportate in Senato vi è la limitazione della razionalizzazione dei vari uffici ed enti che si occupano di lavoro e politiche del lavoro ai soli enti e amministrazioni centrali, con esclusione quindi delle amministrazioni regionali e locali, riducendo quindi sensibilmente la portata della norma.

Si prevedono anche meccanismi di raccordo, ad ogni livello, tra l'Agenzia e l'INPS: questo principio di delega andrebbe senz'altro reso più efficace, prevedendo non solo un mero raccordo con l'Istituto, come sembra prevedere uno dei principi di delega (cfr. art. 1 c. 3, lett. r), ma assegnando agli uffici dell'INPS che dovranno confluire nell'Agenzia un ruolo centrale e diretto nella gestione degli ammortizzatori sociali.

Positiva la previsione volta a valorizzare le sinergie tra servizi pubblici e privati. Una maggiore integrazione pubblico-privato nei servizi per l'impiego può effettivamente rafforzare la capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro ed adeguarla agli standard europei: si osserva soltanto che sembra ultronea la definizione di (nuovi) criteri di accreditamento e autorizzazione per i soggetti privati, già ampiamente previsti dalla legislazione vigente.

Il disegno di legge delega prevede la razionalizzazione degli incentivi all'assunzione e per l'autoimpiego. Questo principio di delega va valutato positivamente, nella misura in cui dalla razionalizzazione possano derivare risorse che potranno essere proficuamente destinate al taglio del cuneo fiscale ed alla riduzione del costo del lavoro.

Di particolare interesse il criterio di delega relativo all'inserimento mirato: sicuramente condivisibile nelle finalità, occorrerà che la delega dia attuazione alla previsione:

- confermando il fondamentale principio del collocamento mirato, così come declinato negli interventi normativi e interpretativi succedutisi dopo la legge 68/1999;
- garantendo il coordinamento con le altre normative settoriali che incidono sugli obblighi del datore di lavoro (ad. es., salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Ammortizzatori sociali (art. 1, comma 2).

La delega persegue inoltre il disegno di dare maggiore efficienza al sistema degli ammortizzatori sociali, prevedendo sia una generalizzazione degli interventi, assolutamente condivisibile per evidenti ragioni di equità, sia una miglior definizione nel loro utilizzo, distinguendo le tutele per le situazioni oggettive di disoccupazione, non più affrontabili ricorrendo impropriamente alla Cigs, da quelle per i casi di contingente sospensione dal lavoro per cause non strutturali ma cicliche.

L'obiettivo deve essere consentire alle imprese di reagire più rapidamente alle difficoltà, affrontando processi di ristrutturazione con maggiore velocità e minimizzando al contempo i disagi sociali.

Per fare questo, a regime, servono due soli ammortizzatori universali, obbligatori: la cassa integrazione guadagni, per affrontare crisi nelle quali è prevedibile una ripresa dell'attività, e l'ASPI per coloro che hanno perso il lavoro e sono attivamente alla ricerca di una nuova occupazione. E' evidente che in questa logica la durata della cassa integrazione non dovrebbe andare oltre un limite fisiologico (a es. 12-24 mesi) e che andrebbe potenziata la durata dell'Aspi.

Razionalizzando gli strumenti si darà slancio alle politiche attive e si potranno ridurre gli oneri a carico delle imprese. E' però indispensabile che gli oneri siano equamente ripartiti su tutti i tipi di imprese.

Infine, se l'obiettivo a regime fosse di avere due soli ammortizzatori universali, obbligatori, finanziati con la contribuzione e in parte con la fiscalità generale, la cassa integrazione guadagni (da finanziare interamente con la contribuzione) e l'ASPI (da finanziare in parte con la contribuzione e in parte con la fiscalità) andrebbe radicalmente ripensato il ruolo dei fondi di solidarietà previsti dalla iforma Fornero, ridisciplinandone le finalità verso un ruolo non sostitutivo ma di integrazione e miglioramento (in termini quantitativi e di durata) degli ammortizzatori universali.

I principi di delega esprimono una logica più mediana diretta ad una riconduzione della cassa integrazione (CIGO e CIGS) alle finalità originarie, di carattere transitorio, di sostegno nei momenti di crisi e nelle fasi di ristrutturazione. In questa logica nel merito andrebbe però almeno chiarito:

- l'effettiva portata del principio della impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione di attività aziendale o di un ramo di essa, garantendo la concessione della cassa integrazione per quella parte dell'impresa che prosegue l'attività aziendale;
- l'effettiva portata del principio relativo alla possibilità di accesso alla cassa integrazione solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro. Questo principio appare estremamente generico oltre che contraddittorio, in quanto contrappone la gestione degli ammortizzatori sociali (legata all'impresa) con

quella degli strumenti contrattuali (riferita ai singoli lavoratori) e rischia di determinare un arretramento rispetto a principi recentemente affermati (ad esempio con riferimento alla esclusione dell'obbligo di ricorrere alle ferie in caso di sospensione dell'attività lavorativa già affermata in via interpretativa dal Ministero del lavoro);

- il meccanismo di calcolo della durata temporale di CIGO e CIGS riferita non all'azienda, come previsto dalla legislazione vigente, ma con riferimento ai singoli lavoratori, nonché cosa si intenda con il riferimento "*revisione dei limiti di durata da rapportare alle ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria*" (art. 1, c. 2 lett. a, n. 4);
- la concreta applicazione sia della "*rimodulazione*" della contribuzione tra settori, sia della previsione di una maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici.

  Tale principio è condivisibile solo se l'aliquota media rispetto alla quale operare eventuali "rimodulazioni" sia quella di effettivo equilibrio tra contribuzioni e prestazioni della cassa ordinaria.

  Anche il principio che l'utilizzo effettivo comporti un aumento di contribuzione si presta a critiche, se applicato in maniera meccanica. Vanno qui contemperate due esigenze: da un lato evitare l'abuso nel ricorso allo strumento, che si evidenzia in un utilizzo sistematico e reiterato; dall'altro evitare all'impresa che deve affrontare una crisi, uno sforzo economico aggiuntivo proprio nel momento di difficoltà.

Con riferimento agli strumenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, pur condividendo i principi di delega, occorre chiarire:

- la durata, la misura e l'onere contributivo relativo alla nuova ASPI, che incorporerà gli attuali strumenti ASPI e MINIASPI e che verrà estesa ai collaboratori coordinati e continuativi, anche in considerazione della prevista introduzione per questi ultimi del meccanismo dell'automatismo delle prestazioni (a questo proposito occorrerà monitorare attentamente l'onere derivante dall'introduzione di detto principio);
- la portata dell'introduzione della misura di intervento sociale destinata ad intervenire dopo la fine della disoccupazione per "*i lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori particolarmente ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente*", considerata l'assenza di misure di copertura della misura;
- cosa si intenda con il riferimento alla "*eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale*".

Analogamente a quanto previsto per gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, andrebbe introdotta una previsione finalizzata

all'armonizzazione delle degli oneri contributivi in materia di Aspi, attualmente determinati in misura diversa tra i diversi settori.

Un'altra innovazione apportata in Senato è la previsione (art. 1, c. 2, lett. d) di sanzioni per il lavoratore beneficiario di sostegni al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione. In realtà da almeno 15 anni sono vigenti norme in tal senso, quel che attualmente manca è l'indicazione del soggetto tenuto ad agire in caso di non disponibilità, che non potrà che essere uno dei soggetti pubblici coinvolti nel sistema che gestisce la concessione degli ammortizzatori sociali.

Semplificazione delle procedure e degli adempimenti (art. 1, commi 5 e 6)

I principi di delega diretti alla razionalizzazione e semplificazione di procedure ed adempimenti a carico del cittadino e delle imprese sono ampiamente condivisibili e positivi poiché affrontano uno dei problemi maggiormente avvertiti dalle imprese specie nel raffronto con i propri competitor internazionali.

Particolarmente positive risultano le deleghe contenute nelle lettere b) ed f) del comma 6. Quella della lett. f), poi, promuovendo la revisione del regime sanzionatorio in una logica premiale piuttosto che punitiva e prevedendo sanzioni diverse in caso di violazioni meramente formali, afferma principi importanti che vanno nella giusta direzione, volta a favorire il rispetto delle norme, prima ancora che la repressione dei comportamenti scorretti.

Tra le materie oggetto degli interventi di semplificazione il Senato ha opportunamente aggiunto i temi di salute igiene e sicurezza sul lavoro.

Confindustria valuta molto positivamente l'inserimento della materia della salute e sicurezza tra quelle da semplificare (con particolare riferimento agli interventi sulle molte norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali ed amministrativi).

Finalmente, la proposta pone le basi di un sistema di regole certo e prevedibile, che modifica profondamente l'approccio attuale e consente di individuare con certezza sia gli obblighi e le responsabilità sia la loro corretta distribuzione. Questo rappresenta un fattore di civiltà, perché consentirà di incrementare il livello di sicurezza nei luoghi di lavoro, e di competitività, quale requisito fondamentale per chi voglia intraprendere in Italia.

Maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 1, commi 8 e 9).

Il disegno di legge contiene ampi principi di delega anche in ordine al sostegno della genitorialità attraverso misure volte a tutelare la maternità

delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

In primo luogo si prevede l'eventuale estensione, da raggiungere anche in maniera graduale, dell'indennità di maternità alle categorie di lavoratrici che attualmente non ne beneficiano, nonché l'estensione del principio dell'automaticità delle prestazioni per le lavoratrici madri parasubordinate.

Tali estensioni andrebbero valutate con attenzione sotto il profilo dei costi. Infatti, sia se finanziate mediante il sistema contributivo, sia se finanziate mediante la fiscalità generale, è necessario evitare che queste misure determinino un incremento complessivo del, già elevato, costo del lavoro.

Importante è anche l'attenzione riservata all'utilizzo degli strumenti fiscali per incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, quindi, alla vita economica e sociale.

Sotto altro profilo, il disegno di legge delega il Governo all'adozione di misure volte ad incentivare accordi collettivi diretti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività per agevolare la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa anche attraverso il ricorso al telelavoro.

Si tratta di principi di delega positivi che meritano di essere ampliati. Confindustria, infatti, ha rilevato che in molti casi le imprese adottano misure di sostegno al work life balance in via autonoma. Per valorizzare queste esperienze e dare impulso al fenomeno, riteniamo opportuno che la delega sia estesa anche alle forme di flessibilità ed impiego di premi di produttività poste in essere in via autonoma e diretta dalle imprese.

Analogamente, con riferimento all'ipotesi del telelavoro, andrebbe prevista l'estensione degli incentivi anche ad altre forme di lavoro da remoto come lo smartworking.

Per quanto riguarda, invece, i servizi per l'infanzia, il disegno di legge prevede una delega volta a rafforzarne l'offerta mediante un sistema integrato. Tuttavia, riteniamo che qualsiasi iniziativa in materia debba essere condizionata dall'esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi da parte delle pubbliche istituzioni, secondo le rispettive competenze e risorse.

Inoltre, sempre al fine del miglioramento del work life balance, riteniamo che bisognerebbe prevedere un criterio di delega che affronti in maniera articolata il tema dei tempi delle città e più nello specifico dell'organizzazione degli orari della Pubblica Amministrazione (a titolo esemplificativo: tempi della scuola, tempi dei servizi erogati al pubblico, tempi dei trasporti...) e della sua più ampia digitalizzazione.

Infine, il disegno di legge contiene una delega per la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per garantire una maggiore flessibilità dei congedi. Confindustria esprime un giudizio positivo per l'intervento legislativo nella parte in cui si propone di razionalizzare una disciplina caratterizzata da una frammentarietà che determina inevitabili incertezze applicative. Per questo motivo andrebbe integrato il principio di delega prevedendo che la ricognizione della materia – ma, soprattutto, la definizione dei provvedimenti delegati - avvenga tenendo conto della necessità di rispettare sempre un giusto contemperamento tra le esigenze di tutela dei lavoratori con quelle organizzative del datore di lavoro.