



“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità” (A.G. 176)

Proposte di modifica ed emendamenti UIL

a cura del Servizio politiche attive e passive e Servizio politiche di cittadinanza, del sociale e del nuovo welfare

Emendamento all’art. 22 (Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale)

Eliminare la progressività delle sanzioni, lasciando inalterato il vigente sistema sanzionatorio previsto all’art 3 del DL 12/2002, convertito in Legge 73/2002 come modificato da ultimo con il DL 145/13 convertito in Legge 9/2014.

La reintroduzione della diffida come effetto premiale può andar bene se connessa con la condizionalità della stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato escludendo quindi l’ipotesi di un contratto a tempo determinato, soprattutto se di brevissima durata come i 3 mesi previsti nello schema di decreto legislativo.

(motivazioni emendamento)

L’idea di una modulazione della sanzione in base ai giorni di irregolarità lavorativa, se da una parte garantirebbe una proporzionalità tra condotta e sanzione, dall’altra riteniamo che possa determinare una riduzione, rispetto ad oggi, dell’effetto deterrente dell’attuale sistema sanzionatorio (recentemente modificato dalla L. 9/2014), poiché presumibilmente verranno dichiarati meno giorni di quelli effettivi per incorrere nella sanzione minore. Per tale motivo chiediamo il mantenimento del vigente sistema sanzionatorio.

Se a ciò si aggiunge anche la reintroduzione della diffida, avente un sicuro effetto premiante per l’azienda, non si comprende, a fronte di tale “condono” per le aziende, quale positivo effetto abbia sul lavoratore interessato, che si vedrà stipulare un contratto a tempo determinato non inferiore a 3 mesi (al netto di un ipotetico contratto a tempo indeterminato, anche part-time).

Per tale motivo, crediamo che sia corretto, nell'ambito di un bilanciamento di interessi, che la condizionalità sia la sola stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

Emendamento all'art. 23 (Modifiche all'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196)

A) Soppressione intero articolo

B) In subordine, modificare l'art. 23 nel seguente modo:

a) modifiche all'art. 23, comma 1:

- Inserire prima del primo comma dell'art. 4 L.300/70, il seguente comma: "E' fatto divieto di controllo a distanza del lavoratore attraverso strumenti utilizzati dal medesimo per rendere la prestazione lavorativa e attraverso strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".
- Sopprimere il 2 comma dell'art. 4 L.300/70 come modificato dal decreto legislativo semplificazioni.
- Modificare il comma 3 dell'art 4 L.300/70, nel seguente modo: "Le informazioni raccolte ai sensi del primo comma non sono utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro. Le informazioni raccolte ai sensi del secondo comma sono utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data adeguata informazione al lavoratore e alle rappresentanze sindacali stipulanti l'accordo collettivo di cui al comma 2, ovvero alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (sia nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, sia nel caso di autorizzazione da parte della DTL o Ministero Lavoro)".

b) modifiche all'art. 23, comma 2:

- Dopo "all'articolo 4" eliminare le parole ", primo e secondo comma"

(motivazioni emendamento)

Dall'adeguamento del mercato del lavoro all'evoluzione tecnologica, soprattutto in specifici settori produttivi, ne consegue che in tema di controlli sull'uso di tutte le strumentazioni ed apparecchiature connesse con il rapporto di lavoro, dovrebbe essere posta, più che nel passato, maggiore attenzione ad evitare interferenze ingiustificate sui diritti e libertà fondamentali dei lavoratori.

Il superamento di un principio fondamentale quale quello del divieto di controlli a distanza, attraverso la riformulazione dell'art. 4 Legge 300/70 attuata dall'art. 23 dello schema di Decreto Legislativo, ed il possibile utilizzo di informazioni e dati per "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", sembra non tener in debito conto né le Linee Guida del 2007 del Garante della Privacy, né dell'ultima relazione dello stesso Garante in cui ha dichiarato che, pur in vigore dell'espresso

divieto di controllo a distanza, sono pervenute “numerose segnalazioni e reclami relativi a forme di accesso ad informazioni personali oppure a modalità di circolazione delle stesse all’interno della struttura lavorativa, ritenute indebite, tanto nel settore pubblico che privato”, né dei provvedimenti dello stesso emanati il 2 ottobre 2014 e l’8 aprile 2010.

Preoccupa, quindi, l’aver abrogato il divieto di controllo a distanza ed aver, conseguentemente, esteso agli “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”, la possibilità di utilizzo delle informazioni e dati in essi contenuti, per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quindi la legittimità di sanzioni disciplinari e licenziamenti).

Avendo il Ministro del Lavoro chiarito espressamente con un recente comunicato stampa che “per quanto riguarda gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (quali cellulari, tablet e pc) non si autorizza nessun controllo a distanza, ma si chiariscono semplicemente le modalità e i limiti per l'utilizzo di questi strumenti e dei dati raccolti attraverso di essi”, con la nostra richiesta di emendamento non si fa altro che prendere atto e condividere tale interpretazione, che deve intendersi come un “divieto di controlli a distanza del lavoratore sugli strumenti utilizzati dal medesimo per rendere la propria prestazione lavorativa”.

Emendamento all’art. 26 (Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)

- Al comma 8 dell’art 26, sopprimere le parole “o avanti alle commissioni di certificazione di cui all’art. 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003”

(motivazioni emendamento)

Condividendo la nuova e semplificata procedura telematica di trasmissione delle comunicazioni di dimissioni e risoluzioni consensuali, nonché di revoca delle stesse, riteniamo opportuno che, in alternativa alla stessa, possano considerarsi valide solo quelle effettuate nelle sedi protette di cui all’art. 2113 c.c.

Per tale motivo chiediamo di eliminare dal comma 8 dell’art. 26 dello schema di decreto legislativo, le commissioni di certificazione.

DECRETO LEGISLATIVO N. 81 del 2015: MANSIONI

Altro punto su cui vogliamo esporre la nostra posizione riguarda lo Schema di Decreto 158, già approvato (D.Lgs. 81/2015) e pubblicato sulla G.U. (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

Vogliamo comunque mettere in evidenza una incongruenza riguardante il demansionamento.

Se non verranno effettuate modifiche, ci troveremmo di fronte a due disposizioni diverse sullo stesso tema riguardante il cambio di mansioni, una sul nuovo Decreto, una sul Decreto Legislativo 81, in cui è obbligatorio la formazione specifica sui rischi ad ogni cambio mansione.

Riportiamo di seguito il parere già a suo tempo espresso:

Titolo IV

Disposizioni in materia di lavoro subordinato

Capo I

Disciplina delle mansioni

ART. 55

(Modifiche all'articolo 2103 del codice civile)

I. L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«2103. Prestazione del lavoro. - Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione,

nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un 'unità produttiva ad un' altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo}}.

2. L'articolo 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è abrogato.

Incongruenza

Fatto salva la Formazione obbligatoria prevista dal D. Lgs. 81/08.

Commento: la modifica di questa legge è in contraddizione con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/08 sulla salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione deve essere obbligatoria e preventiva su SSL per ogni cambio mansione.

Ai fini della tutela della salute e sicurezza del lavoratore, così come definito dal D. Lgs. 81, ad ogni cambio mansione è obbligatoria la formazione specifica sui rischi della mansione stessa).

Su questo tema vorremmo che il Ministero del Lavoro si pronunciasse in merito.

Sull'Ispettorato unico, Schema di Decreto 178, si parla ovviamente di ispezioni riguardo al lavoro ma con un coordinamento con i Servizi Ispettivi delle ASL.

In merito i Colleghi Confederali e la nostra Categoria di riferimento hanno già fatto dichiarazioni specifiche, noi crediamo che l'obiettivo di una migliore opera di prevenzione si attui anche con un miglioramento delle ispezioni, sul lavoro e sulla SSL, ma anche e soprattutto con azioni mirate di supporto alle Imprese, ai Lavoratori e ai loro Rappresentanti.

In questo quadro riteniamo che lo sforzo fatto sia stato poco e quanto realizzato rischia di non cogliere gli obiettivi prefissi.

Sanzioni: anche su questo punto, risulta non molto comprensibile la diminuzione di alcune sanzioni su SSL, in questo delicato momento non è opportuno intervenire in maniera riduttiva sulle sanzioni nella misura in cui i valori di infortuni ed incidenti non calano come previsto e quindi un rallentamento sul tema rischia di produrre effetti contrari.

Un ritocco alle sanzioni potrebbe essere utile e necessario dopo aver completato il sistema normativo e messo in atto tutte le azioni di supporto alle imprese necessarie per migliorare la prevenzione nei luoghi di lavoro e migliorare le possibilità di aumento della produttività complessiva.



Servizio politiche attive e passive del lavoro

Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (AG 177).

Proposte emendative

Art. 1 comma 2 lettera h)

Eliminare le parole “in via provvisoria, fino al suo programmato scioglimento,”

(motivazione)

Non è desumibile, all'interno della norma in esame, la programmazione dello scioglimento della Società Italia Lavoro, che invece dovrà essere il risultato finale del completo assorbimento delle maestranze in essa impiegate.

Art. 4 comma 4

Dopo le parole “la dotazione organica dell'ANPAL,” **aggiungere le seguenti** “che nella prima fase di avvio sarà”.

(motivazione)

L'emendamento intende sottolineare che la dotazione organica dell'ANPAL è destinata a crescere parallelamente all'aumento delle attività che saranno via via acquisite, coerentemente con il processo di convergenza degli enti strumentali definito negli articoli seguenti.

Art. 4 comma 7

Eliminare le parole “e dall'ISFOL”.

(motivazione)

Vista la dotazione organica dell'ANPAL (comma 4 del presente articolo), la previsione del trasferimento del personale dell'ISFOL in ANPAL ha come effetto la sostanziale saturazione di detta dotazione già nel 2016. Implicitamente, ciò rende più problematico, più lungo e potenzialmente più oneroso per la finanza pubblica il processo di convergenza di Italia Lavoro S.p.A. con le finalità e le funzioni dell'ANPAL (prevista dal successivo comma 13 del presente articolo). Le competenze e le professionalità di una parte del personale dell'ISFOL, di ruolo ed a tempo determinato, potrebbero comunque essere impiegate nell'ANPAL attraverso la modalità del distacco, già sperimentata con successo in specifiche convenzioni tra il Ministero del Lavoro e l'ISFOL.

Art. 4 comma 9

Eliminare le parole “ e dell'ISFOL”

(motivazione)

Si veda motivazione dell'emendamento all'art. 4 comma 7

Art. 4 comma 10

Eliminare le parole “e dall'ISFOL”

(motivazione)

Si veda motivazione dell'emendamento all'art. 4 comma 7

Art. 4 comma 13

Sostituire le parole “di convergenza, anche societario, con le finalità e le funzioni dell'ANPAL” con le seguenti “di piena convergenza delle finalità di Italia Lavoro S.p.A. con le finalità e le funzioni dell'ANPAL, da realizzarsi all'interno dell'attuale ciclo di programmazione dei Fondi strutturali Europei e fatte salve le competenze e le professionalità del personale impiegato nella stessa Italia Lavoro”.

(motivazione)

Riteniamo necessario che tra le iniziative che il futuro commissario di Italia Lavoro dovrà intraprendere debba essere sottolineata quella relativa alla piena convergenza di tutte le attività oggi svolte da Italia Lavoro con conseguente salvaguardia occupazionale e professionale del personale impiegato in tali attività, all'interno del lasso temporale definito dall'attuale ciclo di programmazione dei fondi strutturali 2014/2020.

Art. 4 comma 14

Eliminare le parole “limitatamente per quanto riguarda il personale, ai soli rapporti di lavoro non a tempo indeterminato”.

(motivazione)

Appare limitativo definire in maniera così netta i soggetti che si renderanno necessari per il processo di rafforzamento delle politiche attive previste dal comma in esame. Dovranno infatti essere le direttive, contenute nel decreto del Ministro del lavoro a definire tempi e modalità dei processi di convergenza in Anpal di tutto il personale di Italia Lavoro.

Art. 4 comma 15

Abrogare l'intero comma.

(motivazione)

In ragione della priorità che intrinsecamente il legislatore attribuisce alla convergenza della struttura operativa di Italia lavoro all'interno dell'Anpal, è prematuro definire, attraverso requisiti troppo generici, le modalità con cui si intende raggiungere tale obiettivo. A tale proposito si ritiene che la definizione delle modalità con le quali realizzare la prevista convergenza della società Italia Lavoro debba essere indicata all'interno del decreto Interministeriale previsto al precedente comma 13.

Art. 4 comma 17

Sostituire le parole alla fine del periodo di cui alla lettera e) “al comma 14” **con le seguenti** “ ai commi 13 e 14”.

(motivazione)

Le finalità contenute nella lettera e) del comma 17 non possono non rimandare anche al comma 13 in materia di convergenza delle finalità di Italia Lavoro S.p.A. con la costituenda ANPAL.

Art. 5 comma 3

Aggiungere alla fine le seguenti parole “di cui all'art. 4, commi 4 e 13”.

(motivazione)

Il riferimento alla dotazione iniziale individuata all'art. 4 comma 4 ed il successivo riferimento del comma 13 alla convergenza del personale di Italia lavoro all'interno dell'ANPAL, sono necessarie per definire le priorità in merito all'utilizzo di quota parte del Fondo di rotazione di cui al decreto legge n. 148/93.

Per quanto riguarda le parti dello schema di decreto in esame che toccano le funzioni e le attività proprie dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua, di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n° 388, si rimanda ad uno specifico documento che sarà sottoposto all'attenzione delle competenti Commissioni parlamentari.



Servizio politiche attive e passive del lavoro

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (AG 179).

Proposte emendative:

Art. 1 comma 2

Al termine del periodo **eliminare** le parole “**nel settore industriale**”.

(motivazione)

La esclusione del requisito, nei casi di eventi oggettivamente non evitabili, dei 90 giorni di lavoro effettivo introdotta anche per la Cigo, non può essere limitata al solo settore industriale escludendo di fatti tutti gli altri settori ed in particolare quello Artigiano.

Art. 2 comma 2

Abrogazione.

(motivazione)

In ragione di quanto successivamente previsto al comma 3 dell'art. 2, agli apprendisti sono estesi gli obblighi contributivi, pertanto, al pari degli altri lavoratori, agli apprendisti deve essere permesso l'accesso a tutte le tipologie di integrazione salariale.

Art. 3 comma 5

Alla fine del comma **aggiungere le seguenti: “ Il trattamento , nei soli casi di cui riferisca alle causali di cui all’art. 21, comma 1 lettera c), non puo' in ogni caso superare l'importo mensile massimo di cui all'articolo unico, secondo comma, lettera b), della legge 13 agosto 1980, n. 427, e successive modificazioni.”**

(motivazione)

Limitando al solo massimale “alto” i trattamenti relativi al contratto di solidarietà se ne incentiva l’utilizzo creando una reale condizione di vantaggio rispetto alle altre tipologie di intervento.

Art. 4 comma 1

Al termine del periodo **aggiungere** la seguente frase: **“ Ferma restando la durata complessiva di cui al comma che precede, è prevista un’unica proroga di durata massima pari a 6 mesi nei casi di trattamenti di integrazione salariale per riorganizzazioni aziendali caratterizzate da particolare complessità dei processi produttivi con conseguenti ricadute occupazionali”**

(motivazione)

Si ritiene necessario rendere meno rigida la durata massima complessiva in particolare nei casi in cui i processi di riorganizzazione aziendale abbiano necessità di un ulteriore periodo di sospensione e/o riduzione dell’attività lavorativa con l’obiettivo di salvaguardare l’occupazione.

Art. 5 comma 1

Sostituire il primo paragrafo con il seguente: **“ A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale, fatta eccezione per quella prevista al successivo art. 22, comma 1 lettera c), è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:”**

(motivazione)

Attraverso l’eliminazione della contribuzione aggiuntiva sui contratti di solidarietà si intende incentivarne l’utilizzo, creando delle condizioni di miglior favore.

Alla lettera a) modificare le parole “9 per cento” in “4 per cento”. Alla lettera b) modificare le parole “12 per cento” in “8 per cento”. Alla lettera c) modificare le parole “15 per cento” in “12 per cento”.

(motivazioni)

La misura del contributo addizionale proposto raddoppia quelle oggi vigenti, rappresentando di fatto un deterrente all’utilizzo delle integrazioni salariali con conseguenti ricadute sull’occupazione.

Art. 8 comma 1

Successivamente alla parola “sospensione” aggiungere “a zero ore” ed eliminare la frase “o riduzione superiore al 50 per cento dell’orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi”

(motivazione)

Si ritiene realizzabile l’intervento solo in relazione ad una sospensione totale dell’attività lavorativa.

Art. 22 comma 1

Aggiungere alla fine le seguenti parole: “Fermo restando quanto previsto, in tema di riorganizzazioni aziendali caratterizzate da particolare complessità, all’art. 4 comma 1.”

(motivazione)

Coerentemente con l’emendamento proposto all’art. 4 comma 1 si conferma la possibilità di poter utilizzare un’unica proroga di massimo 6 mesi nei casi di ,maggiore complessità-

Art. 26 comma 8

Sostituire le parole “31 dicembre 2015” con “30 giugno 2016” e conseguentemente le parole “1° gennaio 2016” con “1° luglio 2016”.

(motivazione)

L’esperienza passata in materia di Fondi di solidarietà bilaterali ha dimostrato che i tempi di implementazione delle novità ed i Decreti che li recepiscono sono necessariamente lunghi.

Art. 27 comma 3

Sostituire le parole “31 dicembre 2015” con “30 giugno 2016” e conseguentemente le parole “1° gennaio 2016” con “1° luglio 2016”.

(motivazione)

A maggior ragione i Fondi c.d. alternativi hanno maggiore bisogno di tempo per la ridefinizione degli atti costitutivi.

Art. 27 comma 4

Alla lettera a) sostituire “non inferiore allo 0,45 per cento” con “non inferiore allo 0,30 per cento”.

(motivazione)

Occorre ricordare che lo spirito che ha portato alla creazione dei Fondi alternativi si basa sulla capacità delle parti costituenti di definire sia l'ambito di intervento che la misura e le conseguenti contribuzioni per il finanziamento. Abbassare l'aliquota indicata dal legislatore permetterà ai Fondi alternativi di calibrare al meglio finanziamenti ed attività rispetto alle proprie specificità.

Art. 29 comma 4

Sostituire le parole “non superiore a quattro volte l’ammontare” con “non superiore a dieci volte l’ammontare”.

(motivazione)

La previsione contenuta al comma 4 dell'art. 29, seppur mitigata da una lunghissima fase transitoria, rischia di penalizzare proprio le piccole e piccolissime imprese cui espressamente sono rivolte le novità più rilevanti. Infatti una impresa con 6 dipendenti potrà mediamente accantonare circa 80 euro per ogni lavoratore per un totale annuo di poco meno di 500 euro e non potrà mai raggiungere accantonamenti tali da garantire una reale prestazione di sostegno al reddito.

Art. 41 comma 2

Sostituire le parole “si computano ai fini” con “non si computano ai fini”

(motivazione)

L'emendamento richiesto permette alle aziende oggi in crisi e costrette ad un lungo periodo di sospensione o riduzione dell'attività di non partire penalizzate con l'entrata in vigore della riforma.

Art. 42 comma 4

Dopo le parole “limitatamente ai lavoratori” eliminare le parole “del settore produttivo del turismo”

Aggiungere di seguito alle parole “lavoratori stagionali” le parole “come definiti rispettivamente dal Dpr 1525/63 e dai contratti collettivi di settore”.

(motivazione)

L'emendamento proposto ha l'obiettivo di chiarire l'ambito di applicazione della disposizione allargando a tutti i lavoratori stagionali le previsioni di cui al comma in esame (non solo al settore turistico).

Art. 43 comma 1

Sostituire le parole “il giorno successivo” con le parole “ dal 15° giorno successivo”.

(motivazione)

La portata delle novità introdotte dalla norma in esame richiedono un periodo congruo per la effettiva entrata in vigore.

Art. 43 comma 3

Abrogare l'intero comma, in coerenza con l'emendamento sopra richiesto all'art. 41 comma 2.

Art. 43 comma 4

Sostituire le parole “all'articolo 22, comma 4” con le parole “all'articolo 12, comma 5 e all'articolo 22, comma 4”.

(motivazione)

Con l'inclusione dell'art. 12 comma 5 si rende coerente la fase transitoria prevista non solo per le integrazioni salariali straordinarie ma anche per quelle ordinarie.

Art. 43 dopo il comma 10 aggiungere il seguente:

“11. Le disposizioni contenute all'articolo 6, comma 3 del decreto interministeriale n. 83473 del 01/08/2014, in materia di ammortizzatori sociali in deroga, sono prorogate fino alla data del 31 dicembre 2015.”

(motivazione)

La proroga proposta potrà permettere alle Regioni, senza determinare un aumento della spesa prevista per gli ammortizzatori in deroga, un utilizzo più flessibile delle risorse loro assegnate nella misura massima del 5% ovvero utilizzando risorse proprie. Gli interventi potranno in parte risolvere situazioni di estremo disagio sociale che stanno interessando in particolare le regioni meridionali del nostro Paese.

Roma 6 luglio 2015