

Legge delega su lavoro “Jobs Act” Scheda di lettura e commento

Delega al Governo in tema di riordino degli ammortizzatori sociali

Tutele in costanza di rapporto di lavoro

Per quanto riguarda la cassa integrazione, la delega fa riferimento, senza precisare meglio, alla revisione dell’ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui alla legge n.92/2012, con fissazione di un termine certo per l’avvio di questi ultimi. Gli eventuali risparmi di spesa derivanti da tale revisione saranno comunque destinati al finanziamento di ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro.

Si fa riferimento anche ad una revisione dei limiti di durata, rapportati ai singoli lavoratori, e all’incentivazione della rotazione.

Inoltre si stabiliscono la semplificazione delle procedure, anche con meccanismi standardizzati di concessione, e l’accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell’orario di lavoro, eventualmente destinando parte delle risorse ai contratti di solidarietà. Per quanto riguarda questi ultimi si parla di revisione dell’ambito di applicazione e del funzionamento, con particolare riferimento a quelli espansivi e alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui alla legge n. 236/93, quelli utilizzabili dalle piccole imprese.

Si stabilisce anche l’impossibilità di autorizzare la cassa integrazione in caso di cessazione di attività, ma solo se tale cessazione è definitiva, lasciando spazio all’utilizzo della cassa integrazione laddove vi sia la possibilità che un altro proprietario rilevi l’azienda.

Infine, per quanto riguarda le aliquote di finanziamento della cassa integrazione a carico delle imprese, la delega indica una riduzione degli oneri contributivi ordinari ed una loro rimodulazione tra i settori in funzione dell’utilizzo effettivo, nonché una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici.

Appreziamo l’intenzione di razionalizzare in diversi modi l’utilizzo della cassa integrazione, sia con procedure più semplici, sia utilizzando prioritariamente le possibilità contrattuali di riduzione di orario, sia mediante l’operazione di riequilibrio degli oneri, purché sia preservata la natura solidaristica del sistema, tra aziende e settori. Positivo anche il rilievo dato ai contratti di solidarietà, come da noi richiesto. Il pressing della Cisl è riuscito a recuperare la possibilità di utilizzo della cassa integrazione anche in caso di cessazione di attività, purché non definitiva: ora nei decreti delegati di attuazione dovranno essere regolamentati i casi in cui, in presenza di un piano di risanamento e di gestione degli esuberanti, siano state avviate procedure per l’acquisizione dell’azienda o di un ramo di essa da parte di un nuovo proprietario.

Siamo invece preoccupati per l’intenzione di rapportare i limiti di durata ai singoli lavoratori, cosa che rischia di creare differenze ingiustificate nei trattamenti e difficoltà di gestione.

Soprattutto occorrerà chiarire cosa si intenda con l'ambigua formulazione "revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà". La Cisl non è disponibile ad interventi di carattere restrittivo. Occorre, invece, proseguire sulla strada di una universalizzazione, realmente percorribile, del sistema delle tutele in costanza di rapporto di lavoro rispetto a tutti i settori merceologici e per tutte le classi dimensionali d'impresa. Questo non deve essere uno slogan, ma una opzione chiara da declinare con misure concrete.

La Cassa integrazione va non solo mantenuta senza riduzione alcuna delle durate, ma anche estesa a tutti i lavoratori, tramite un sostegno pubblico ai Fondi bilaterali di solidarietà, estendendo nel contempo l'obbligo di adesione alle imprese con meno di 15 dipendenti. Finché non sarà completata l'estensione delle tutele alle aziende e settori scoperti, va finanziata la cassa integrazione in deroga.

Tutele in caso di disoccupazione.

Due sono le linee di intervento: da una parte si fa riferimento ad una rimodulazione dell'ASpI, con omogeneizzazione della disciplina di Aspi e mini Aspi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore, incrementando la durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti ed introducendo massimali in relazione alla contribuzione figurativa; dall'altra l'ASpI verrà estesa, con un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite, ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, fino al superamento di tale tipologia contrattuale, con eventuali interventi sulle modalità di accreditamento dei contributi e la automaticità delle prestazioni.

Si parla poi di eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione assistenziale, eventualmente priva di copertura figurativa, per lavoratori con valori ridotti dell'indicatore dell'Isee, con obblighi di partecipazione ad iniziative di attivazione.

L'estensione del campo di applicazione dell'Aspi rappresenta una scelta di grande rilievo che risponde alla richiesta di sempre della Cisl di universalizzare gli ammortizzatori sociali.

La Cisl chiede però maggiore coraggio, oltre che maggiore chiarezza: vanno considerati tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps con caratteristiche di monocommittenza, non i soli co.co.co., anche in considerazione del fatto che questa tipologia contrattuale, come esplicitato nel testo definitivo della legge, sarà eliminata. Il finanziamento va messo a carico della aliquota che essi già versano, senza uno specifico aumento di contribuzione a loro carico.

Per quanto riguarda la rimodulazione di Aspi e mini-Aspi, siamo contrari a massimali sulla contribuzione figurativa, a meno di non riferirsi a retribuzioni particolarmente elevate. Inoltre manca nel testo un riferimento più esplicito all'aumento delle durate, che la Cisl chiede di aumentare per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età, almeno a 24 mesi.

Utilizzo dei beneficiari in attività a favore delle comunità locali e adeguamento delle sanzioni

Sia per i beneficiari delle tutele in costanza di rapporto di lavoro, sia per i beneficiari di Aspi, verranno individuati meccanismi di attivazione, anche tramite il loro coinvolgimento in attività a beneficio delle comunità locali.

Verranno inoltre adeguate le sanzioni e le modalità di applicazione nei confronti di beneficiari di sostegno al reddito che rifiutino tali attività, o attività di formazione o una nuova occupazione.

L'utilizzo dei percettori di ammortizzatori sociali da parte delle comunità locali, pur coniugando attivazione dei soggetti con erogazione di servizi pubblici, può determinare il rischio di reintrodurre massicciamente meccanismi pericolosi già determinatisi in passato con il ricorso a lavori socialmente utili o di pubblica utilità. Occorre operare soprattutto nell'ottica di un rafforzamento delle politiche attive sul versante qualificazione/riqualificazione/formazione per rendere concrete condizionalità e sanzioni, che sulla carta già esistono.

Delega al Governo in tema di politiche attive e servizi per l'impiego

Rispetto ai servizi per l'impiego, viene confermato l'obiettivo di attuare un profondo riordino degli stessi attraverso:

- La razionalizzazione di tutti gli incentivi all'assunzione inclusi quelli riconducibili all'autoimprenditorialità ed auto impiego, anche nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti;
- L'istituzione dell'“Agenzia Nazionale per l'occupazione” partecipata da Stato, Regioni e Province autonome, vigilata dal Ministero del Lavoro attraverso la riorganizzazione e la razionalizzazione delle risorse finanziarie, umane e degli Enti strumentali ad oggi presenti, la possibilità di far confluire anche il personale attualmente di altri uffici/Enti, ma sempre senza varianza di costi. La stessa “Agenzia” vedrà il coinvolgimento delle Parti Sociali rispetto alla definizione delle linee di indirizzo, l'attribuzione di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive ed Aspi;
- La valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati al fine di rafforzare la capacità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro attraverso anche la definizione di criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione, nonché la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi per l'impiego;
- La valorizzazione della bilateralità attraverso i principi di sussidiarietà e flessibilità definendo un sistema di monitoraggio dei risultati;
- Il rafforzamento delle politiche attive del lavoro privilegiandone l'attivazione e l'efficacia rispetto ai soggetti fruitori di sostegno al reddito ed a quelli inoccupati;
- L'introduzione di modelli sperimentali di premialità volti ad incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di occupazione, stabilendo forme di remunerazione proporzionate alla reale difficoltà di collocamento;
- Nuovi efficaci meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e l'INPS, sia a livello nazionale che territoriale, al fine di una maggiore integrazione tra politiche attive e passive;
- Definizione e susseguente controllo da parte del Ministero rispetto alla garanzia dei livelli essenziali da garantire su tutto il territorio nazionale;
- Attribuzione alle Regioni delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro;
- Valorizzazione del sistema informativo unico ed istituzione del fascicolo elettronico unico dove sarà ricostruita ed aggiornata tutta la vita formativa, lavorativa, retributiva, previdenziale e professionale di ciascun lavoratore;
- Semplificazione amministrativa anche nell'ottica di semplificare ed agevolare il sistema sinergico di servizi e collocamento tra pubblico e privato;
- razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti previsti dalla legge 68/99 sull'inserimento dei disabili.

La CISL condivide la scelta di avviare un percorso di profonda rivitalizzazione dei servizi per l'impiego, che nel testo definitivo si arricchiscono di due nuovi strumenti operativi come il fascicolo elettronico unico e la bilateralità. Resta però indispensabile una definizione temporale, seppur non immediata, di investimenti a tutti i livelli che potenzino le risorse finanziarie, umane e strumentali a disposizione per una effettiva funzionalità dei centri per l'impiego che avvii realmente percorsi di politiche attive del lavoro fruibili per tutti i cittadini in ogni area del Paese. Ciò va sicuramente realizzato anche attraverso un nuovo modello di governance che ridefinisca, coerentemente al riassetto in corso dei livelli istituzionali, in particolare due obiettivi prioritari: omogeneità e coordinamento dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

Per il raggiungimento di tali obiettivi consideriamo importante la scelta di un'Agenzia Nazionale che dovrà garantire quantomeno la fruizione in tutto il territorio nazionale dei servizi essenziali, in armonia con gli altri livelli istituzionali (Regioni e aree vaste, così come saranno individuate ai sensi della legge n.56/2014), assicurando il necessario presidio pubblico di prossimità, nella sinergia tra il sistema pubblico e quello privato, che dovrà operare a valle della definizione di criteri per l'accreditamento, anche attraverso il potere di surroga della Agenzia.

E' necessario tuttavia che nella preparazione dei decreti delegati la quasi totalità delle scelte individuate arrivi ad una definizione più concreta e tangibile, anche per poterle adeguatamente misurare rispetto alle effettive esigenze di potenziamento dei servizi per l'impiego.

In particolare occorre assicurare, in aggiunta ai necessari interventi sulle dotazioni economiche, la piena integrazione e funzionalità tra banche dati e sistemi informatici, in luogo di una più complessa operazione di spostamento di competenze tra istituti, agenzia e servizi territoriali, non trascurando che la bilateralità può essere da subito uno strumento eccezionale per dare un'importante accelerazione in tal senso.

Preoccupante l'inserimento nel testo della "razionalizzazione e revisione" delle procedure e degli adempimenti previsti dalla legge 68/99 relativa all'inserimento lavorativo dei disabili, specialmente alla luce delle ripetute circolari ministeriali intervenute per circoscriverne la portata, benché nel testo definitivo sia stata inserita la specificazione che tale razionalizzazione sarà volta a favorire anche l'inclusione sociale, oltre che lavorativa, e a valorizzare le competenze delle persone.

Delega al Governo in tema di semplificazione degli adempimenti in tema di lavoro

Verranno razionalizzati e semplificati una serie di procedure e adempimenti connessi con il rapporto di lavoro, attraverso: l'eliminazione e semplificazione di norme interessate da contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi; l'unificazione delle comunicazioni alle Pubbliche Amministrazioni per i medesimi eventi e l'introduzione del divieto di richiedere atti dei quali esse siano già in possesso; il rafforzamento delle comunicazioni telematiche; la revisione delle sanzioni; la previsione di modalità semplificate per garantire data certa e autenticità delle dimissioni; l'individuazione di modalità che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica gli adempimenti collegati al rapporto di lavoro; la revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo; la promozione del principio di legalità per contrastare il lavoro sommerso.

Riteniamo positive le semplificazioni. Si dovrà tuttavia porre particolare attenzione sui temi, più delicati, delle sanzioni, del libretto formativo e delle dimissioni. In particolare, sul contrasto alle dimissioni in bianco ci riserviamo di valutare il decreto delegato di attuazione, a fronte del fatto che sulla materia è già intervenuta la legge n. 92/12.

Delega al Governo in tema di tipologie contrattuali e rapporti di lavoro

Tipologie contrattuali

Il primo criterio della delega preannuncia interventi di semplificazione, modifica o superamento di alcune tipologie contrattuali, senza meglio specificare, nell'ambito di un testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro.

Il secondo punto mira a promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente in termini di oneri diretti ed indiretti. A tale proposito, per quanto riguarda gli oneri diretti, va tenuta presente la norma del disegno di legge di stabilità, in discussione in Parlamento, che incentiva il contratto a tempo indeterminato con un forte sgravio contributivo triennale.

Per quanto riguarda gli oneri indiretti, il terzo principio della delega prevede, solo per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio. Per i nuovi assunti con tale contratto saranno introdotte regole diverse per quanto riguarda le sanzioni a carico dell'impresa in caso di licenziamenti illegittimi (art.18 della legge n.300/70):

- per i licenziamenti economici e per alcuni casi di licenziamenti disciplinari sarà esclusa la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro e sarà previsto, in alternativa, un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio
- resterà la reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti nulli, discriminatori e per "specifiche fattispecie" di licenziamento disciplinare ingiustificato;
- saranno previsti termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Si prevede anche la possibilità di estendere il ricorso al lavoro accessorio per le attività discontinue e occasionali, con piena tracciabilità dei voucher e contestuale rideterminazione contributiva.

Demansionamento e controlli a distanza

Verrà reso possibile il demansionamento, ma solo in casi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, con alcuni limiti alla possibilità di modificare l'inquadramento e con possibilità per la contrattazione collettiva, anche di secondo livello, di individuare ulteriori ipotesi.

Verrà rivista la disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e tutelando la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Salario minimo

Si punta poi ad introdurre, eventualmente anche in via sperimentale, il compenso orario minimo per i rapporti di lavoro subordinato e i rapporti di co.co.co., fino al loro superamento, nei settori non coperti da contrattazione collettiva, previa consultazione delle parti sociali.

Razionalizzazione attività ispettiva

Si punta, infine, a razionalizzare l'attività ispettiva sul lavoro, che oggi vede competenze frazionata in diversi enti, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro che integri i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail, prevedendo anche forme di coordinamento con le Asl e le Agenzie regionali per la protezione ambientale.

Il testo definitivo accoglie la richiesta della Cisl, introducendo esplicitamente la possibilità di superare alcune tipologie contrattuali, senza però specificare quali. Contemporaneamente nella parte relativa all'introduzione del salario minimo, come pure nella parte relativa all'estensione dell'Aspi (vedi sopra) si fa riferimento al superamento delle co.co.co.. Nella stessa delega relativa alle tipologie contrattuali si parla di estensione del lavoro accessorio con voucher, pur se tale estensione appare ridimensionata rispetto al testo originale, che prevedeva il superamento degli attuali limiti di reddito, mentre ora si parla di estensione dell'utilizzo per le attività occasionali. L'ambiguità del testo rispecchia, più che in altre parti, le contraddizioni presenti nella maggioranza di Governo.

La Cisl chiede che venga superato il ricorso ad alcuni contratti che danno luogo a frequenti abusi, a partire dalle forme di lavoro autonomo utilizzate in sostituzione del lavoro dipendente (associazione in partecipazione, false collaborazioni, false partite IVA). Contemporaneamente va sostenuto chi sceglie il lavoro autonomo vero, anche a partita Iva, migliorando le tutele degli iscritti alla Gestione Separata Inps. Siamo contrari ad una estensione generalizzata del lavoro con voucher.

E' positiva la realizzazione di un codice semplificato del lavoro che, rendendo facilmente comprensibile la attuale complicatissima normativa lavoristica, favorirebbe investitori e imprese ed aiuterebbe i lavoratori ad essere maggiormente consapevoli dei loro diritti e doveri.

Rispetto al testo originario la parte relativa al contratto a tutele crescenti indica ora con chiarezza, anche su forte pressione della Cisl, che nei licenziamenti discriminatori e nulli e in alcuni casi di licenziamenti disciplinari illegittimi continuerà ad applicarsi la sanzione della reintegra. La Cisl chiede che nei decreti delegati venga chiarito, in particolare, che la reintegra resterà per il caso di insussistenza del fatto che sta alla base del licenziamento disciplinare, secondo la attuale formulazione della legge n.92/12 che era intervenuta anche su questi temi.

Va pure chiarito che l' indennità economica deve essere adeguata, che al lavoratore eventualmente licenziato anche legittimamente sia offerta comunque una forma base di tutela, anche nella forma di una concreta opportunità di riqualificazione professionale, ad esempio attraverso un voucher, e che resti la possibilità di fruire dell'Aspi in caso di risoluzione consensuale.

La parte relativa al salario minimo, pur con qualche ambiguità nella formulazione, recepisce in parte le nostre proposte. Esso viene infatti previsto nei soli ambiti non coperti da contrattazione collettiva. Per non disincentivare l'applicazione dei minimi salariali contrattuali va però chiarito che l'uscita di un'azienda dal rapporto associativo con un'organizzazione datoriale non costituisce motivo sufficiente per non applicare i minimi salariali del CCNL di riferimento.

Gli interventi sul demansionamento e sui controlli a distanza saranno meglio valutati nel corso della stesura dei decreti delegati, quando sarà possibile verificare l'attenzione all'equilibrio tra le esigenze organizzative aziendali e le necessarie tutele per i lavoratori.

Delega al Governo in tema di maternità e conciliazione vita-lavoro

Indennità di maternità

Si procederà ad una ricognizione delle prestazioni per tutelare economicamente la maternità, al fine di estendere il sistema di misure ad oggi esistenti con l'obiettivo di dare risposte effettive alle diverse categorie di lavoratrici, comprese le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS, alle quali verrà esteso il principio di automaticità della prestazione.

Si tratta di un percorso condivisibile ma non si è colta purtroppo l'opportunità di inserire, come richiesto dalla Cisl dal 2010 (cfr. Documento Cisl in preparazione della Conferenza Nazionale sulla Famiglia), uno strumento universale di sostegno economico della maternità, come livello essenziale di tutela per la donna puerpera e svincolato da requisiti contrattuali, reddituali o contributivi.

Tax credit

Verrà introdotto il tax credit come incentivo al lavoro per le donne con carichi di cura, intesi anche verso disabili non autosufficienti, che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Si tratta di una scelta positiva per avvicinare al lavoro donne con particolari carichi di cura.

Accordi collettivi per la flessibilità

Si prevede un sostegno incentivante alla contrattazione volta a favorire l'equilibrio famiglia/lavoro per chi ha carichi di cura, anche attraverso il telelavoro.

Del tutto condivisibile un incentivo volto alla contrattazione specifica di misure di conciliazione.

Cessione di permessi a colleghi

Verrà introdotta la possibilità di cedere giorni di riposo aggiuntivi previsti dal CCNL, salvaguardando il diritto a riposi e ferie previsto dalla legge, a colleghi genitori di figli minori che necessitano di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Interessante la volontà di fornire la necessaria cornice legislativa ad un fenomeno nato spontaneamente in alcune realtà. Non si comprende, tuttavia, la limitazione ai soli genitori di minori in particolari condizioni di salute, mentre sarebbe stato preferibile un riferimento più generale a lavoratori conviventi con parenti entro il primo grado, con un riferimento più specifico alle certificazioni di handicap grave esistenti. Le modalità di gestione della cessione andranno necessariamente previste per via contrattuale.

Servizi per l'infanzia

Si prevede di integrare l'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, con un riferimento alla promozione dell'efficienza e all'apertura ai residenti nel territorio.

Condivisibile la previsione dell'integrazione, ma non è chiaro che ruolo potrebbe avere una legge delega nazionale in tal senso. Fondamentale sarà in ogni caso il vincolo all'aderenza alla programmazione sociale regionale e di ambito o distretto socio-sanitario, nonché l'ancoraggio alla contrattazione per i servizi di welfare aziendale.

Congedi obbligatori e parentali

Si prevede una ricognizione volta a valutare la revisione dei congedi di maternità obbligatori e dei congedi parentali con l'obiettivo di garantire una maggiore flessibilità, anche in relazione alle esigenze aziendali.

Verranno estesi al pubblico impiego la possibilità di fruire dei congedi parentali in modo frazionato e le misure organizzative volte all'equilibrio famiglia/lavoro.

Per quanto riguarda i congedi obbligatori, è del tutto inaccettabile subordinarli alle esigenze aziendali, in quanto essi svolgono un fondamentale ruolo di tutela della puerpera lavoratrice e contestualmente del suo legame con il bambino e non possono in nessun caso essere gestiti con flessibilità dipendente dalle funzionalità organizzative aziendali.

Preoccupante anche l'introduzione di flessibilità ulteriori nella fruizione dei congedi parentali e obbligatori di paternità, se non viene inserito contestualmente il vincolo al mantenimento di un diritto incondizionato in capo alla lavoratrice/al lavoratore.

Importante l'estensione di alcune importanti norme al pubblico impiego.

Congedi per percorsi di protezione contro la violenza di genere

Verranno introdotti congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione per la violenza di genere.

E' una misura coerente con le azioni auspiccate e declinate nella "Piattaforma Cisl sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori", che sottolinea proprio l'importanza di procedere, dinanzi ai casi accertati di violenza, con un approccio multidisciplinare in grado di garantire una presa in carico della vittima a 360° ovvero con interventi mirati di protezione, di recupero psico-fsico e riabilitazione nei luoghi di lavoro. Una attenzione specifica alle donne inserite nei percorsi di protezione a seguito di violenza è da considerarsi una vera e propria "azione positiva", in linea anche con le indicazioni contenute nella Convenzione di Istanbul recepita dall'Italia mediante il "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere"(istituito ai sensi della L. 119/2013) di cui la Cisl chiede la piena attuazione.

Razionalizzazione organismi e competenze in materia di pari opportunità

Viene enunciata una semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi in materia di pari opportunità nel lavoro e di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro.

Da anni il dibattito su tali questioni emerge periodicamente senza, ad oggi, avere prodotto risposte adeguate ma solo un unico risultato: tagli alle risorse dedicate alla progettazione di azioni positive ai sensi della ex L.125/1991, ritardi nella ricomposizione e nei rinnovi degli organismi di parità, soppressione di organismi di parità, come nel caso della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, sebbene quest'ultima non di diretta competenza del Ministero del Lavoro, a cui si aggiunge anche il mancato rifinanziamento delle misure di conciliazione ai sensi dell'art. 38, Legge 69/09 ovvero ex art. 9, Legge 53/2000.

La Cisl, nel segnalare il rischio di un possibile arretramento sui temi della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne, soprattutto a fronte del perdurare della crisi e di cui, come sopra indicato, si intravedono alcuni segni, intende monitorare con attenzione l'enunciata volontà di "semplificazione" e "razionalizzazione". Vigileremo affinché ciò non si traduca in ennesimi tagli e ridimensionamento/impovertimento del tema della parità tra uomini e donne sul lavoro e negli altri ambiti, tema che deve invece continuare a mantenere una propria centralità nell'ambito delle politiche strategiche di sviluppo e rilancio del Paese.