



**SCHEMA DI LETTURA E COMMENTO**  
**per le parti relative a lavoro, formazione, scuola**  
**della LEGGE DI BILANCIO 2018**

## **Centri per l'impiego e politiche attive del lavoro**

- **Transizione delle competenze gestionali delle politiche attive del lavoro e dei Centri per l'impiego alle Regioni (co.793-799, 806-807, 811)**

Il personale a tempo indeterminato in forza ai Centri per l'Impiego viene trasferito alla relativa Regione o Agenzia o Ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego. A tal fine il trasferimento di risorse finanziarie alle Regioni è stabilito in 235 milioni di € a decorrere dal 2018 (comma 794), ma (proprio come nel caso dei servizi ispettivi al lavoro) tiene conto dei lavoratori a tempo indeterminato provenienti dalle Province e città metropolitane al netto delle uscite e cessazioni nell'ambito dello stesso personale coinvolto.

Per quanto riguarda il personale precario, a tempo determinato ed in collaborazione, in questa fase le Regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego succedono agli Enti precedenti nei rapporti di lavoro, confermando la proroga prevista dall'articolo 1 c.429 della Legge n.190 del 23/12/14 (comma 795).

Nel comma 796 si traccia la possibilità che gli stessi soggetti (Regioni ed agenzie/enti), insieme all'Anpal possano, al fine di "valorizzare la professionalità acquisita dal personale precario", procedere alla stabilizzazione degli stessi lavoratori, in deroga al regime delle assunzioni previsto, applicando le procedure ex art. 20 del DL 75/17. A tali fini (c.797) saranno stanziati 16 mil. di € oltre a 2,81 mil. di € per l'Anpal.

Complessivamente, ma sempre entro i limiti delle risorse finanziarie assegnate, i trasferimenti di personale alle Regioni ed alle agenzie/enti costituiti per la gestione dei SPI, sono in deroga e non computati ai fini del calcolo dei limiti assunzionali vigenti.

E' poi previsto, al fine di superare il precariato e valorizzare le professionalità acquisite all'interno dell'Inapp, un incremento di 3 mil. di € per il 2018, 6 mil. di € per il 2019 e 9 mil. di € a decorrere dal 2020 (co. 811).

- **Comunicazioni tramite sistema informativo unitario (801-803)**

Si prevede che l'ANPAL comunichi ai soggetti iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro e ai soggetti iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro i dati relativi alle persone in stato di disoccupazione tramite il sistema informativo unitario, cui i suddetti soggetti sono interconnessi, per favorirne la ricollocazione.

Si prevede inoltre che l'INPS comunichi all'ANPAL i dati delle persone appartenenti a nuclei familiari in condizione di povertà beneficiari del Reddito di inclusione (ReI) per consentire l'avvio di iniziative finalizzate alla ricollocazione.

*L'intervento, atteso da oltre due anni, costituisce un passo in avanti rispetto alla riorganizzazione dei Servizi all'Impiego (SPI), all'avvio di un sistema di politiche attive ed all'attuazione del Dlgs 150/2015.*

*Purtroppo siamo ancora lontani da quanto sarebbe ormai indispensabile rispetto al pieno funzionamento della Rete delle politiche del lavoro prevista dal Dlgs 150: non si procede ancora all'auspicata seppur tardiva implementazione delle risorse umane per colmare il gap ormai incredibile con il resto dei Paesi UE; ancora nulla si intravede rispetto alle risorse strutturali, agli strumenti ed alle azioni formative; le risorse necessarie per procedere alla stabilizzazione dei lavoratori presenti sia a tempo determinato che in collaborazione, tanto nei CPI quanto in Anpal Servizi non vengono attribuite in maniera netta ed inequivocabile. Ancora non risolti i nodi propedeutici rispetto al sistema informativo anche se si inizia a delineare perlomeno una prima organizzazione del lavoro. Non si arriva quindi ancora a raggiungere 'livelli essenziali delle prestazioni' né per i cittadini, né per il personale in forza agli stessi CPI, alle strutture regionali, alle agenzie regionali appositamente costituite, e neppure agli enti strumentali incaricati del coordinamento operativo a livello nazionale.*

## **Incentivi all'occupazione stabile**

- **Incentivo per le assunzioni di giovani (co. 100-107)**

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, uno sgravio contributivo del 50%, nel limite di 3000 euro annui. Per il primo anno di operatività dell'incentivo, quindi per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, viene innalzato il limite di età, quindi l'esonero è riconosciuto per lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

Lo stanziamento di risorse per finanziare l'incentivo ammonta a 339 mln nel 2018, 1.187 Mln nel 2019 e poi risorse crescenti fino a 2,5 miliardi a partire dal 2023.

I lavoratori, alla data della prima assunzione incentivata, non devono essere stati occupati a tempo indeterminato (escluso l'apprendistato) con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito lo sgravio, venga nuovamente assunto da altri datori di lavoro, il beneficio è riconosciuto per il periodo residuo indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore.

I datori di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non devono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto,

effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito, tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono il lavoratore ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

L'incentivo spetta anche:

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di dodici mesi, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione (in questo caso non si applica la norma che consente il riconoscimento del beneficio per il periodo residuo in caso di fruizione parziale, né la condizione di non aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti, né la condizione di non licenziare nei 6 mesi successivi). L'incentivo decorre dal primo mese successivo alla scadenza del beneficio contributivo spettante per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (di cui all'art.47, co. 7 del Dlgs 81/2015);
- nei casi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico del lavoratore alla data della conversione.

*Valutiamo positivamente lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani. In particolare l'estensione dell'età fino a 30 anni (35 per il primo anno) prende positivamente atto del fatto che il problema della disoccupazione giovanile è ben più grave nella fascia di età 25-34 anni che non nella fascia 15-24 anni, che è quella a cui prestano maggiore attenzione i media.*

*Apprezzabile l'inserimento di clausole anti-abuso, come da noi chiesto.*

*E' soprattutto da sottolineare che è stata accolta la nostra richiesta che l'incentivo non fosse temporaneo: infatti questo nuovo incentivo è strutturale, valido per le assunzioni "a decorrere dal 1 gennaio 2018", sancendo che nel nostro ordinamento per i giovani neo assunti il lavoro a tempo indeterminato costa meno di quello a termine.*

- **Incentivo per le assunzioni di giovani in alternanza scuola-lavoro (co.108)**

L'incentivo di cui sopra è elevato alla misura dell'esonero totale dei complessivi contributi previdenziali fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono, con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste;
- b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

*La norma sostituisce quella già contenuta nella legge di bilancio dello scorso anno, con l'importante novità che, mentre la norma dello scorso anno era valida per il biennio 2017-2018, ora anche questo incentivo viene reso strutturale, cioè valevole per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2018 in poi.*

- **Incentivo per le assunzioni nel Mezzogiorno (co.893-894)**

Nelle regioni del Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2018 l'incentivo di cui sopra è maggiorato fino al 100%, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, e riguarda soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

A tal fine saranno rimodulati i programmi operativi nazionali ed i programmi operativi complementari cofinanziati dal Fondo sociale europeo. L'incentivo sarà reso operativo con un decreto dell'Anpal.

*E' positiva la proroga del bonus Sud, ad importo pieno, con riferimento a tutte le assunzioni e non solo a quelle di giovani, come da noi chiesto, anche sulla base dei positivi risultati registrati nell'utilizzo dell'incentivo per il 2017.*

## **Finanziamento apprendistato e alternanza scuola-lavoro (co.110)**

Vengono stanziati 75 milioni di euro annui dal 2018 (incrementati di 50 mln per il solo 2018) per il rifinanziamento della sperimentazione dell'apprendistato duale di primo livello (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e dell'alternanza scuola-lavoro.

Vengono inoltre stanziati 5 milioni per l'anno 2018, 15,8 milioni di euro per l'anno 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per la maggiorazione, a regime, degli incentivi per l'apprendistato duale, che erano stati introdotti in via sperimentale dal dlgs 150/15 (tali incentivi consistono in: non applicazione del contributo di licenziamento di cui alla legge 92/12; aliquota contributiva ridotta dal 10 al 5%; sgravio totale dei contributi di finanziamento della Naspi).

Vengono inoltre stanziati 15 milioni di euro per il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato professionalizzante.

*Il rifinanziamento della sperimentazione per l'apprendistato duale comprende anche, come chiesto dalla Cisl, la messa a regime degli incentivi maggiorati introdotti nel 2015 e fino ad ora prorogati di anno in anno.*

*Positivo anche il rifinanziamento dell'alternanza scuola-lavoro, ma andranno affrontate le diverse criticità riscontrate nella operatività di questo importante elemento di innovazione nella scuola.*

*Si tratta, in entrambi i casi, di rifinanziamenti non temporanei, bensì a regime.*

## **Gestione delle crisi e ammortizzatori sociali**

- **Proroga Cigs per aziende con oltre 100 dipendenti con piani di ristrutturazione e risanamento complessi (co.133)**

Vengono destinati 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019 al fine di prorogare la cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione e crisi aziendale oltre i limiti di legge in casi di piani di ristrutturazione e risanamento complessi:

- Proroga Cigs di 12 mesi per riorganizzazione. Per gli anni 2018 e 2019, in deroga alle norme relative alla durata massima della cigs (24 mesi per la singola causale e 24 mesi complessivi nel quinquennio mobile), per imprese con più di 100 dipendenti e rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della Regione, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di 12 mesi, qualora il programma di riorganizzazione aziendale sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nei 24 mesi ovvero presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale.
- Proroga Cigs di 6 mesi per crisi aziendale. Alle medesime condizioni, in deroga alle norme relative alla durata massima della cigs (12 mesi per la singola causale e 24 mesi complessivi nel quinquennio mobile), può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

In entrambi i casi ai fini dell'ammissione all'intervento l'impresa deve presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la Regione o, nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più Regioni, con le Regioni interessate.

- **Proroga Cigs (e mobilità in deroga) nelle aree di crisi complesse (co. 139)**

Senza nuovo stanziamento di risorse, bensì utilizzando le risorse residue, viene prorogata anche per il 2018 la norma degli anni scorsi relativa alla possibilità di concedere Cassa Integrazione Straordinaria e mobilità in deroga nelle aree di crisi complesse.

Come ricorderete il decreto correttivo del Jobs Act (Dlgs 185/2016), inserendo il co.11 bis all'art.44 del Dlgs 148/2015, aveva consentito per il 2016 nelle aree di crisi complesse la proroga della Cigs per 12 mesi oltre i limiti di legge, sia per singola causale che complessivi, subordinandola alla presentazione, da parte dell'impresa, di un piano di recupero occupazionale con appositi percorsi di politiche attive concordati con la Regione.

Tale possibilità era stata poi estesa al 2017 con il decreto milleproroghe (art.3, co.1, decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito in legge 27 febbraio 2017, n.19), anche per le stesse aziende che già ne avevano fruito nel 2016 (precisazione introdotta dall'art. 3 ter co.1 del decreto legge 20 giugno 2017 n. 91 convertito in legge 3 agosto 2017 n.12). Infine la c.d. manovrina AVEVA stabilito ( art.53 ter, decreto legge 24 aprile 2017 convertito in legge 21 giugno 2017 n.96) che le risorse possono essere utilizzate anche per prorogare la mobilità in deroga, oltre che la Cigs.

- **Estensione della proroga Cigs (e mobilità in deroga) alle nuove aree di crisi complesse (co. 140 - 144)**

Con uno stanziamento di 34 mln di euro, viene estesa la stessa possibilità di cui sopra, vale a dire la proroga della Cassa Integrazione Straordinaria per 12 mesi oltre i limiti di legge, sia per singola causale che complessivi, alle imprese operanti in aree che abbiano ottenuto il riconoscimento di area di crisi complessa nel periodo intercorrente tra l'8 ottobre 2016 e il 30 novembre 2017. Deve trattarsi di imprese che cessano il programma di crisi aziendale o di riorganizzazione aziendale nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018. La proroga della Cigs può arrivare fino a 12 mesi, in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018.

La proroga è concessa, come nel caso precedente, previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'intervento del Ministero dello sviluppo economico e della regione competente. L'impresa deve presentare, anche in questo caso, un piano di recupero occupazionale che preveda specifici percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione.

Con lo stanziamento di risorse di cui sopra può essere concesso anche un trattamento di mobilità in deroga, della durata massima di dodici mesi, in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018 a favore dei lavoratori che cessano la mobilità ordinaria o in deroga nel semestre dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, prescindendo anche dall'applicazione dei criteri di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 83473 del 1° agosto 2014, a condizione che a tali lavoratori siano contestualmente applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

- **Cassa integrazione in deroga (co. 145)**

Per i casi di crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni, nel limite del 50% delle risorse loro assegnate ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del decreto legislativo 148/15, le regioni, a seguito di specifici accordi sottoscritti presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle stesse regioni, possono autorizzare, per un massimo di dodici mesi, proroghe in continuità delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga concesse entro la data del 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nell'anno 2017.

- **Fondo di integrazione salariale (co.159)**

Per quanto riguarda il FIS (il Fondo di Integrazione salariale che fornisce prestazioni ai dipendenti di aziende sopra i 5 addetti esclusi dal sistema della cassa integrazione), viene modificato il c.d. "tetto aziendale", vale a dire l'importo massimo dei trattamenti richiedibili da ogni singola azienda. Tale tetto, che nel testo del Dlgs 148/15 (art.29, co.4) era pari, a regime, a 4 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, viene ora innalzato a 10 volte.

Tale innalzamento entra in vigore il 1 gennaio 2018, in quanto, abrogando il co.5 dell'art.44 dello stesso Dlgs 148/15, viene cancellata la fase transitoria che era stata prevista fino al 2021.

- **Accordo di ricollocazione (co. 136)**

Nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la procedura di consultazione per la richiesta di Cigs può concludersi con un accordo (“accordo di ricollocazione”) che preveda un piano di ricollocazione, con l’indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. In questi casi i lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all’ANPAL, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l’attribuzione anticipata dell’assegno di ricollocazione, in deroga alla normativa generale che lo prevede solo a partire dal quarto mese di Naspi. Il servizio ha una durata corrispondente a quella del trattamento straordinario di integrazione salariale, comunque non inferiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine del trattamento straordinario di integrazione salariale, l’intero ammontare dell’assegno. Sempre in deroga alla normativa generale, in questi casi ai lavoratori non si applica l’obbligo di accettazione di un’offerta di lavoro congrua.

L’accordo può altresì prevedere che i centri per l’impiego o i soggetti privati accreditati possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze da realizzarsi con l’eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Il lavoratore che accetta l’offerta di un contratto di lavoro con altro datore, che non presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore in essere, beneficia dell’esenzione IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente.

Inoltre il lavoratore ha diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

Al datore di lavoro che assume il lavoratore è riconosciuto l’esonero dal versamento del 50 % dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di importo pari a 4.030,00 euro annui. L’esonero è riconosciuto per una durata non superiore a:

- a) diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- b) dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.

- **Raddoppio contributo licenziamento (co.137-138)**

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell’ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro che rientri in ambito di applicazione della Cigs, il contributo di licenziamento viene raddoppiato. Si tratta del contributo introdotto dall’articolo 2, comma 31 della legge n.92/2012 per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Con la nuova norma il contributo è pari all’82%. Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate, ai sensi dell’articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, entro il 20 ottobre 2017.

- **Modifica alla norma sull’esodo incentivato con costi a carico dei datori di lavoro (co.160)**

Con riferimento alla norma introdotta dall’art.4, commi 1- 7 ter della legge n.92/12 (esodo incentivato con costi a carico dei datori di lavoro) viene introdotta una modifica al requisito soggettivo: limitatamente al periodo 2018-2020 i lavoratori coinvolti possono raggiungere i requisiti minimi per

il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei sette anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro, anziché quattro anni.

*Le misure relative alla gestione delle crisi e agli ammortizzatori sociali, frutto del confronto dei mesi scorsi al tavolo con il Governo, vanno nella direzione di favorire la gestione sindacale delle crisi aziendali, sia dando la possibilità, per le aziende e le aree in maggiore difficoltà, di prolungare i periodi di cassa integrazione straordinaria oltre le durate massime stabilite per legge; sia facendo costare di più i licenziamenti collettivi, il cui costo, inferiore rispetto ai costi della cassa integrazione, spingeva in determinati casi i datori a licenziare anziché ricorrere all'ammortizzatore sociale; sia fornendo ai lavoratori in cigs l'opportunità di richiedere, in presenza di accordo sindacale, l'assegno di ricollocazione, peraltro senza gli obblighi normalmente legati a quest'ultimo e con forti incentivi ad accettare l'eventuale offerta di lavoro, sia, infine, allungando il periodo di esodo incentivato di cui all'art.4, co.1 della legge 92/12. Molto importante anche la norma che innalza il cosiddetto "tetto aziendale" alle prestazioni del Fis da 4 volte il versato a 10 volte il versato, per la quale la Cisl si è molto battuta, e che consentirà di migliorare le prestazioni a favore dei lavoratori.*

*Inoltre vengono autorizzate le Regioni a concedere proroghe di ammortizzatori sociali in deroga senza nuove risorse dedicate, ma spendendo risorse residue.*

- **Lavoratori Socialmente Utili (co.223-225)**

Sono prorogate al 31 dicembre 2018, nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, le convenzioni sottoscritte per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili, di quelli di pubblica utilità e dei lavoratori impiegati in attività socialmente utili.

- **Collaboratori ATA nelle scuole (co.615, 619,620,622)**

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni assimilabili a quelle degli assistenti amministrativi e tecnici nelle scuole continuano a produrre i loro effetti sino al 31 agosto 2018.

Al fine dell'immissione in ruolo di questo personale, anche a tempo parziale, sarà indetto dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, entro il 28 febbraio 2018, una procedura selettiva per titoli e colloqui.

Inoltre, al fine di stabilizzare il personale titolare di contratti di lavoro attivati dall'ufficio scolastico provinciale di Palermo e prorogati ininterrottamente, per lo svolgimento di funzioni corrispondenti a quelle di collaboratori scolastici, in forza nelle istituzioni scolastiche è avviata dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca un'apposita procedura selettiva per titoli e colloquio.

*Si tratta di norme attese da tempo, e sulle quali la Cisl e la Felsa hanno molto insistito, per garantire un percorso di stabilizzazione ai lavoratori provenienti dall'esperienza dei lavori socialmente utili e che da anni lavorano con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nelle scuole in qualità di assistenti amministrativi e tecnici o, come a Palermo, in qualità di collaboratori scolastici.*

*Oltre a trattarsi di una norma che dà finalmente garanzie di stabilità occupazionale a questi lavoratori, va detto che era diventato necessario superare i contratti di collaborazione, stante il divieto di stipulare contratti di collaborazione senza i necessari requisiti di autonomia introdotto dal Jobs Act con il Dlgs 81/15, poi esteso alle pubbliche amministrazioni dalla riforma Madia, Dlgs 75/2017 (anche se l'operatività del divieto è stata spostata al 1 gennaio 2019 con una norma della stessa legge di bilancio 2018, il co. 1148, lett.h).*

## **Formazione, scuola, ricerca**

- **Credito d'imposta per la formazione su industria 4.0 (commi 46 – 56)**

Il credito d'imposta a tutte le imprese che effettuano spese in attività di formazione, nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017, è confermato nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente occupato in attività di formazione negli ambiti elencati al successivo comma 48 (conoscenze delle tecnologie previste dal Piano nazionale Industria 4.0). Il credito d'imposta è riconosciuto fino ad un importo massimo annuale di 300 ml euro per ciascun beneficiario per le attività di formazione pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

- **Promozione del sistema della formazione terziaria non universitaria (ITS) (commi 67-69)**

La versione finale della legge accoglie le richieste del sistema ITS e delle organizzazioni sindacali che hanno chiesto un aumento più consistente dei finanziamenti per promuovere questo settore formativo legato al contesto economico del territorio ed al sistema imprenditoriale. Il fondo di finanziamento è incrementato di 10 ml di euro nell'anno 2018, 20 ml nell'anno 2019 e 35 ml a decorrere dall'anno 2020. Tre decreti del MIUR dovranno definire i programmi di sviluppo a livello nazionale che beneficiano delle risorse aggiuntive, i requisiti che gli ITS devono possedere al fine del rilascio del diploma di tecnico superiore e le modalità di rilascio, e integrare gli standard organizzativi e di percorso degli ITS al fine di adeguare l'offerta formativa anche in riferimento al processo Industria 4.0.

- **Assunzione di nuovi ricercatori nelle Università e negli Enti di Ricerca e stabilizzazione personale enti di ricerca (commi 633 e 668).**

Per sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca universitaria e la competitività del sistema universitario e della ricerca italiano a livello internazionale il fondo per il finanziamento ordinario delle università è incrementato di 12 ml di euro per l'anno 2018, 76,5 ml di euro annui a decorrere dall'anno 2019, il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca è incrementato di 2 ml di euro per il 2018 e di 13,5 ml annui a decorrere dall'anno 2019 per l'assunzione di ricercatori.

Vengono in sostanza confermate le cifre iniziali che permetteranno il reclutamento di circa 1.600 ricercatori di cui 1.300 nelle università e 300 presso gli enti di ricerca vigilati dal MIUR.

Queste misure ritenute dalle organizzazioni sindacali insufficienti a garantire la stabilizzazione dei tanti ricercatori precari sono state potenziate, grazie alle richieste da noi avanzate, con la previsione per il triennio 2018-2019 di specifiche procedure concorsuali volte alla stabilizzazione e destinate anche a titolari di assegni di ricerca, da attuare ai sensi della riforma Madia (art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n.

75). A questo fine è costituito presso il Mef un apposito fondo con lo stanziamento di 13 ml per il 2018 (invece dei 10 originariamente previsti) e 57 ml a decorrere dal 2019 (invece dei 50 della versione precedente).

- **Incremento del fondo per il diritto allo studio universitario e delle borse di dottorato (commi 636 – 640).**

Il fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio universitarie è incrementato di 20 milioni di euro a decorrere dal 2018 (+10 ml rispetto alla versione iniziale). Il fondo passa così da 216,8 mln del 2017 a 236,8 mln dal 2018.

Il fondo per il finanziamento ordinario delle università è incrementato di 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2018 allo scopo di adeguare l'importo delle borse concesse per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.

- **Altre norme relative al sistema di istruzione**

Altre novità della versione finale della legge di stabilità riguardano l'ampliamento della platea di soggetti da assumere stabilmente del concorso del 2016 (deroga al limite massimo del 10% di idonei); l'incremento dell'organico (docente) dell'autonomia (incremento del fondo istituito nello stato di previsione del MIUR di € 50 mln nel 2018 e di € 150 mln annui dal 2019); la valorizzazione dei titoli abilitanti all'insegnamento nella scuola di infanzia e nella scuola primaria acquisiti nell'ambito di percorsi universitari; l'utilizzo di una quota dell'organico di potenziamento (5% dei posti) per promuovere l'educazione motoria nella scuola primaria; fondi aggiuntivi (75 mln nel 2018) per i servizi di supporto per l'istruzione degli alunni con disabilità o in situazioni di svantaggio; stanziamento di 50 mln per il completamento del programma di costruzione di scuole innovative, estendendolo alle aree interne del Paese; introduzione dell'istituto della sospensione della durata massima del contratti a tempo determinato per le ricercatrici in maternità che si vedranno prorogato il termine di scadenza; la possibilità anche le istituzioni formative accreditate dalle regioni (e dalle province autonome) di partecipare alle misure del PON 2014-2020 "Per la scuola-competenze e ambienti per l'apprendimento" per l'erogazione di percorsi di istruzione e formazione professionale, per il raggiungimento degli scopi della Rete nazionale delle scuole professionali di cui le stesse fanno parte.

*Le misure approvate rispondono in parte alle richieste delle organizzazioni sindacali di un investimento più consistente in formazione del capitale umano, valorizzazione del corpo docente, stabilizzazione dei tanti ricercatori precari che mandano avanti la ricerca italiana, adeguamento delle competenze di giovani ed adulti alle nuove sfide dell'innovazione tecnologica. Rispetto alla versione entrata in Parlamento la pressione delle forze sociali ha permesso di ampliare i finanziamenti su molte voci strategiche per il sistema di istruzione e formazione del nostro paese (istruzione tecnica superiore, assunzioni ricercatori, borse di studio per il diritto allo studio universitario e per dottorati di ricerca, misure per assunzioni e valorizzazione del corpo docente, finanziamenti per il sistema duale nella formazione professionale).*