

A maggio 2014, la CDP ha sottoscritto un impegno di investimento massimo di 350 milioni in due fondi promossi e gestiti dal Fondo Italiano d'Investimento. Si tratta del 'Fondo *mini bond*', nel quale CDP impegnerà fino a 250 milioni, finalizzato a favorire l'avvio, attraverso un processo selettivo, dei cosiddetti fondi *mini bond* e perseguire l'effetto leva di moltiplicazione delle risorse impiegate a supporto delle piccole e medie imprese italiane. Nel 'Fondo *venture capital*', invece, saranno impegnati fino a 100 milioni con l'obiettivo di contribuire attivamente alla nascita e allo sviluppo delle *start up* innovative in Italia. Grazie all'apporto di CDP, il Fondo Italiano d'Investimento sarà, dunque, in grado di lanciare il più importante fondo di fondi di *venture capital* italiano per un ammontare fino a 200 milioni

Scheda n. 46 Patent Box

La Legge di Stabilità 2015³⁶ ha introdotto un regime opzionale di tassazione agevolata per i redditi derivanti dall'utilizzo e/o dalla cessione di opere dell'ingegno, da brevetti industriali, da marchi d'impresa funzionalmente equivalenti ai brevetti, nonché da processi, formule e informazioni relativi ad esperienze acquisite nel campo industriale, commerciale o scientifico giuridicamente tutelabili (c.d. *patent box*). Il regime opzionale è valido per cinque esercizi sociali, rinnovabile. Possono accedervi tutti i titolari di reddito di impresa, ed anche società ed enti di ogni tipo, compresi i trust con o senza personalità giuridica a condizione di esser residenti in Paesi con i quali è in vigore un accordo per evitare la doppia imposizione e con i quali lo scambio di informazioni sia effettivo. L'agevolazione consiste nella esclusione dal reddito complessivo del 50 per cento dei redditi derivanti dall'utilizzo dei beni immateriali. In tal senso dispone che il regime opzionale è possibile sia per i redditi derivanti alla concessione in uso a terzi dei beni, sia nell'ipotesi di utilizzo diretto. Si prevede l'esclusione dalla formazione del reddito delle plusvalenze derivanti dalla cessione dei beni immateriali indicati; per esse l'esclusione dalla formazione del reddito si ottiene a condizione che, entro la fine del secondo periodo di imposta successivo alla cessione, almeno il 90 per cento del corrispettivo sia reinvestito nella manutenzione e sviluppo di altri beni immateriali agevolabili. Si prevede che l'opzione per il regime di tassazione agevolata sia consentita a condizione che i soggetti che esercitano l'opzione svolgano le attività di ricerca e sviluppo anche mediante contratti di ricerca stipulati con Università o enti di ricerca e organismi equiparati, finalizzati alla produzione di beni immateriali oggetto del beneficio fiscale in argomento. La quota di reddito agevolabile è determinata sulla base del rapporto tra i costi di attività di ricerca e sviluppo sostenuti per la gestione del bene immateriale ed i costi complessivi sostenuti per produrre tale bene. L'opzione è valida anche per la determinazione del valore della produzione netta ai fini IRAP. Il nuovo regime opzionale si applica a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014. Per il primo periodo di imposta il beneficio è pari al 30 per cento, mentre per il secondo periodo di imposta è pari al 40 per cento, per poi attestarsi sul 50 per cento per i periodi successivi.

Scheda n. 47 La Relazione del Garante per le micro, piccole e medie imprese

Secondo la Relazione annuale del Garante delle Micro, Piccole e Medie imprese (MPMI), nonostante il contesto di mercato difficile, tali imprese, se adeguatamente supportate da strumenti di *policy*, sia con riferimento a quelle avviate negli ultimi anni (politiche industriali, politiche fiscali e creditizie, oltre naturalmente agli interventi contenuti nella riforma del mercato del lavoro), sia in relazione a quelle che si stanno mettendo in campo, sono in grado di generare un impatto positivo sulla crescita del Paese.

I risultati evidenziano infatti:

³⁶ Legge di Stabilità 2015, art. 1 commi 37 - 45.

- Oltre 190.000 MPMI si internazionalizzano (le stime per il 2016 ne indicano circa 211.000), che affrontano la crisi con una strategia più aggressiva e non difensiva.
- Più di 13.000 imprese estere sono localizzate in Italia, di cui 12.500 (il 94 per cento del totale) sono MPMI che vedono il nostro Paese come una opportunità, alimentando e sostenendo le nostre filiere produttive.
- Tra le 3.500 medie imprese che hanno livelli di produttività superiori alle analoghe presenti nei principali paesi europei (Germania, Regno Unito, Spagna), ve ne sono 2.050, un gruppo definito il 'Quarto capitalismo', che eccellono nelle loro nicchie di mercato e riescono a competere ai livelli più alti sul fronte internazionale e sono considerate il vero motore dello sviluppo italiano.
- Circa 9.700 imprese sono costituite in rete attraverso i quasi 2.000 contratti al 31 dicembre 2014 (più di 10.000 imprese stimate nel 2015) e vedono nell'aggregazione il superamento dei limiti dimensionali.
- Le imprese che hanno trovato alternative finanziarie al capitale di debito di origine bancaria sono 57 imprese quotate su AIM di Borsa italiana di cui 22 IPO nel 2014; 92 operazioni di Mini-bond e più di 200 operazioni di Venture Capital nel 2014.

La Relazione individua alcune linee prioritarie di intervento che possono essere in grado di rafforzare ulteriormente il percorso già avviato dal Governo per migliorare il contesto in cui le imprese operano e per fornire loro il sostegno necessario ad accrescerne la competitività.

Dal documento trova conferma come la domanda estera sia stata l'unica componente della domanda aggregata a registrare in questi ultimi anni dei valori positivi e a sostenere il PIL. La presenza sui mercati esteri si è rivelata dunque una strategia. In questo scenario, appaiono quattro le aree prioritarie su cui è necessario continuare a puntare in maniera incisiva: l'aggregazione di impresa; l'innovazione e tecnologia; l'internazionalizzazione e la finanza per le MPMI.

Tra le diverse forme di aggregazioni tra impresa, il contratto di rete è la modalità che consente di sopperire ai 'limiti' legati alle ridotte dimensioni con la massima flessibilità.

Sul fronte dell'innovazione e delle competenze di eccellenza richieste dal mercato globale, la Relazione elenca un serie di interventi già messi in campo per riattivare il ciclo degli investimenti privati, orientandoli verso l'innovazione, quale leva fondamentale per la competitività (*Start up* e PMI innovative; credito di imposta per investimenti in R&S; *Patent box* per l'esenzione parziale dei redditi da sfruttamento di proprietà intellettuali; interventi del Fondo per la crescita sostenibile; credito di imposta per investimenti nel digitale nelle aree gravate dal *digital divide*).

In tema di internazionalizzazione, lo sforzo da perseguire deve essere quello mirato ad ampliare il numero delle imprese esportatrici, potenziarne i canali di presenza mercati esteri, accrescerne le necessarie competenze manageriali, nonché migliorare la nostra capacità di attrazione degli investimenti esteri (obiettivi prioritari del Piano straordinario per la promozione del *Made in Italy* per cui il Governo ha recentemente stanziato significative risorse).

Infine, va contrastata più efficacemente la crisi di liquidità che negli ultimi anni ha colpito in misura maggiore le micro e piccole imprese (la quota di piccole imprese che dichiara di non ottenere il finanziamento richiesto è circa il doppio rispetto a quella delle imprese grandi: 18,1 per cento a fronte di 9,3 per cento).

A questi elementi si aggiungono, infine, due ulteriori priorità su cui la Relazione consiglia di porre particolare attenzione: le opportunità legate all'economia digitale e al canale e-commerce, come pure lo sviluppo professionale e della managerialità.

La percentuale di piccole imprese digitalizzate che intrattengono relazioni con l'estero è quattro volte superiore a quella delle aziende non digitalizzate; inoltre le MPMI attive su internet sono più produttive ed assumono più persone di quelle non attive sul web.

Eppure, la diffusione dell'acquisto di beni e servizi in rete si aggira intorno al 20 per cento in

Italia (a fronte del 47 per cento medio dell'UE), mentre solo il 5 per cento delle nostre MPMI non finanziarie vende in rete (a fronte del 14 per cento europeo).

Infine, la disponibilità di figure manageriali adeguate anche nelle MPMI è un elemento strutturale fondamentale per consentire loro di agganciare la ripresa e per conseguire quegli elevati standard qualitativi imposti dalla competizione globale. Per questo il Garante sottolinea l'urgenza di riallineare la formazione tecnico-professionale con le esigenze reali del tessuto produttivo italiano.

Mercato del lavoro

Scheda n. 48

Il progetto di riforma del Jobs Act

La delega prevede che il Governo definisca entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge (entro giugno 2015) i decreti legislativi per gli argomenti oggetto di delega, secondo i principi e criteri dettati dalla legge approvata in Parlamento. In particolare viene previsto che i decreti legislativi siano adottati dal Consiglio dei Ministri. Quindi sono trasmessi alle Commissioni di Camera e Senato competenti per materia e profili finanziari, che si devono esprimere entro trenta giorni dalla data di trasmissione del decreto. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza di pareri.

Tutte le deleghe devono essere attuate ad invarianza di spesa, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. A tal fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi richiesti dalla presente delega, le amministrazioni competenti devono provvedere attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, strumentali ed economiche, allo stato in dotazione alle diverse amministrazioni.

Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo evidenziate.

In materia di ammortizzatori sociali il Governo è delegato a predisporre una nuova disciplina in caso di disoccupazione involontaria che miri a introdurre tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori. **Si veda scheda n.50.** Inoltre, il Governo intende razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e favorire il coinvolgimento attivo di quanti sono espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, attraverso la semplificazione delle procedure amministrative e la riduzione degli oneri non salariali del lavoro. Il Governo è incaricato di rivedere i criteri di concessione e utilizzo delle integrazioni salariali escludendo i casi di cessazione aziendale; semplificare le procedure burocratiche anche con l'introduzione di meccanismi automatici di concessione; prevedere che l'accesso alla cassa integrazione possa avvenire solo a seguito di esaurimento di altre possibilità di riduzione dell'orario di lavoro; rivedere i limiti di durata, da legare ai singoli lavoratori, e prevedere una maggiore compartecipazione ai costi da parte delle imprese utilizzatrici; prevedere una riduzione degli oneri contributivi ordinari e la loro rimodulazione tra i diversi settori in funzione dell'effettivo utilizzo. La delega prevede il disegno di un più efficiente utilizzo degli strumenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, incentivando una più rapida ricollocazione dei lavoratori espulsi.

In materia di servizi per il lavoro e politiche attive, il Governo è impegnato sulla razionalizzazione degli incentivi all'occupazione e degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità. E' previsto il potenziamento del sistema che presidia l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, attraverso la costituzione dell'Agenzia nazionale per il lavoro, per la gestione integrata di politiche attive e passive del lavoro, che operi in raccordo con l'INPS e gli enti che a livello centrale e territoriale esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità. Verrà massimizzato l'utilizzo dei sistemi informativi del mercato del lavoro e la valorizzazione delle sinergie tra i servizi pubblici e privati, il terzo settore e gli istituti di istruzione secondaria, professionale e universitaria. Sarà

introdotto il principio della condizionalità dell'erogazione di misure di sostegno al reddito all'effettiva attivazione dei soggetti che cercano lavoro.

Sul fronte dei rapporti di lavoro, la delega mira alla produzione di un testo organico di ricognizione, il riordino e la razionalizzazione della disciplina sostanziale dei diversi tipi di rapporti di lavoro. **Si veda scheda n. 51.**

Tra gli obiettivi del Governo vi è anche la riduzione e la semplificazione degli oneri di gestione del rapporto di lavoro al fine di ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese. La delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti mira a: i) razionalizzare e semplificare le procedure e gli adempimenti connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di dimezzare il numero di atti di gestione del rapporto di carattere burocratico e amministrativo; ii) semplificare, anche mediante norme di carattere interpretativo, le disposizioni interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali e amministrativi; iii) unificare le comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi (ad esempio, infortuni sul lavoro) ponendo a carico delle stesse amministrazioni l'obbligo di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti; iv) promuovere le comunicazioni in via telematica e l'abolizione della tenuta di documenti cartacei; v) rivedere il regime delle sanzioni; vi) revisionare gli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino.

La legge delega prevede la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento tra i diversi soggetti attualmente responsabili delle ispezioni nei luoghi di lavoro, ovvero l'istituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro che integri in un'unica struttura i servizi ispettivi del Ministero del lavoro dell'INPS e dell'INAIL ed operi in coordinamento con le ASL e l'ARPA.

Il contratto a tempo indeterminato viene promosso come forma comune di contratto di lavoro, con riduzione degli oneri diretti ed indiretti e l'introduzione, per le nuove assunzioni, di un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, mantenendo la reintegrazione nel posto di lavoro per i licenziamenti discriminatori e nulli e per specifiche ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato ed escludendola per i licenziamenti economici, per i quali si prevede un indennizzo economico certo, parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore. Si prevede la revisione della disciplina delle mansioni, consentendo modifiche dell'inquadramento del lavoratore per garantirne il proficuo impiego nel caso di oggettivo mutamento delle esigenze aziendali; la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, garantendo la dignità e la riservatezza del lavoratore. **Si veda scheda n. 49.**

La legge di delega contiene anche la sperimentazione del compenso orario minimo garantito nei rapporti di lavoro subordinato e, fino al loro superamento, anche per i rapporti di collaborazione. Si prevede inoltre, l'estensione dell'ambito di utilizzabilità delle prestazioni di lavoro accessorio.

In materia di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro il Governo è incaricato di introdurre una graduale estensione dell'indennità di maternità a tutte le lavoratrici, a prescindere dall'effettivo versamento della contribuzione. Sono previste delle agevolazioni fiscali per favorire l'occupazione delle lavoratrici in condizioni economiche difficili e con figli non autosufficienti. Verranno predisposti accordi collettivi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro volti a favorire le esigenze di cura dei figli minori e delle persone non autosufficienti, nonché la possibilità dei lavoratori di cedere parte delle ferie e dei riposi ai colleghi per assistere i figli in gravi condizioni di salute. E' prevista la valorizzazione dei servizi per l'infanzia forniti dalle aziende, i fondi o gli enti bilaterali. Infine, sono previsti congedi per le donne inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere. **Si veda scheda n. 52.**

Scheda n. 49**Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs n. 23/2015)**

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha adottato in via definitiva il decreto legislativo che contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della L. n. 183 del 2014.

Il nuovo contratto a tempo indeterminato viene disegnato in modo tale da legare l'indennità in caso di licenziamento alla durata del rapporto di lavoro con un costo certo per l'azienda perché fissato dalla legge. La nuova disciplina esplicita le indennità nei vari casi di licenziamento impugnato davanti ad un giudice. Inoltre, essa prevede la possibilità di una procedura di conciliazione extragiudiziaria.

Applicazione. Il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato si applica a tutti coloro che vengono assunti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto nella qualifica di impiegati, operai o quadri (non quindi ai dirigenti). La disciplina sul licenziamento dei lavoratori si applica anche a coloro i quali lavorano in un'impresa che, tramite le nuove assunzioni, integri il requisito occupazionale dei 15 addetti. La norma mira, infatti, ad incentivare la crescita dimensionale delle imprese sotto i 15 dipendenti. La disciplina è valida per il solo settore privato.

Licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace. In caso di licenziamento discriminatorio, nullo e inefficace (ossia intimato in forma orale), il giudice può ordinare il reintegro del lavoratore. Il datore deve risarcire il lavoratore per il licenziamento nullo o inefficace fino al momento dell'effettivo reintegro, in modo proporzionale all'ultima retribuzione e non inferiore a 5 mensilità incluse i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali. Il regime sanzionatorio si applica anche ai licenziamenti collettivi senza l'osservanza della forma scritta.

In alternativa al reintegro sul posto di lavoro, il lavoratore può chiedere un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa. Nel caso in cui il licenziamento sia avvenuto senza gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Per le piccole imprese l'ammontare dell'indennità è dimezzato e comunque non può superare 6 mensilità.

Il giudice può annullare il licenziamento per giustificato motivo nel caso in cui in giudizio venga dimostrato l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore o viene accertata l'inconsistenza del motivo di inidoneità fisica o psichica del lavoratore. In tal caso, il giudice condanna il datore di lavoro al reintegro del lavoratore e al pagamento di un'indennità risarcitoria comunque non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale previsione non si applica alle piccole imprese con meno di 15 addetti.

Licenziamento con vizi formali e procedurali. Nei casi di licenziamento viziato nella forma o nel procedimento, per la violazione del requisito di motivazione o della procedura, il giudice dichiara estinto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, di ammontare comunque non superiore a 12 mensilità e non inferiore a 2.

Licenziamenti collettivi. Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, L. n. 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità). In caso di licenziamento collettivo

intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

Piccole imprese. Per le piccole imprese il reintegro resta solo per i casi di licenziamenti discriminatori, nulli o intimati in forma orale. Negli altri casi di licenziamenti ingiustificati è prevista un'indennità crescente di una mensilità per anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 6 mensilità. Quindi, in caso di licenziamento disciplinare illegittimo non si applica il reintegro e vi è il dimezzamento delle indennità dovute dal datore di lavoro.

Sindacati e partiti politici. La nuova disciplina si applica anche ai sindacati ed ai partiti politici.

Conciliazione. Al fine di evitare il procedimento giudiziario, il datore di lavoro può offrire al lavoratore pari a una mensilità per ogni anno di servizio, di ammontare comunque non superiore a 18 mensilità e non inferiore a 2. L'accettazione dell'indennità comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento. Per le imprese sotto i 15 dipendenti, le indennità sono dimezzate.

Scheda n. 50

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (D. Lgs n. 22/2015)

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha adottato in via definitiva il decreto legislativo che contiene disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in caso di occupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della L. n. 183 del 2014.

Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl). La nuova disciplina vale per gli eventi di disoccupazione che si verificano a decorrere dal 1° maggio 2015. I destinatari della nuova indennità sono i lavoratori dipendenti che hanno perso il lavoro, con esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli.

La NASpl è riconosciuta ai lavoratori che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: i) siano in stato di disoccupazione; ii) possano far valere, nei quattro anni precedenti, almeno 13 settimane di contribuzione; possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. La NASpl è riconosciuta, inoltre, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale. La NASpl sostituisce le prestazioni di ASpl e miniASpl, previste dalla normativa vigente.

La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia inferiore all'importo di 1.195 euro (valore per il 2015 e annualmente rivalutabile), l'indennità è pari al 75 per cento della retribuzione. In caso sia superiore, l'indennità è incrementata del 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e i 1.195 euro di soglia. L'ammontare dell'indennità non può comunque eccedere l'importo massimo mensile di 1.300 euro (rivalutato ogni anno). L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del 3 per cento al mese dal primo giorno del quarto mese di fruizione. La durata della prestazione è pari al numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 2017 la durata della prestazione è limitata a un massimo di 78 settimane.

La domanda per accedere alla NASpl debba essere presentata all'INPS in via telematica entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; la NASpl spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla presentazione della domanda.

L'erogazione della Naspi è condizionata alla partecipazione del disoccupato ad iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale. Ulteriori misure volte a condizionare la fruizione dell'indennità alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo saranno descritte dal decreto legislativo attuativo del Jobs Act in materia di politiche attive sul lavoro.

Il lavoratore ha la possibilità di richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, della NASpi al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o di associarsi in cooperative.

Viene disciplinata la compatibilità e la cumulabilità della NASpi con un rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo. Il lavoratore il quale instauri mentre sta beneficiando della NASpi, un rapporto di lavoro subordinato da cui derivi un reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale (ossia 8.000 euro) decade dalla prestazione. Nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro sia inferiore a 6 mesi la prestazione è sospesa d'ufficio per tutta la durata del rapporto di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore instauri, mentre sta beneficiando della NASpi, un rapporto di lavoro subordinato da cui derivi un reddito annuale inferiore a 8.000 euro, egli ha diritto al mantenimento della prestazione in misura ridotta (riduzione pari all'80 per cento del reddito previsto), a condizione che comunichi entro un mese all'INPS l'inizio dell'attività e il reddito annuo previsto e che il datore di lavoro sia diverso da quello per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpi). Il diritto al mantenimento della prestazione, sebbene in misura ridotta, vale anche per il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale che cessi da uno di essi, a condizione che il reddito residuo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione. Nel caso in cui il lavoratore intraprenda, mentre sta beneficiando della NASpi, un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale da cui derivi un reddito annuale inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione (i.e. 4.800 euro), l'indennità è ridotta di un importo pari all'80 per cento del reddito previsto. Per il periodo di fruizione dell'indennità sono riconosciuti contributi figurativi nel limite di 1,4 volte la misura massima mensile per l'anno in corso della NASpi.

Le cause di decadenza dalla NASpi, sono: i) perdita dello stato di disoccupazione; ii) inizio di un'attività lavorativa subordinata, autonoma o di impresa individuale, senza provvedere alle comunicazioni richieste; iii) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; iv) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità (salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpi); v) violazione delle regole di condizionalità legate alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale.

Assegno di disoccupazione (Asdi). Viene introdotto, in via sperimentale per il 2015, l'assegno di disoccupazione destinato ai soggetti che abbiano fruito della NASpi per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015 i quali, privi di occupazione, si trovino in una condizione economica di bisogno. Tali lavoratori sono così individuati: i) appartenenti a gruppi familiari in cui sono presenti minori; o ii) avere un'età prossima al raggiungimento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico). L'assegno è erogato mensilmente per una durata massima di sei mesi e il suo importo è pari al 75 per cento dell'ultima indennità NASpi percepita e, comunque, non superiore all'assegno sociale, incrementato per gli eventuali carichi familiari. L'assegno è in ogni caso erogato entro il limite delle risorse assegnate al fondo appositamente istituito nello stato di previsione del MLPS pari a 400 milioni (200 milioni per il 2015 e 200 milioni per il 2016).

Disoccupazione per i collaboratori (Dis-Coll). Viene introdotta una nuova indennità di disoccupazione per i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa. In via sperimentale per il 2015 e per gli eventi di disoccupazione involontaria verificatisi durante il 2015, l'INPS riconosce ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'INPS, la nuova indennità di disoccupazione mensile (Dis-Coll). Il beneficio presuppone tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio

dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data del predetto evento. Come per la NASpl, l'importo è pari al 75 per cento del reddito medio mensile non può comunque superare 1.300 euro. L'indennità diminuisce del 3 per cento a partire dal quarto mese di erogazione. La durata della prestazione è pari alla metà delle mensilità contributive versate e non può eccedere i 6 mesi. Anche questa indennità è condizionata alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorati e di riqualificazione professionale. Per i periodi di fruizione dell'indennità non sono riconosciuti i contributi figurativi.

Contratto di ricollocazione. La disposizione prevede il rifinanziamento del Fondo per le politiche attive istituito dall'art.1, co.215, della L. n. 147/2013, con una dotazione di €18 milioni per l'anno 2015 e di €20 milioni per il 2016. Viene inoltre conferita l'ulteriore somma di €32 milioni proveniente dal gettito relativo al contributo di cui all'art.2, co.31, della L. n. 92/2012. Il Fondo è destinato a finanziare gli interventi a favore dei soggetti licenziati illegittimamente per giustificato motivo oggettivo o per licenziamento collettivo, i quali hanno diritto a ricevere dal centro per l'impiego territorialmente competente un voucher, che rappresenta una dote individuale di ricollocazione. Presentando il voucher a un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata il lavoratore ha diritto a sottoscrivere con essa il contratto di ricollocazione che prevede: i) il diritto del lavoratore a una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte dell'Agenzia per il Lavoro; ii) il diritto del lavoratore alla realizzazione da parte dell'agenzia stessa di iniziative di ricerca, addestramento, formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore e alle condizioni del mercato del lavoro nella zona ove il lavoratore è stato preso in carico; iii) il dovere del lavoratore di porsi a disposizione e di cooperare con l'Agenzia nelle iniziative da essa predisposte. L'ammontare del voucher è proporzionato al profilo personale di occupabilità e l'Agenzia ha diritto a incassarlo soltanto a risultato occupazionale ottenuto.

Scheda n. 51

Testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni (esame preliminare)

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha approvato lo schema di decreto legislativo contenente il testo organico semplificato delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni che è stato trasmesso alle commissioni parlamentari per il relativo parere.

Contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.). A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza). Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

Contratto di somministrazione. Per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (10 per cento).

Contratto a chiamata. Viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.

Lavoro accessorio (voucher). Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, ed introdotta la tracciabilità con tecnologia sms come per il lavoro a chiamata.

Apprendistato. Si punta a semplificare l'apprendistato di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca) riducendone anche i costi per le imprese che vi fanno ricorso, nell'ottica di favorirne l'utilizzo in coerenza con le norme sull'alternanza scuola-lavoro.

Part-time. Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto). Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il job sharing. Viene confermata la disciplina del contratto a tempo determinato cui non sono apportate modifiche sostanziali.

Mansioni. In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale l'impresa potrà, in via unilaterale, modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). La contrattazione collettiva, compresa quella aziendale, può individuare ulteriori ipotesi di modifica delle mansioni. E' prevista la possibilità di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore (c.d. in sede protetta) che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine di: i) mantenere l'occupazione; ii) acquisire una diversa professionalità o iii) migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Scheda n. 52

Disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il 20 febbraio 2015 il Governo ha approvato in via preliminare lo schema di decreto legislativo contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della L. n. 183 del 2014.

Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità (n° 151 del 26 marzo 2001) e reca misure sperimentali per il solo anno 2015 volte a sostenere le cure parentali, a tutelare la maternità delle lavoratrici intervenendo, in alcuni casi, anche in settori che già erano stati oggetto di intervento da parte della Corte Costituzionale e non ancora recepiti in norma.

Il decreto interviene, innanzitutto, sul congedo obbligatorio di maternità, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Nel primo caso, infatti, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità *post partum* anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi. Nel secondo caso si prevede la possibilità di usufruire di una sospensione del congedo di maternità, a fronte di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre. Entrambe le soluzioni sono dirette a favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutele della salute della madre.

Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12. Quello parzialmente retribuito (30 per cento) viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni; quello non retribuito dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento, per i quali la possibilità di fruire del congedo parentale inizia a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia. In ogni caso, resta invariata la durata complessiva del congedo.

In materia di congedi di paternità, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti.

Sono inoltre state introdotte norme volte a tutelare la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali.

La nuova disciplina sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti. In particolare, per il riconoscimento dei benefici si esclude dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti i telelavoratori che rientrino nella fattispecie individuata dal decreto.

La seconda norma introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati e, quindi, si prevede la possibilità per queste lavoratrici dipendenti di imprese private di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, per motivi legati a tali percorsi, garantendo l'intera retribuzione, la maturazione delle ferie e degli altri istituti connessi. Viene anche introdotto il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a richiesta della lavoratrice.

Le collaboratrici a progetto hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per analoghi motivi sempre per un massimo di tre mesi.

Il provvedimento prevede inoltre lo stanziamento di risorse per la promozione di azioni e misure per la conciliazione vita-lavoro nella contrattazione aziendale.

Scheda n. 53

Il sostegno per l'inclusione attiva e l'attivazione del beneficiari di forme sostegno del reddito

Il sostegno per l'inclusione attiva (SIA) è una misura di contrasto alla povertà che unisce il sostegno economico alla disponibilità delle famiglie beneficiarie a sottoscrivere un progetto personalizzato volto al reinserimento lavorativo e all'inclusione sociale. L'obiettivo è fornire alla famiglia, accanto alle risorse per una vita dignitosa, strumenti per affrancarsi dalla condizione di povertà, rafforzando la ricerca attiva di lavoro, offrendo occasioni formative o altre politiche attive, migliorando la frequenza scolastica e le competenze genitoriali, in una logica di *empowerment* del nucleo familiare beneficiario e non di mera percezione passiva di un sussidio. Si tratta di un programma pilota, attualmente avviato nelle 12 più grandi città del paese, che nel corso del 2015 potrà trovare diffusione su tutto il Mezzogiorno e possibilmente prima della fine dell'anno, anche nel resto del paese. Nelle 12 città i beneficiari sono stati selezionati a seguito di una rigorosa procedura di controllo del possesso dei requisiti. Tra aprile e agosto sono stati avviati i pagamenti e nei bimestri successivi sono stati predisposti da parte dei servizi sociali dei comuni e sottoscritti dai beneficiari i progetti personalizzati di presa in carico. Il programma ha la durata di 12 mesi, pertanto, la valutazione d'impatto sarà possibile nella seconda metà del 2015. La prossima estensione riguarderà il Mezzogiorno sulla base delle risorse già stanziare nell'ambito del PAC (167 milioni). L'estensione avverrà con nuovi criteri volti a semplificare le procedure e i criteri in maniera da facilitare l'accesso alla misura, fermo restando il budget complessivo. Prima però di estendere territorialmente la sperimentazione si è inteso attendere la chiusura delle operazioni di selezione delle 12 città al fine di trarne i dovuti elementi di valutazione, nonché si è inteso attendere l'effettiva implementazione della riforma dell'ISEE, avvenuta a partire dal 1° gennaio.

Il D.L. n. 90/2014 ha introdotto una misura sperimentale per il coinvolgimento di soggetti beneficiari di strumenti di tutela del reddito nella ricerca di una nuova occupazione oppure in

attività a beneficio della comunità locale. Il provvedimento attuativo³⁷ della norma citata consente a chi beneficia di una misura di sostegno al reddito (cassa integrazione ordinaria e straordinaria, anche in deroga, indennità contratti di solidarietà, mobilità anche in deroga, Aspi e Mini-Aspi, altre prestazioni di natura assistenziale) di svolgere un'attività volontaria di utilità sociale in favore della propria comunità di appartenenza, nell'ambito di progetti realizzati congiuntamente da organizzazioni di terzo settore e da comuni o enti locali. A gennaio 2015 il MLPS ha emanato un decreto ministeriale con il quale disciplina le modalità di attuazione della misura sperimentale.

Coloro che beneficiano di misure di sostegno al reddito possono rendersi disponibili, in forma volontaria, per realizzare attività di volontariato a fini di utilità sociale presso le proprie comunità di residenza. Tale attività deve essere collocata in appositi progetti di volontariato realizzati congiuntamente da organizzazioni di terzo settore e da comuni o enti locali.

Gli enti locali e le organizzazioni del terzo settore contribuiscono a rendere nota iniziativa e assicurano la verifica dei risultati attesi. Una volta acquisita la disponibilità del soggetto e verificato il possesso dei requisiti, l'organizzazione di terzo settore potrà richiedere all'INAIL l'attivazione della copertura assicurativa a valere sulle risorse dell'apposito Fondo nazionale istituito presso il MLPS.

Il MLPS, l'ANCI e il Forum del Terzo settore hanno sottoscritto un protocollo di intesa³⁸ per valorizzare sull'intero territorio nazionale la misura sperimentale introdotta dal Governo. In concreto, può accedere alla misura sperimentale chi beneficia di una delle seguenti prestazioni di sostegno al reddito: i) cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, anche in deroga alla vigente normativa; ii) integrazione salariale e contributo a seguito di stipula di contratti di solidarietà; iii) indennità di mobilità, anche in deroga alla vigente normativa, Aspi e mini-Aspi; iv) prestazioni, legate alla cessazione del rapporto di lavoro o alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, anche a carico dei Fondi di solidarietà; v) altre prestazioni di natura assistenziale finalizzate a rimuovere e superare condizioni di bisogno e di difficoltà della persona, erogate a livello nazionale e locale.

Scheda n. 54

Il bonus occupazione del Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani

Il Governo intende continuare a dare impulso al programma per l'attuazione della Garanzia per i giovani, volto a contrastare il fenomeno dei giovani che non lavorano e non studiano (c.d. Neet) in tutta Europa. L'obiettivo della Garanzia Giovani è garantire ai giovani un'offerta (qualitativamente valida) di impiego, proseguimento di studi, apprendistato o tirocinio entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

Il Piano Italiano di attuazione della Garanzia per i Giovani prevede che ai giovani fra i 15 e i 29 anni sia offerta la possibilità di fruire, attraverso una piattaforma informatica, di una rete di servizi informativi personalizzati sulle opportunità di impiego, di formazione e di orientamento, tramite sia i servizi per l'impiego sia specifici presidi presso i centri educativi/formativi. L'obiettivo è intercettare i giovani usciti anticipatamente dai percorsi d'istruzione e formazione per prevenire il fenomeno dei Neet. Il Piano comprende, nello specifico, nove linee di intervento: i) accoglienza, ii) presa in carico e formazione finalizzata all'inserimento lavorativo e, per i giovani di 15-18 anni, al conseguimento di una qualifica professionale; iii) orientamento; iv) apprendistato; v) tirocini; vi) servizio civile; vii) sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità; viii) mobilità professionale e ix) bonus occupazionale. Queste misure sono realizzate attraverso un Programma Operativo Nazionale denominato 'Iniziativa Occupazione Giovani' approvato dalla Commissione Europea e declinate in piani di attuazione regionale (PAR) della Garanzia Giovani.

³⁷ Art.12 del D.L. n. 90/2014.

³⁸ Firmato il 28 gennaio 2015.

A inizio marzo 2015 il numero di giovani che si sono registrati al Programma è 441.480. Sono già circa 240mila i giovani contattati dai servizi per il lavoro e 210mila quelli che presentano i requisiti di accesso alle misure della Garanzia e, quindi, presi in carico dai servizi accreditati.

PON 'Iniziativa Occupazione Giovani' – Misura 'Bonus occupazionale'

Il Decreto Direttoriale n. 1709 di agosto 2014 disciplina l'attuazione della misura fissando anche le risorse finanziarie disponibili, a livello regionale e provinciale, entro cui l'incentivo può essere concesso e che, nell'insieme, sono pari a 188,8 milioni.

Le aziende ottengono un bonus se attivano: i) un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione per 6-12 mesi (sono validi anche i contratti che raggiungano i 6 mesi a seguito di successive proroghe del contratto originario); ii) un contratto a tempo determinato anche a scopo di somministrazione superiore a 12 mesi; iii) un contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione).

A seguito delle modifiche introdotte dal Decreto di gennaio 2015³⁹, il bonus è valido anche per i contratti di apprendistato professionalizzante. Non rientrano, altresì, nella misura i tirocini e il servizio civile. Il sistema di assegnazione dei bonus è diversificato in funzione della tipologia di contratto con cui avviene l'assunzione, delle caratteristiche del giovane (profiling) e delle differenze territoriali. In particolare, gli importi del bonus occupazionale ammontano a:

- 1.500 euro per giovani dalla profilazione alta o 2.000 euro per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai 6 mesi;
- 3.000 euro per giovani dalla profilazione alta o 4.000 euro per quelli dalla profilazione molto alta, assunti con contratti a tempo determinato di durata pari o superiore ai 12 mesi;
- da 1.500 euro a 6.000 euro, in funzione della classe di profilazione del giovane, per assunzioni a tempo indeterminato.

Le Regioni Friuli Venezia Giulia, Puglia, Emilia Romagna hanno previsto che il bonus venga riconosciuto solo per contratti a tempo indeterminato. Mentre le Regioni Piemonte, Valle d'Aosta e Campania non hanno attivato la misura.

Il bonus è cumulabile con gli altri incentivi alle assunzioni. Ai sensi del citato Decreto Direttoriale di gennaio, qualora si tratti di agevolazioni cosiddette 'selettive', ossia rivolte a specifiche categorie di lavoratori o di datori di lavoro, la cumulabilità tra i due benefici non potrà comunque superare il 50 per cento dei costi salariali.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) attua la misura 'Bonus Occupazione' in quanto intermediario del Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani⁴⁰.

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo maggio 2014 e fino al 30 giugno 2017.

³⁹ Decreto Direttoriale del MLPS n. 11 del 23 gennaio 2015.

⁴⁰ Ai sensi dell'art. 123 comma 6 del Regolamento UE n. 1303/2013.

Istruzione e formazione

Scheda n. 55**Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione**

A marzo 2015 il Governo ha approvato il disegno di legge di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione, c.d. 'La Buona Scuola'.

Il disegno di legge consente di realizzare pienamente l'autonomia scolastica, assegnando maggiori strumenti ai presidi per gestire risorse umane, tecnologiche e finanziarie. Le scuole avranno un organico potenziato (garantito a partire dal prossimo anno scolastico attraverso un piano straordinario di assunzioni) per coprire tutte le cattedre vacanti, rispondere alle nuove esigenze didattiche, organizzative e progettuali, potenziare l'offerta formativa, fronteggiare la dispersione scolastica, rendere la scuola più inclusiva, eliminare le supplenze più dannose, anno dopo anno, per la continuità della didattica.

Le scuole, d'ora in poi, potranno indicare il loro fabbisogno di docenti e strumenti per attuare i Piani dell'offerta formativa. I Piani diventano triennali e saranno predisposti dai dirigenti scolastici, sentiti gli insegnanti, il Consiglio di istituto e le realtà territoriali.

Vengono affidati nuovi e maggiori poteri gestionali al dirigente dell'istituto scolastico. I presidi potranno scegliere la loro squadra individuando i nuovi docenti che ritengono più adatti per realizzare i Piani dell'offerta formativa all'interno di appositi albi territoriali costituiti dagli Uffici Scolastici Regionali. Negli albi confluiranno i docenti assunti nel primo anno attraverso il piano straordinario di assunzioni e poi tramite concorsi. Gli incarichi affidati saranno resi pubblici e trasparenti.

Il disegno di legge dà il via libera a un piano straordinario di assunzioni per il 2015/2016 per coprire le cattedre vacanti e creare l'organico dell'autonomia. Oltre 100.000 insegnanti saranno assunti a settembre 2015. Dopo tale data le assunzioni avverranno solo per concorso, ponendo fine al precariato strutturale di parte del corpo docente.

Il disegno di legge, attraverso l'aumento dell'organico dei docenti, prevede il potenziamento delle competenze linguistiche: in particolare l'italiano per gli studenti stranieri e le lingue straniere, in particolare l'inglese per tutti (anche con materie generaliste insegnate in lingua attraverso il metodo CLIL). Vengono potenziate poi: Arte, Musica, Diritto, Economia, Discipline motorie. Nel progetto de La Buona Scuola viene dato maggiore spazio all'educazione ai corretti stili di vita e allo sviluppo delle competenze digitali degli studenti (pensiero computazionale, utilizzo critico e consapevole dei social network e dei media, per le quali saranno predisposti appositi curricula innovativi). Alle superiori, il curriculum diventa flessibile: le scuole attiveranno materie opzionali per rispondere alle esigenze degli studenti, che potranno così personalizzare il loro percorso fin dagli ultimi anni di scuola.

Al fine di favorire l'alternanza scuola-lavoro, sono previste almeno 400 ore nell'ultimo triennio dei tecnici e dei professionali e 200 in quello dei licei da svolgere sia in azienda, che in enti pubblici. A disposizione un fondo, a regime, di 100 milioni all'anno a partire dal 2016. Tali fondi consentiranno di semplificare il rapporto tra scuole e imprese rendendo possibile a tutti gli studenti, e a un numero crescente di aziende, di intraprendere percorsi di alternanza tramite tirocini formativi o apprendistato. La semplificazione del rapporto avverrà attraverso alleggerimenti burocratici e attraverso la presa in carico da parte delle scuole di adempimenti prima richiesti alle imprese (come i corsi obbligatori per la salute e sicurezza).

Circa 90 milioni nel 2015, più 30 a regime per gli anni seguenti, vengono stanziati su due importanti iniziative: il Piano Nazionale per la Scuola Digitale, volto a sistematizzare, in coerenza col Piano Banda Ultralarga e al PON Istruzione, gli interventi per la digitalizzazione e per l'innovazione didattica; la creazione di laboratori territoriali per l'occupabilità, aperti anche di pomeriggio, per orientare i giovani al lavoro e da utilizzare come strumento di contrasto alla dispersione. Tali laboratori saranno costituiti a beneficio di scuole e reti di scuole premiando la collaborazione con università, enti locali, enti di ricerca, imprese, enti di formazione, in modo da rispondere appieno alle vocazioni di ciascun territorio.

Il disegno di legge interviene anche sulla dimensione delle classi. I presidi hanno il potere di derogare alle regole attuali: utilizzando l'organico in modo flessibile potranno evitare la formazione di classi troppo numerose.

Al fine di incentivare la formazione continua dei docenti, viene introdotta un voucher di 500 euro da utilizzare per l'aggiornamento professionale attraverso l'acquisto di libri, testi, strumenti digitali, iscrizione a corsi, l'ingresso a mostre ed eventi culturali. La formazione in servizio diventa obbligatoria e coerente con il Piano triennale dell'offerta formativa della scuola e con le priorità indicate dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

È poi istituito il bonus annuale delle eccellenze destinato ai docenti. Ogni anno il dirigente scolastico, sentito il Consiglio di Istituto, assegnerà il bonus al 5 per cento degli insegnanti della sua scuola per premiare i migliori risultati. Peseranno la qualità dell'insegnamento, la capacità di utilizzare metodi didattici innovativi, il contributo dato al miglioramento complessivo della scuola. Per il bonus vengono stanziati 200 milioni all'anno.

Al fine di aumentare la trasparenza nella *governance* degli istituti scolastici, viene istituito un Portale unico dei dati della scuola con la pubblicazione di tutti i dati relativi al sistema di istruzione: bilanci delle scuole, Anagrafe dell'edilizia, Piani dell'offerta formativa, dati dell'Osservatorio tecnologico, curriculum vitae degli insegnanti, incarichi di docenza.

Per attrarre nuovi capitali privati nella scuola, vengono predisposti due strumenti: il 5 per mille alla scuola e lo *'school bonus'*. Il 5 per mille viene esteso anche alle scuole. Con lo *'school bonus'*, invece, chi farà donazioni a favore delle scuole per la costruzione di nuovi edifici, per la manutenzione, per la promozione di progetti dedicati all'occupabilità degli studenti, avrà un beneficio fiscale (ossia un credito di imposta al 65 per cento) in sede di dichiarazione dei redditi. S'introduce così un nuovo approccio all'investimento sulla scuola: ogni cittadino viene incentivato a contribuire al miglioramento del sistema scolastico. Viene affermata, inoltre, la detraibilità delle spese sostenute dalle famiglie i cui figli frequentano una scuola paritaria dell'infanzia o del primo ciclo.

Il progetto di riforma prevede un bando per la costruzione di scuole altamente innovative, dal punto di vista architettonico, impiantistico, tecnologico, scuole *green* e caratterizzate da nuovi ambienti di apprendimento digitali. L'Osservatorio per l'edilizia scolastica, istituito presso il Ministero dell'Istruzione, coordinerà strategie e risorse per gli interventi. Vengono recuperate risorse precedentemente non spese da investire sulla sicurezza degli edifici. Stanziati 40 milioni per finanziare indagini diagnostiche sui controsoffitti delle scuole.

Il disegno di legge assegna poi la delega al governo a legiferare in materia di: semplificazione del Testo Unico della scuola, valutazione degli insegnanti, riforma dell'abilitazione all'insegnamento, del diritto allo studio, del sostegno e degli organi collegiali, creazione di un sistema integrato di educazione e di istruzione 0-6 anni.

Scheda n. 56

Rapporto dell'OCSE *'Education at a Glance'*

A settembre 2014 è stato pubblicato il rapporto dell'OCSE *'Education at a Glance'* sullo stato dell'istruzione nel mondo per il 2014. Per quanto riguarda l'Italia, si evidenzia che le maggiori difficoltà cui fanno fronte i giovani italiani per trovare un lavoro rischiano di compromettere gli investimenti nell'istruzione.

La percentuale dei 15-29enni senza attività lavorativa e che sono usciti dal sistema d'istruzione o non sono iscritti a corsi di formazione (NEET) è aumentata tra il 2008 e il 2012 dal 19,2 per cento al 24,6 per cento. Tale aumento è stato più marcato per gli uomini (7,1 punti percentuali) rispetto alle donne (3,8 punti percentuali) ed è stato osservato tra i 20-24enni (9,5 punti percentuali). Date le sempre maggiori difficoltà incontrate nella ricerca di un lavoro, la motivazione dei giovani italiani nei confronti dell'istruzione è diminuita: tassi d'iscrizione all'università in Italia hanno segnato una fase di ristagno o sono diminuiti negli anni più recenti ed è aumentato il numero di studenti che abbandonano precocemente gli studi.

Per quanto riguarda il livello d'istruzione tra il 2000 e il 2012, l'Italia ha registrato aumenti significativi del livello d'istruzione soprattutto per quanto riguarda le donne. La percentuale dei 25-34enni che non aveva raggiunto il livello d'istruzione secondario superiore è diminuita dal 41 per cento nel 2000 al 28 per cento nel 2012. Nello stesso periodo, la percentuale dei laureati di 25-34 anni è aumentata costantemente dall'11 per cento al 22 per cento. In media, i tassi di laureati hanno registrato un maggiore aumento nei Paesi dell'OCSE (+13,2 punti percentuali) rispetto all'Italia (+11,8 punti percentuali) tra il 2000 e il 2012, partendo da un livello più alto (26 per cento di laureati in media nei Paesi dell'OCSE rispetto all'11 per cento in Italia nel 2000). Tuttavia, l'aumento in Italia è stato più ampio di quanto osservato nello stesso periodo in Spagna (5,2 punti percentuali) e in Germania (6,7 punti percentuali).

Sebbene le donne siano chiaramente sottorappresentate tra i nuovi laureati soprattutto in discipline scientifiche, in Italia le differenze di genere nelle diverse aree disciplinari sono spesso meno grandi rispetto a quelle osservate in altri Paesi dell'OCSE.

Per quanto riguarda, invece, la qualità dell'istruzione di base, si sono registrati importanti segni di miglioramento. L'indagine OCSE-PISA mostra che in Italia, tra il 2003 e il 2012, la percentuale degli studenti quindicenni che hanno conseguito risultati nella fascia inferiore della scala di competenze in matematica è diminuita e, allo stesso tempo, la percentuale di studenti che ottengono risultati nella fascia alta delle competenze è aumentata. Inoltre, i risultati dello studio del 2012 sulle competenze degli adulti (PIAAC) mostrano che i 25-34enni in Italia ottengono migliori risultati nelle prove di lettura e di comprensione di informazioni numeriche e di idee matematiche (competenze matematiche) rispetto alle generazioni precedenti (35-44 anni) e con un margine più ampio di differenza rispetto a molti altri Paesi (risultato probabilmente ascrivibile a una migliore istruzione di base).

Per quanto riguarda la spesa dedicata al percorso di studi di uno studente, tra i 34 Paesi esaminati con dati disponibili, l'Italia è il solo Paese che registra una diminuzione della spesa pubblica per le istituzioni scolastiche tra il 2000 e il 2011 (dal 94 all'89 per cento). Al contrario, la percentuale del finanziamento totale per le scuole e le università che proviene da fonti private è quasi raddoppiata tra il 2000 e il 2011.

Per quanto riguarda l'istruzione preprimaria, infine, il 92 per cento dei bambini di 3 anni di età è iscritto alla scuola dell'infanzia (preprimaria), rispetto alla media del 70 per cento per l'area dell'OCSE. I tassi d'iscrizione crescono fino a raggiungere il 96 per cento per i bambini che hanno compiuto 4 anni. Tali tassi sono tra i più alti osservati nei Paesi dell'OCSE. Il 70 per cento degli alunni è iscritto nelle istituzioni pubbliche dell'istruzione preprimaria, il rimanente 30 per cento è iscritto presso istituti indipendenti privati. La spesa per studente nella scuola preprimaria è lievemente superiore alla media dell'area.

Scheda n. 57

Piano Nazionale Scuola Digitale

Il Piano Nazionale Scuola Digitale (PNSD) è la politica con cui il MIUR indirizza e finanzia l'introduzione di infrastrutture e metodologie per la didattica digitale e innovativa a scuola. Il Piano ha avuto già due fasi di investimento (2007 e 2012). Le direttive del nuovo Piano, informate a produrre una strategia coesa che includa infrastrutture, competenze per gli studenti e formazione dei docenti, si fondano sull'analisi di contesto e sull'impatto dei precedenti investimenti, con cui non si sono purtroppo superate le carenze strutturali, sancite anche dalla *Review of the Italian Strategy for Digital Schools* prodotta dall'OCSE nel 2013.

Il PNSD 2015-18 è parte de La Buona Scuola, e ne costituirà il primo passaggio attuativo. I suoi punti cardine riguarderanno:

- la formazione dei docenti in servizio e del personale ATA, per l'innovazione amministrativa e il supporto tecnico alla digitalizzazione degli istituti;
- il potenziamento delle infrastrutture di rete e delle dotazioni multimediali per la didattica,

con particolare riferimento al cablaggio e alla connettività *wi-fi* degli ambienti di apprendimento;

- lo sviluppo delle competenze digitali degli studenti, attraverso moduli didattici sviluppati anche in collaborazione con Università, associazioni, organismi del terzo settore e imprese, per lo sviluppo della logica e del pensiero computazionale, educazione ai media e cittadinanza digitale, artigianato e creatività digitale;
- il potenziamento degli strumenti organizzativi, di *governance* e di monitoraggio degli investimenti in innovazione;
- la gestione unitaria delle questioni derivanti dall'uso intensivo di ambienti digitali per la didattica e di servizi ad essi connessi, che includono la gestione unitaria dell'identità di studenti, docenti e del personale della scuola; la riservatezza e norme più stringenti sui dati degli studenti minori; linee guida e indirizzi sulla circolazione aperta, dal punto di vista tecnologico e giuridico, dei contenuti per la didattica, ponendo il MIUR all'avanguardia nel dibattito internazionale.

Portale ForMiur Smartcommunity

Il portale web *ForMiur Smartcommunity* è dedicato interamente all'informazione e alla conoscenza per il miglioramento dei servizi scolastici per migliorare le competenze e facilitare lo scambio di esperienze e gestire al meglio le complesse attività di una scuola.

Il portale è sviluppato da Formez PA nell'ambito del progetto 'Agorà ForMiur' - PON 2007-2013 'Competenze per lo sviluppo' (FSE), Asse II - Capacità istituzionale.

Attraverso quattro focus tematici, *ForMiur Smartcommunity* propone servizi di informazione, apprendimento ed aggiornamento normativo, offrendo gli strumenti tecnici e giuridici necessari per promuovere la capacità amministrativa e gestionale degli istituti scolastici.

Il sito favorisce e supporta lo sviluppo di comunità on line, network ed ambienti per la formazione e-learning, promuovendo modelli e buone pratiche nel campo dell'istruzione. Attraverso il portale, inoltre, è possibile accedere a servizi di accompagnamento ed help desk per gli utenti.

Scheda n. 58

Interventi di rilancio dell'Alta formazione artistica, musicale e coreutica

I punti qualificanti dell'azione del Governo per il rilancio dell'Alta formazione sono i seguenti, i primi 5 dei quali già realizzati nel corso del 2014:

- Assunzione a tempo indeterminato della metà dei precari nel settore, con l'obiettivo di assumere in pochissimi anni anche tutti i restanti precari mettendo il sistema in condizione di funzionare correttamente, con assunzioni al 50 per cento dalle graduatorie storiche e al 50 per cento da concorso.
- Formazione della Graduatoria nazionale per il conferimento degli incarichi a tempo determinato. Per la prima volta il bando sarà messo a punto ascoltando i contributi dei cittadini e degli addetti ai lavori, oltre che dei sindacati.
- Sblocco di 5 milioni destinati ai 20 Istituti musicali parificati presenti in Italia.
- Riparto dei contributi per il funzionamento amministrativo e didattico delle istituzioni AFAM: si tratta di oltre 9 milioni che riguardano 80 istituzioni.
- Creazione in maniera trasparente e meritocratica di una rosa di personalità per le nomine del MIUR nei CdA in ciascuna delle 80 Istituzioni AFAM, scelti fra personalità del mondo dell'arte e della cultura, del sistema produttivo e sociale, delle professioni e degli enti pubblici e privati. Per assicurare massima trasparenza alla procedura, professionalità, turnazione e qualità degli esperti nominati dal Ministro, sarà diffuso un Avviso pubblico per raccogliere candidature che saranno selezionate per formare una rosa di esperti da cui attingere per le nomine nei CdA.