

a cura di Manageritalia

POLITICHE ATTIVE: TRE INIZIATIVE PORTATE AVANTI PER I DIRIGENTI

A seguito dell'emanazione da parte del governo del Programma Gol come riforma di sistema per le politiche attive, si sono intensificate le azioni di Manageritalia e Cida. Lo scopo è valorizzare i modelli contrattuali sulle politiche attive derivanti dai ccnl di categoria nell'ambito della riforma statale.

La prima iniziativa è avvenuta in occasione della quinta riunione del Tavolo permanente per il partenariato economico e sociale, il 10 febbraio scorso, coordinato dal presidente Cnel **Tiziano Treu**, cui è intervenuto il ministro del Lavoro **Andrea Orlando**.

Il ministro ha illustrato gli interventi di competenza del ministero del Lavoro nella Missione 5, sottolineando che si è pervenuti al Piano nazionale nuove competenze e al Programma Gol. Si è voluto approntare una riforma di sistema delle politiche attive per accompagnare i lavoratori in transizione o disoccupati, mettendo al centro il profilo del lavoratore in cerca di occupazione. Il Programma Gol prevede 5 percorsi caratterizzati dalla distanza del lavoratore

dal mercato del lavoro e ha come condizione l'avvio verso percorsi formativi. Occorre subito procedere alla declinazione territoriale, con la firma dei patti territoriali.

Il vicepresidente Cida, Massimo Melega, ha sottolineato come per quanto riguarda i lavoratori in costanza di rapporto, il Piano nazionale nuove competenze attribuisca un'importanza strategica al Fondo nuove competenze, con il ruolo di attivare una "politica attiva preventiva" che responsabilizza le imprese.

Il Fondo nuove competenze ha dato buona prova di sé. Nel 2022 è stato rifinanziato con 600 milioni di euro, cui si aggiungerà un nuovo avviso da parte di Anpal. Ebbene, Cida ha chiesto di poter collaborare alla stesura del testo per garantire la diffusione dello strumento presso le imprese e il coinvolgimento degli enti bilaterali.

Per quanto riguarda i lavoratori disoccupati, il Programma Gol ha introdotto il principio dell'universalismo differenziato: il sistema delle politiche attive si appliche-

rà a tutti i lavoratori, compresi i dirigenti, ma con interventi differenziati.

Va da sé che le politiche attive per i dirigenti non possono essere affidate ai centri per l'impiego. Per loro occorre introdurre misure specifiche e dedicate che contemplino una formazione di tipo manageriale. Cida ha quindi chiesto che per i dirigenti venga utilizzato, in via sussidiaria, quanto già esiste a livello contrattuale. Più specificamente, Cida ha sollecitato il ministro a inserire nel Programma Gol un riferimento ai sistemi bilaterali previsti dai ccnl settoriali dei dirigenti, o attraverso la stipula di un accordo quadro con il ministero o attraverso la stipula di Patti territoriali con regioni e parti sociali interessate.

La seconda iniziativa riguarda la richiesta di presentazione di un'interrogazione parlamentare dell'on. **Antonio Viscomi** del Pd sulle politiche attive per i dirigenti, in merito alla quale il ministero del Lavoro riferirà in Parlamento. Manageritalia ha chiesto che la ricollocazione e riqualificazione dei dirigenti non venga affidata ai centri per il lavoro ma, tramite un accordo nazionale e appositi patti territoriali tra pubblico e privato, siano effettuati dalla propria divisione XLabor e da Cfmt (Centro di formazione per il management del terziario).

Come terza iniziativa, è stata avviata a livello territoriale un'interlocuzione con Regione Lombardia per la stipula di un Patto territoriale o di filiera che affidi ai sistemi contrattuali la gestione del Programma Gol per i dirigenti.

Interrogazione parlamentare presentata dall'on. Viscomi:



<https://bit.ly/AttoCamera507488>



NASPI: PRESENTATO UN EMENDAMENTO MIGLIORATIVO PER I DIRIGENTI

A seguito dell'incontro con il senatore Dario Damiani, il Gruppo Forza Italia ha presentato al Decreto sostegni ter una proposta emendativa richiesta da Manageritalia che innalza il limite di reddito entro il quale si può godere della Naspi. In questi due anni di crisi economica dovuta alla pandemia, gli interventi dei governi a sostegno di imprese e lavoratori non hanno considerato i manager che, una volta persa l'occupazione, quasi sempre rientrano nel mercato del lavoro con contratti di consulenza e di collaborazione. Occorre quindi prefigurare forme di sostegno economico adeguato, proporzionale al reddito, ma anche collegato alla ricerca di nuova occupazione. Manageritalia ha chiesto che vengano introdotte per i dirigenti delle deroghe alla disciplina normativa della Naspi, nell'ipotesi che questi possano ricevere una proposta di collaborazione durante lo stato di disoccupazione. È stato chiesto che venga ridefinito il limite reddituale per il cumulo con la Naspi, oltre il quale si sospende o decade il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione. Attualmente, il plafond previsto è di 4.800 euro per le collaborazioni di lavoro professionale o autonomo. Si propone che venga innalzato per i dirigenti questo massimale, almeno fino a 20.000 euro annui, prevedendo la contestuale sospensione dell'erogazione dell'indennità durante tutto il periodo della collaborazione oltre i 4.800 euro. Se poi quest'ultima si dovesse trasformare in un contratto a tempo indeterminato, o se aumentasse l'importo della prestazione, l'indennità di disoccupazione verrebbe meno. Quindi, se il dirigente riuscisse a ottenere un contratto di consulenza durante il periodo di godimento della Naspi, lo Stato risparmierebbe in via temporanea l'erogazione della stessa e incasserebbe la tassazione e la contribuzione sul reddito percepito. Inoltre, in caso di stabilizzazione, risparmierebbe sul costo dell'indennità per tutto il periodo residuo. Auspichiamo che l'emendamento prosegua il suo iter fino all'approvazione.

RELAZIONE SUL BILANCIO DI GENERE 2021

L'analisi dei divari di genere contenuta nella quinta edizione della Relazione sul bilancio di genere, riferita all'anno 2020, evidenzia come la crisi generata dalla pandemia del Covid-19 abbia avuto effetti differenziati su uomini e donne. L'impatto è stato particolarmente negativo sulle donne ma, se da un lato la crisi è stata causa di arretramento per l'uguaglianza di genere su molti fronti, dall'altra parte è innegabile che la progettazione della ripresa abbia indotto un ripensamento profondo dei principi e delle modalità di azione cui ispirarsi. A partire dalla definizione del Pnrr, infatti, accanto alla consapevolezza dell'urgenza di contrastare le disuguaglianze di genere, è andata consolidandosi la necessità di cambiare logica a favore di un approccio di "gender mainstreaming" delle politiche pubbliche, basato sulla trasversalità della dimensione di genere rispetto ai diversi ambiti di intervento. Aggregare i divari di genere pervasivi e multidimensionali che caratterizzano la nostra società, infine, richiede l'adozione di una visione sistemica: non si può affrontare il tema dell'occupazione femminile senza considerare quello del lavoro di cura domestica e familiare, senza prevedere strumenti per la promozione di una piena condivisione tra uomini e donne del carico di responsabilità, senza garantire un'adeguata fornitura di servizi e infrastrutture pubblici che tengano conto delle esigenze di uomini e donne, senza combattere stereotipi e ruoli di genere che hanno finora condotto a disparità di riconoscimento, potere e rappresentanza.



bit.ly/Bilancio-di-genere2021

ONLINE IL SITO DEDICATO ALL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

L'Inps mette online il sito dedicato all'assegno unico e universale, il sostegno economico alle famiglie che hanno figli a carico a partire dal settimo mese di gravidanza fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili. Nel nuovo sito si trovano tutte le informazioni su chi può fare domanda, chi sono i beneficiari, quanto spetta, quali voci della busta paga o della pensione sostituisce. È inoltre possibile consultare una sezione dedicata alle Faq: risposte elaborate dall'Inps sulla base delle domande poste dagli utenti. L'assegno unico universale, che sostituisce tutte le altre prestazioni, spetta

ai nuclei familiari, indipendentemente dalla condizione lavorativa e reddituale dei genitori, e viene erogato dall'Inps sull'iban indicato dal richiedente.

A partire da marzo cesseranno le prestazioni attualmente erogate in busta paga o con la pensione per il nucleo familiare e le detrazioni fiscali relative. Coloro che hanno presentato la domanda entro il 28 febbraio potranno ricevere l'assegno già dalla seconda metà di marzo, per le domande inoltrate entro il 30 giugno saranno riconosciuti gli arretrati a partire da marzo, mentre per quelle presentate dopo tale data, l'assegno spetterà dal mese succes-

sivo a quello della domanda. Dei 7 milioni di famiglie aventi diritto, meno della metà (2,7 milioni, per oltre 4 milioni di bambini) ha presentato entro la scadenza del 28 febbraio la domanda all'Inps. Ricordiamo che l'assegno è universale proprio perché spetta, nella forma base, cioè il minimo previsto di 50 euro mensili a figlio fino a 21 anni, a tutte le famiglie se non si dimostra, tramite Isee, di avere diritto a un importo più alto.

Per saperne di più:



<https://assegnounicoitalia.it/>