



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Camera dei Deputati
Commissione Bilancio

Audizione su

Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali
(A.C. 3132)

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

1. Premessa e riflessioni sul quadro economico nazionale

Il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, che reca *“misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19 per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”*, interviene come i precedenti provvedimenti governativi in maniera trasversale su aspetti particolarmente sensibili in ambito economico e sociale.

Anche quest'ultimo intervento governativo mantiene sostanzialmente l'impostazione dei precedenti provvedimenti susseguitisi nel tempo durante la crisi pandemica.

Da evidenziare, come d'altronde preannunciato fin dall'inizio del mandato dal presidente Draghi, il tentativo di arginare le diseguaglianze prodottesi nel mercato del lavoro tra le diverse tipologie di lavoratori. Dopo l'apprezzata introduzione della tutela del professionista affetto da COVID-19 (o comunque sottoposto a profilassi sanitaria) con la legge 21 maggio 2021, n. 69 recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, il decreto in esame contiene interventi a sostegno dei lavoratori autonomi e liberi professionisti ordinistici sulla scia del precedente decreto Sostegni.

Tra gli altri interventi di interesse della categoria su cui si ritiene opportuno formulare in questa sede osservazioni e proposte vi sono i sostegni alle imprese e, più in generale, al mondo del lavoro.

2. Disposizioni di diretto interesse della categoria

Contributo a fondo perduto

Al fine di sostenere gli operatori economici che svolgono attività d'impresa, **arte o professione** o che producono reddito agrario, titolari di Partita IVA residenti o stabiliti nel territorio dello Stato, colpiti dall'emergenza epidemiologica COVID-19, l'articolo 1 del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, introduce un nuovo contributo a fondo perduto così articolato:

- 1) “automatico” (commi da 1 a 4), ovvero una replica automatica del fondo perduto percepito ai sensi dell'art. 1 del d. l. n. 41/2021 (c.d. decreto Sostegni)1;
- 2) “alternativo” (commi da 5 a 15), con un diverso arco temporale di valutazione del requisito del calo di fatturato rispetto al fondo perduto del decreto Sostegni;
- 3) “a conguaglio” (commi da 16 a 27) avente una finalità perequativa, nel quale in luogo del “calo di fatturato”, si considera il “peggioramento del risultato economico d'esercizio” del 2020 rispetto al 2019.

Tra le criticità si evidenzia, in relazione all'ultima fattispecie che al fine di ottenere tale contributo i soggetti interessati presentano (anche tramite intermediario abilitato), una istanza telematica all'Agenzia delle Entrate entro trenta giorni dalla data di avvio della procedura telematica, che sarà definita con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate.

Si segnala, a tal proposito, che la disposizione non tiene conto del principio contenuto nello Statuto del Contribuente per cui non si possono imporre ai contribuenti adempimenti che scadano prima di 60 giorni dalla loro entrata in vigore.

Altro aspetto criticabile è condizionare la possibilità di accesso al fondo perduto “a conguaglio” alla presentazione anticipata (entro il 10 settembre 2021) della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020. Tale scelta non tiene conto delle difficoltà operative, connesse al periodo emergenziale, che imprese e professionisti stanno vivendo.

Infine, si segnala che:

- il comma 28 introduce un ulteriore onere richiedendo una autodichiarazione del rispetto delle condizioni UE sugli aiuti di Stato per emergenza COVID-19;
- l'efficacia delle misure previste dal comma 16 al comma 26 dell'articolo in commento è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Reddito ultima istanza professionisti

L'art. 37 del Decreto Legge 25 maggio 2021, n. 73 rimedia ad una disparità di trattamento nei confronti dei liberi professionisti con disabilità, finora esclusi dalle misure di intervento e di sostegno al reddito – il cosiddetto reddito di ultima istanza – concesso ai liberi professionisti ordinistici. Il decreto “Cura Italia” aveva infatti istituito il “Fondo per il reddito di ultima istanza” al fine di riconoscere una specifica indennità in favore dei liberi professionisti con un reddito inferiore ai 50 mila euro, che avevano subito una riduzione di almeno il 33% e cessato o sospeso la loro attività professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Ma il beneficio era, per espressa previsione normativa precluso ai liberi professionisti che percepivano l'equivalente dell'assegno ordinario d'invalidità erogato dalle casse private a differenza di coloro i quali ricevono l'assegno ordinario di invalidità erogato da INPS che invece erano inclusi nel beneficio.

Pertanto, a decorrere dal 26 maggio 2021 data di entrata in vigore del D.L. n. 73/2021, viene a modificarsi l'art. 31 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020 n. 27, prevedendo, al comma 1 bis, la completa equiparazione di ogni emolumento corrisposto dai medesimi enti ad integrazione del reddito a titolo di invalidità e avente natura previdenziale dell'assegno di invalidità corrisposto da un ente di diritto

privato di previdenza obbligatoria, all'assegno ordinario di invalidità e consentendo così di ottenere il reddito di ultima istanza. Nello specifico tutti coloro i quali non hanno avuto accesso al beneficio, alla data di entrata in vigore del D.L. n. 73/2021, potranno presentare domanda per la corresponsione dell'indennità entro il 31 luglio 2021. La domanda è presentata dagli interessati agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio. L'indennità è erogata dai rispettivi enti di previdenza nel limite di spesa complessivo di 8,5 milioni di euro per l'anno 2021. Gli enti di previdenza provvedono al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunicano al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, la norma prevede che non saranno adottati altri provvedimenti concessori. In relazione a tale profilo si evidenzia che potrebbe concretizzarsi il diritto alla fruizione basato unicamente sull'ingiusto criterio della velocità di presentazione dell'istanza all'ente di previdenza.

3. Disposizioni in materia di lavoro

Introduzione di un nuovo ammortizzatore sociale

Un particolare interesse assume la previsione di cui all'art. 40 del Decreto Sostegni-bis che, entro determinati limiti di spesa, introduce un particolare "nuovo" ammortizzatore sociale che può essere utilizzato, in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148/2015, dai datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021 che, nel primo semestre dell'anno 2021, abbiano subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019.

L'accesso alla misura comporta la preventiva stipula di un accordo collettivo aziendale ai sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Attraverso questa soluzione potrà essere effettuata la domanda all'Inps per un periodo di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto d'urgenza non superiore a 26 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2021, finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Dall'esame dell'impianto normativo emergono alcune criticità sotto il profilo soggettivo, concernenti la platea dei datori di lavoro che possono accedere alla misura. La disposizione riguarda infatti i datori di lavoro che rientrano nell'ambito dell'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021, vale a dire le aziende previdenzialmente soggette alla CIGO emergenziale (art. 19, D.L. n. 18/2020) e quelle che, soggette alla CIGS, possono comunque ricorrere alla CIGO emergenziale (art. 20, D.L. n. 18/2020).

La provvidenza in argomento è annoverata all'interno del perimetro della CIGS pur derogando, per quanto qui d'interesse, alle disposizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015 - attinente alle causali - ma non anche a quelle

dell'art. 20 del medesimo decreto legislativo che riguarda invece il campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Occorre allora comprendere quale debba essere l'inquadramento previdenziale dei datori di lavoro che sono attratti dalla novella. Essendo, infatti, essa riferita ai soggetti datoriali di cui all'art. 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021, ne sarebbero coinvolte tutte le aziende ivi previste e quindi sia quelle previdenzialmente soggette soltanto alla CIGO che quelle soggette sia alla CIGO che alla CIGS. Tale ultima soluzione sembrerebbe però inconferente con i principi generali espressi dall'ordinamento atteso che non si individuano deroghe di diversa natura (come detto, nella fattispecie, all'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015). Ne dovrebbero quindi essere attratte unicamente le aziende soggette sia alla CIGO che alla CIGS e non anche quelle unicamente assoggettate alla CIGO.

Ma se questa fosse la soluzione si creerebbe una disuguaglianza tra datori di lavoro soggetti alla CIGS. Ne rimarrebbero infatti fuori coloro i quali, pur essendo attratti dalla normativa in materia di CIGS, non rientrano nel campo di applicazione della CIGO e che, nell'ambito del D.L. n. 41/2021, trovano residenza nell'art. 8, comma 2.

Cassa integrazione ordinaria con esonero del contributo addizionale e estensione divieto di licenziamento

Il decreto in esame al comma 3, stabilisce che i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021, i quali, a decorrere dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli articoli 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021. L'utilizzo della cassa integrazione preclude tuttavia la possibilità di licenziare per tutta la durata del relativo utilizzo e comunque fino al 31 dicembre 2021.

La norma infatti va coordinata con il disposto del comma 4 del medesimo art. 40, secondo il quale ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 resta precluso:

- l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021;
- e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.
- resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Da quanto sopra si evince che dal 1° luglio:

- per le aziende industriali (manifatturiere) e dell'edilizia, non ha più efficacia il divieto assoluto di licenziare;

- rimane il blocco dei licenziamenti (così come declinato dal comma 4 dell'art. 40, sopra riportato), laddove le medesime aziende presentino domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 dell'art. 40 citato.

Il Governo, quindi, introduce un forte incentivo a “non licenziare” (licenziamento collettivo e licenziamento per g.m.o.), esonerando l'azienda dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 fino al 31 dicembre 2021. Le aziende interessate potranno decidere in alternativa se accedere alla cassa integrazione ordinaria o se iniziare una procedura di licenziamento collettivo o individuale.

Ovviamente, quanto sopra esposto riguarda le aziende industriali (manifatturiere) e dell'edilizia, mentre per quanto riguarda le aziende del settore c.d. dei servizi, il blocco dei licenziamenti avrà efficacia sino alla fine di ottobre.

Tuttavia in sede di conversione in legge del decreto in commento andrebbe meglio specificato che se i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del D.L. n. 41/2021, pur presentando domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli articoli 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015, dovessero liberamente decidere di non avvalersi dell'introdotta esonero dal pagamento del contributo addizionale, non incorrono nell'estensione del divieto di licenziamento.

Ed ancora andrebbe precisato che l'eventuale ricorso alla cassa integrazione con esonero dal pagamento del contributo addizionale per il personale addetto ad una “unità produttiva” non comporta l'estensione del divieto di licenziamento a tutto il personale aziendale. La riconduzione del divieto alle sole unità produttive per le quali si ricorre agli ammortizzatori sociali sarebbe più confacente alla fattispecie delle aziende multilocalizzate che spesso fronteggiano differenti livelli di crisi economica a seconda dei territori in cui sono dislocate.

Sanatoria dei termini di integrazione salariale

Anche in questa sede preme segnalare una ulteriore criticità che appare assolutamente necessario affrontare e risolvere.

Come noto, i datori di lavoro privati – ed in particolar modo quelli virtuosi – hanno potuto anticipare a proprie spese i trattamenti di integrazione salariale emergenziale, anche al fine di sopperire ai ritardi dell'INPS.

A questa facoltà, ove esercitata, corrisponde una specifica disciplina, dettata dall'articolo 7, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ossia il c.d. **conguaglio dei periodi di cassa integrazione da effettuare, a pena di decadenza, entro sei mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Il legislatore è più volte, apprezzabilmente, intervenuto sulla remissione in termini dell'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dei dati necessari per il

pagamento o per il saldo degli stessi. In ultimo lo ha fatto con Legge n. 69/2021 di conversione Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 per i termini per la presentazione di domande di integrazione salariale scadute entro il 31 marzo 2021 .

Tale intervento necessita di essere completato attraverso un differimento anche del termine per il c.d. conguaglio dei datori di lavoro privati, **il rischio evidente, e che deve necessariamente essere scongiurato, per i datori di lavoro che abbiano anticipato le somme dovute originariamente dall'INPS è di trovarsi nella situazione di non poterle recuperare dall'istituto.**

Potenziamento del contratto di espansione

Il Decreto in esame, all'art. 39, modifica strategicamente l'istituto sperimentale del contratto di espansione. Quest'ultimo, dopo le modifiche introdotte dalla L. 178/2020 era passato da un requisito dimensionale molto significativo (accesso consentito solo a imprese con più di 1.000 unità lavorative, senza possibilità di riunirsi in gruppo) a un doppio requisito: almeno 250 unità lavorative nel caso dell'accompagnamento a pensione della durata massima di 60 mesi e 500 unità lavorative per l'accesso alla CIGS derogatoria rispetto ai limiti massimi di fruizione nel quinquennio e priva di qualsiasi contributo addizionale a carico dell'azienda. Il nuovo decreto prevede che dalla sua data di entrata in vigore entrambi i requisiti vengano abbassati a una soglia dimensionale ancora più accessibile, pari ad almeno 100 unità lavorative consentendo così a un numero decisamente più nutrito di grandi imprese, anche riunite in gruppo, di procedere a processi di rinnovamento generazionale.

L'intervento va senza dubbio nella giusta direzione, pur tuttavia si segnala la necessità di renderlo strutturale e di estenderlo a tutti i datori di lavoro prescindendo dal numero dei lavoratori occupati onde evitare l'acuirsi di ulteriori diseguglianze nel mercato del lavoro, questa volta tra lavoratori appartenenti alla medesima tipologia di subordinati ma differenziati esclusivamente per i limiti dimensionali del proprio datore di lavoro.

Contratto di rioccupazione

Il decreto in commento introduce, tra le misure con le quali intende rilanciare il mercato del lavoro, il "Contratto di rioccupazione", destinato, giusto il primo comma dell'art. 41, ad incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati che hanno reso la dichiarazione di immediata disponibilità "ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015". Il nucleo essenziale di questo piano di rioccupazione post pandemica è rappresentato dal "progetto individuale di inserimento", che ai sensi del secondo comma rappresenta una condizione essenziale per stipulare il

contratto, ed è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

La misura è dichiaratamente di carattere eccezionale, ed il suo ricorso è limitato al periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre 2021. La fase formativa regolata con il progetto individuale di inserimento ha una durata – prestabilita dalla norma – di sei mesi, al termine dei quali le parti possono recedere anche senza specificare il motivo, con la sola concessione del preavviso, decorrente dalla fine del semestre di inserimento formativo.

La stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di questo tipo, dà diritto a tutti i lavoratori privati (escluso il settore agricolo ed il lavoro domestico) all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi Inail. Ciò per un periodo massimo di sei mesi e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è revocato, e la fruizione recuperata, se il datore di lavoro procede al licenziamento durante o al termine del periodo di inserimento, o al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione.

È da condividere l'attenzione del legislatore nei confronti di strumenti di promozione dell'occupazione, superando il ricorso a misure di mera assistenza passiva. Tuttavia il contratto di rioccupazione denuncia limiti piuttosto evidenti, sia di merito che rispetto al contesto in cui interviene, che rischiano di comprometterne l'efficacia.

Appare innanzi tutto piuttosto limitativo della sua possibile diffusione il dato temporale: sostanzialmente si tratta di un esonero massimo di 500€ mensili, con uno spettro possibile per verificare l'opportunità dell'opzione che si esaurisce il prossimo 31 ottobre, in un momento in cui la scelta imprenditoriale è fortemente condizionata da fattori esterni dovuti sia direttamente al fenomeno pandemico che alle ripercussioni economiche non programmabili ad esso collegate. Inoltre, sempre in relazione al dato temporale si segnala che il termine ultimo per avviare il nuovo contratto coincide con la data di sblocco del divieto di licenziamento per le aziende più colpite dalla pandemia(destinatarie di cassa in deroga e assegno ordinario) pertanto, paradossalmente, i lavoratori che verosimilmente saranno licenziati dopo la rimozione del divieto non potranno fruirne. Tutto ciò con l'ulteriore alea della decisione della Commissione europea, alla cui autorizzazione è subordinata la concessione del beneficio, peraltro nei limiti del plafond previsto dal comma 10 (limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022).

Appare oltremodo gravosa la previsione, al comma 3 del medesimo articolo 41, della possibilità di recedere dal contratto mediante "preavviso" decorrente dal termine del periodo di inserimento. Ciò significa che per qualsiasi ragione il datore di lavoro non dovesse essere in condizione di proseguire nel rapporto, non solo dovrà fronteggiare il peso contribuito dell'intero periodo ma sarà altresì onerato del costo del lavoro per il periodo di preavviso che si aggiunge al periodo di inserimento .

Incerti infine, appaiono i canoni di adeguatezza del “Progetto Individuale di Inserimento”. La legge non ne fa alcun cenno, se non per fissarne la durata di sei mesi. Si tratta invece di una esigenza fondamentale, considerato che è riferita a quella che lo stesso legislatore dichiara essere la condizione per l’assunzione con il contratto di rioccupazione, necessaria ai fini della verifica e –soprattutto – della verificabilità in nuce, della conformità del progetto convenuto con il contratto, ai fini della garanzia dell’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo nel quale si vuole sia inserito stabilmente.

Da chiarire infine, la natura del licenziamento che, ai sensi del comma 7, causa la revoca dell’esonero ed il recupero di quanto fruito, considerato che alla luce del dato letterale, sembrerebbe non limitato soltanto a quello di natura organizzativa, fino a ricomprendere i motivi disciplinari durante il periodo di inserimento, circostanza quest’ultima che razionalmente deve però respingersi.

Decontribuzione turismo, stabilimenti termali e commercio

All’art 43 il decreto in esame prevede una decontribuzione per i datori di lavoro del commercio, del turismo e delle terme, ricalcando la modalità di determinazione dell’importo dell’esonero già prevista dal Decreto Agosto n. 104/2020 art. 3 e dal Decreto Ristori n. 137/2020 art. 12.

Diversamente dal passato, i settori che possono fruire della decontribuzione sono specificamente determinati ossia turismo, stabilimenti termali e commercio.

Ai fini del calcolo dell’effettivo ammontare dell’esonero, lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale autorizzate e già fruito nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

L’importo della decontribuzione è pari ai contributi calcolati sulla retribuzione teorica persa per il doppio delle ore di integrazione salariale.

Quanto al significato di settore “commercio” è auspicabile in sede di conversione in legge una precisazione in considerazione del fatto che ai fini previdenziali l’inquadramento INPS accomuna in tale “macro” settore numerose classi di attività e di categorie merceologiche.

Viene inoltre stabilito che l’efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell’articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, all’autorizzazione della Commissione europea.

Appare chiaro che in mancanza delle istruzioni operative fornite dall’INPS e dell’autorizzazione della Commissione europea, questa agevolazione potrebbe essere applicabile molto tardi nell’anno, seguendo la sorte dell’esonero per l’assunzione di giovani under 36 e donne ex L. 178/2020.

Il beneficio contributivo, infine, è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 770 milioni di euro per l’anno 2021. Diversamente dai precedenti esoneri ex DL 104 e DL 137, quindi, qualora emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non saranno adottati altri provvedimenti

concessori. In relazione a tale profilo, tenuto conto anche dell'ampiezza dei settori destinatari, potrebbe verificarsi il diritto alla fruizione basato unicamente sull'ingiusto criterio della velocità di presentazione dell'istanza all'INPS.

Cambio di governance ANPAL

Particolarmente delicato appare il contenuto dell'art. 46 in relazione alla modifica degli assetti della governance dell'Agenzia Nazionale per le Politiche attive per il Lavoro(ANPAL).

Più volte lo scrivente Consiglio nazionale ha rappresentato la propria preoccupazione sullo stato di salute del sistema italiano dei servizi al lavoro, in particolar modo nell'attuale periodo storico che necessiterebbe, invece, di azioni mirate alla formazione, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori anche nell'ottica dell'auspicata ripresa economica e della realizzazione delle opere finanziate dal Recovery Plan.

Oltre alle difficoltà organiche e funzionali dei Centri per l'impiego pubblici sono note le difficoltà dell'ANPAL di strutturarsi e trovare la propria dimensione per fungere da regista della rete degli operatori del mercato del lavoro.

Purtroppo, negli ultimi anni l'intero sistema delle politiche attive per il lavoro in Italia, dopo un periodo di sviluppo favorito dal recepimento del piano europeo della Garanzia Giovani e dal successivo riassetto organizzativo e funzionale operato dal d.lgs. 150/2015, registra una involuzione. La prima ed unica misura di politica attiva nazionale, l'Assegno di ricollocazione, destinato in origine ai disoccupati percettori di NASpI, è stato sospeso nella sua funzione principale, per essere utilizzato quale strumento di sostegno all'accompagnamento al lavoro soltanto dei percettori del Reddito di Cittadinanza ma, come è noto, ad oggi non è ancora entrato, per tale aspetto, realmente in funzione. Successivamente con l'ultima legge di bilancio(L. 178/2020) è stata finalmente aumentata la platea dei beneficiari ma ancora una volta l'inerzia dell'ANPAL rischia di pregiudicarne la portata. Infatti, per l'operatività sarebbe dovuta essere adottata un'apposita delibera dell'Agenzia che tutt'ora manca. Altrettanto immobilismo si registra per il neo istituito ed inedito programma nazionale "garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), finalizzato a creare una piena integrazione dei percorsi di riqualificazione e delle competenze a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale, che pur vede la sua gestione affidata all'ANPAL.

Le ragioni di questa impasse sono ascrivibili proprio alle difficoltà di relazione tra gli organi di governance, come evidenziato in più occasioni dalla stampa specializzata e dai media nazionali, e dunque una redistribuzione dei ruoli tra il Consiglio di Amministrazione ed il Direttore sotto questo profilo appare opportuna.

Secondo lo schema dettato dal decreto in esame, il Direttore assume il ruolo di legale rappresentate dell'Agenzia ed ha il potere e la responsabilità della gestione operativa. Il CdA assume invece un ruolo più formale. Continuerà ad essere composto da tre membri(il presidente, uno di nomina MEF e l'altro nominato dalle Regioni) che però dovranno essere dirigenti pubblici, diversamente dall'assetto finora espresso.

A tal proposito val la pena di ricordare che la partecipazione di un rappresentante delle Regioni al CdA, che nella precedente accezione aveva un ruolo anche e soprattutto di indirizzo politico dell'azione dell'Agenzia, aveva tra le sue

finalità anche quella di conformare *ab origine* le azioni dell'Agenzia nell'ottica della competenza legislativa concorrente in materia tra Stato e Regioni. Nell'attuale composizione, invece, c'è da ritenere che questo ruolo sarà evidentemente meno o per nulla incisivo.

In ogni caso nelle more dei 60 giorni entro cui saranno nominati i nuovi organi è prevista la nomina di un Commissario Straordinario che assumerà tutti i poteri sia di rappresentanza che operativi ed amministrativi. L'auspicio è che, tenuto conto del contesto generale, questa situazione di transizione non generi ulteriori criticità in termini di continuità dell'azione che in questo particolare momento storico risulterebbero deleterie per l'intero sistema.