

D.D.L. di bilancio 2018
SCHEMA DI LETTURA PER LE NORME
RELATIVE A LAVORO E FORMAZIONE/SCUOLA

Personale dei centri per l'impiego (art. 68)

- **Transizione delle competenze gestionali delle politiche attive del lavoro e dei CPI alle Regioni**

Il personale a tempo indeterminato in forza ai Centri per l'Impiego viene trasferito alla relativa Regione o Agenzia o Ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego. L'incremento, o meglio il trasferimento delle risorse finanziarie è stabilito in 220 milioni di € a decorrere dal 2018, ma (proprio come nel caso dei servizi ispettivi al lavoro) tiene conto dei lavoratori a tempo indeterminato provenienti dalle Province e città metropolitane (cc.17, 18) al netto delle uscite e cessazioni nell'ambito dello stesso personale coinvolto.

Per quanto riguarda il personale precario, a tempo determinato ed in collaborazione, in questa fase le Regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego succedono agli Enti precedenti nei rapporti di lavoro dalla data di entrata in vigore della Legge di bilancio, sempre confermando la proroga prevista dall'articolo 1 c.429 della Legge n.190 del 23/12/14 (c.19).

Nel comma 20 si traccia la possibilità che gli stessi soggetti (Regioni ed agenzie/enti), insieme all'Anpal possano, al fine di "valorizzare la professionalità acquisita dal personale precario", procedere alla stabilizzazione degli stessi lavoratori, in deroga al regime delle assunzioni previsto, applicando le procedure ex art. 20 del DL 75/17.

A tali fini (cc.19, 20) sono stanziati 16 mil. di € oltre a 2,81 mil. di € genericamente per l'Anpal (c.21).

Complessivamente, ma sempre entro i limiti delle risorse finanziarie assegnate, i trasferimenti di personale alle Regioni ed alle agenzie/enti costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego, sono in deroga e non vengono computati ai fini del calcolo dei limiti assunzionali vigenti (c.22).

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

Ma siamo ancora lontani da quanto sarebbe indispensabile rispetto al tema. Non vengono attribuite in maniera netta ed inequivocabile (come invece circolava in versioni precedenti) le risorse necessarie per procedere alla stabilizzazione dei lavoratori presenti sia a tempo determinato che in collaborazione, tanto nei Centri per l'impiego quanto in Anpal Servizi, non si procede ancora all'auspicata seppur tardiva implementazione delle risorse umane per colmare il gap ormai incredibile con il resto dei Paesi UE. Ancora nulla sulle risorse strutturali rispetto agli strumenti ed alle azioni formative, non risolti nodi propedeutici rispetto al sistema informativo. Non si arriva quindi ancora a raggiungere 'livelli essenziali delle prestazioni' né per i cittadini, né per il personale in forza agli stessi Centri per l'Impiego, alle strutture regionali, alle agenzie regionali appositamente costituite, e neppure agli enti strumentali incaricati del coordinamento operativo a livello nazionale.

Infine, non va impoverito l'Ispettorato nazionale del lavoro, uno degli strumenti propedeutici alla creazione ed al mantenimento del 'buon lavoro'. L'Ispettorato non può essere progressivamente ridimensionato come sta accadendo, in virtù della programmata riduzione del personale, anzi, è indispensabile un'azione di rafforzamento dopo il percorso di accorpamento/ottimizzazione in atto, per accelerare il lavoro di intelligence che sta producendo finalmente ottimi risultati.

Incentivi all'occupazione stabile

- **Incentivo per le assunzioni di giovani (art.16)**

Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori fino a 29 anni (che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età) con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, uno sgravio contributivo del 50%, nel limite massimo di 3000 euro annui.

Inoltre se le assunzioni sono effettuate entro il 31 dicembre 2018 viene innalzato il limite di età, quindi l'esonero è riconosciuto per lavoratori fino a 34 anni (che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età).

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

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

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

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito e tale revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono il lavoratore ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

Lo sgravio si applica anche nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, per un periodo massimo di dodici mesi, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione (in questo caso non si applica la condizione di non aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti, né la condizione di non licenziare nei 6 mesi successivi) nonché nei casi di conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico del lavoratore alla data della conversione.

Valutiamo positivamente lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani fino a 29 anni, e fino a 35 anni per il primo anno, soprattutto perché sono state inserite clausole anti-abuso e perché si tratta finalmente di una norma a regime, valida per le assunzioni "a decorrere dal 1 gennaio 2018", che sancisce che nel nostro ordinamento per i giovani neo assunti il lavoro a tempo indeterminato costa meno di quello a termine. Fermo restando la necessità di evitare abusi, la Cisl chiede che venga cancellata la troppo stringente condizione che il giovane non debba essere stato occupato a tempo indeterminato con altro datore di lavoro.

- **Incentivo per le assunzioni di giovani in alternanza scuola-lavoro (art.16, co.9)**

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

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

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

Tuttavia l'importo massimo annuo dell'incentivo fissato a 3000 euro rischia di vanificare, per alcune fasce retributive (benchè si tratti di una minoranza, visto che abbiamo a che fare con giovani al primo impiego), l'innalzamento dell'esonero dal 50% al 100% dei contributi previdenziali.

E' poi incomprensibile che, accanto all'incentivazione dell'alternanza, non vengano prorogati gli incentivi maggiorati per l'apprendistato duale per la prosecuzione della sperimentazione, impegno che era stato preso dal Ministro Poletti al tavolo con Cgil, Cisl, Uil.

- **Incentivo per le assunzioni nel Mezzogiorno (art.74)**

I programmi operativi nazionali cofinanziati dal Fondo sociale europeo, con le occorrenti azioni di rimodulazione, possono prevedere misure per incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2018, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, dei seguenti soggetti:

- giovani entro i 35 anni di età (in questo caso l'incentivo può consistere nell'innalzamento fino al 100 % dello sgravio contributivo);
- soggetti privi di un impiego da almeno sei mesi, indipendentemente dall'età.

E' positiva la proroga del bonus Sud, con riferimento a tutte le assunzioni e non solo a quelle di giovani, come da noi chiesto, ed è positivo che si punti a portare l'incentivo al 100% dei contributi previdenziali, almeno per i giovani.

Ma bisognerà attendere un decreto dell'Anpal per la definizione della misura dell'incentivo e dei limiti di importo annui, che dovranno fare i conti con le disponibilità di risorse del FSE, infatti la legge di bilancio non stanziava risorse aggiuntive.

Visti i positivi risultati raggiunti dal bonus Sud nel 2107, chiediamo che l'importo dell'incentivo venga fissato al 100% dei contributi previdenziali per entrambe le categorie di soggetti (sotto i 35 anni e sopra i 35 anni privi di impiego da sei mesi) e che venga esteso per tutta la durata del periodo di programmazione del FSE, vale a dire fino al 2020.

Gestione delle crisi

- **Proroga Cigs per aziende con oltre 100 dipendenti con piani di ristrutturazione e risanamento complessi (art.19)**

Vengono destinati 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019 al fine di prorogare la cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazioni e crisi aziendali:

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

- Proroga Cigs di 6 mesi per crisi aziendale . Alle medesime condizioni, in deroga alle norme relative alla durata massima della cigs per crisi (12 mesi per la singola causale e 24 mesi complessivi nel quinquennio mobile), può essere concessa la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

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

- **Proroga CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi complesse (art.21)**

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

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

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

- **Anticipo dell'assegno di ricollocazione (art.20, co.1)**

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

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

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

Il lavoratore ha diritto altresì alla corresponsione di un contributo mensile pari al cinquanta per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto.

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

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

- **Raddoppio contributo licenziamento (art.20, co.2)**

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

Valutiamo positivamente l'insieme di norme, da noi richieste al tavolo con il Governo, che dovrebbero facilitare la gestione di alcuni processi di crisi e riorganizzazione aziendale, apprezzando sia la maggiore flessibilità concessa nella durata della Cigs anche al di fuori delle aree di crisi complessa, sia l'accordo di ricollocazione, che dà attuazione ad una parte importante dell'accordo con Confindustria dello scorso anno, sia il raddoppio del contributo di licenziamento, tema da noi posto con forza negli ultimi mesi al fine di riequilibrare i costi delle scelte aziendali tra richiedere la cassa integrazione e licenziare.

Invece non trovano, al momento, risposta nel disegno di legge di bilancio le nostre richieste relative al miglioramento della normativa del Fis, il Fondo a sostegno delle sospensioni / riduzioni di orario nelle aziende escluse dalla cassa integrazione. Al tavolo con il Governo abbiamo infatti chiesto l'innalzamento del tetto aziendale alle prestazioni del Fis: attualmente è previsto un decalage che porterà il tetto nel 2018 ad essere pari a 8 volte i contributi versati dall'azienda, per poi arrivare a 4 volte nel 2022, mentre la nostra richiesta, alla quale era arrivata risposta positiva durante il confronto, era di fissare dal 2018, a regime, il tetto aziendale a 10 volte i contributi versati dalla singola azienda. Inoltre avevamo chiesto la possibilità di utilizzare, per le aziende sotto i 15 dipendenti, entrambi gli strumenti previsti, assegno ordinario e assegno di solidarietà, e non solo quest'ultimo. Resta anche aperto il problema della copertura per le aziende sotto i 5 dipendenti, per le quali non è attualmente previsto obbligo di iscrizione ai fondi bilaterali o al Fis.

Formazione e scuola

- **Credito d'imposta per le spese di formazione 4.0 (art.8)**

A tutte le imprese, indipendentemente dalla forma giuridica, dal settore economico in cui operano nonché dal regime contabile adottato, che effettuano spese in attività di formazione nel periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017, è attribuito un credito d'imposta nella misura del 40% delle spese relative al solo costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui viene occupato in attività di formazione negli ambiti di cui al comma 3 (attività di formazione svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, cyber-fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà

aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccio uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali, applicate negli ambiti elencati nell'allegato 1). Il credito è riconosciuto fino ad un importo annuale di euro 300.000 per ciascun beneficiario per le attività di formazione pattuite attraverso contratti aziendali territoriali. Lo stanziamento è di 250 milioni di euro per l'anno 2019. Con successivo decreto da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio sono definite le procedure di concessione e utilizzo del beneficio.

Finalmente si stanziavano le risorse per dare attuazione alla parte del Piano Industria 4.0 che riguarda le competenze. Siamo in ritardo perché già la finanziaria dello scorso anno avrebbe dovuto prevedere investimenti in tal senso ma è comunque importante che si dia finalmente attuazione a questa parte del piano senza la quale le imprese non saranno in grado di affrontare preparate le trasformazioni che la rivoluzione tecnologica provocherà nel sistema industriale e manifatturiero italiano. Anche se al momento le risorse sono stanziare solo per il 2019, quindi per spese effettuate nel 2018, noi chiederemo il loro rifinanziamento per rendere questa misura strutturale.

- **Promozione del sistema della formazione terziaria non universitaria (art. 9)**

Con questa misura si aumentano le risorse del fondo per il finanziamento degli Istituti Tecnici Superiori allo scopo di incrementare l'offerta formativa e conseguentemente i soggetti in possesso di competenze abilitanti all'utilizzo degli strumenti avanzati di innovazione tecnologica e organizzativa correlati anche al processo Industria 4.0. Il fondo è incrementato di 5 milioni di euro nell'anno 2018, 15 milioni di euro nell'anno 2019 e 30 milioni di euro a decorrere dal 2020. Con decreto del Miur da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio sono definiti i programmi di sviluppo a livello nazionale che beneficiano delle risorse. Si prevede inoltre che con un ulteriore decreto, sempre da emanare entro 90 giorni, il Miur definisca i requisiti per il rilascio del diploma e le modalità del rilascio da parte degli ITS.

Anche questa misura, che fa parte del Piano Industria 4.0, doveva essere emanata lo scorso anno. Non solo, il piano prevede il raddoppio del bacino di studenti, misura ritenuta indispensabile per aumentare l'offerta di tecnici specializzati in vista del salto tecnologico delle nostre imprese. Le risorse stanziare non sono sufficienti allo scopo e permetteranno di intercettare circa un migliaio di studenti, poco più del 10% di quelli attuali. E' comunque importante il riconoscimento del ruolo degli ITS e la volontà, condivisa da Miur e MISE, di investire nel loro potenziamento.

- **Assunzione di nuovi ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca (art. 56)**

Al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile delle università e la competitività del sistema universitario e della ricerca italiano a livello internazionale il Fondo per il finanziamento ordinario delle università è incrementato di 12 milioni di euro per l'anno 2018 e di 76,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 ed il Fondo ordinario per il finanziamento degli enti e istituzioni di ricerca è incrementato di 2 milioni di euro per l'anno 2018 e di 13,5 milioni di euro annui a decorrere dal 2019.

I fondi stanziati permetteranno di assumere poco più di 1.500 ricercatori di cui l'80% nelle Università ed il restante 20% negli enti di ricerca. Considerando che solo al CNR lavorano circa 1.500 ricercatori a tempo determinato, 700 co.co.co., e diverse migliaia con assegni di ricerca, possiamo comprendere bene come le risorse siano assolutamente insufficienti a garantire la stabilizzazione dei ricercatori precari.

- **Incremento del fondo per il diritto allo studio universitario e delle borse di dottorato (art. 57)**

E' previsto un incremento di 10 milioni di euro dal 2018 del fondo per la concessione di borse di studio universitario e di 15 milioni di euro per le borse dei dottorati di ricerca. Le misure saranno finanziate riducendo i fondi per le cattedre Natta (chiamate di docenti dall'estero) e quello per le attività base di ricerca che assegna un bonus di 3 mila euro ai ricercatori.

La misura fortemente voluta dal Miur ha fortunatamente trovato posto nel ddl e ci auguriamo che possa passare indenne il dibattito parlamentare, perché il nostro paese ha bisogno di investire per recuperare il ritardo del sistema di istruzione nel garantire a giovani e adulti adeguati livelli di conoscenze e competenze.

- **Personale della scuola**

La Scuola è stata interessata in questi ultimi anni da importanti interventi legislativi, dal DPR 80/2013 alla legge 107/2015, sino ai decreti legislativi derivanti dalle deleghe in essa contenute. Il personale della scuola ha dovuto affrontare importanti innovazioni orientate ad intervenire sulla qualità del servizio offerto all'utenza ed alla rendicontazione agli stakeholder. Agli impegni sempre più gravosi richiesti al personale docente ed amministrativo (si pensi ad esempio alle norme introdotte in materia di obbligo vaccinale), alle responsabilità sempre più estese in materia di inclusione degli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali o relative all'integrazione di alunni stranieri, non è corrisposto sino ad ora un coerente intervento sulla situazione retributiva. Chiediamo quindi risorse finalizzate all'allineamento con le retribuzioni europee e al riconoscimento della professionalità del personale della Scuola, rifinanziando il Fondo per la Buona Scuola con risorse progressivamente crescenti nel tempo e facendovi confluire tutti i finanziamenti già definiti con legge 107/2015 nonché le risorse relative alle Misure per la Cultura di cui al Capo III del disegno di legge di bilancio.

Va anche realizzata la stabilizzazione dei lavoratori con contratto di collaborazione (ex lavoratori socialmente utili) impegnati nelle scuole nello svolgimento di funzioni assimilabili a quelle degli assistenti amministrativi e tecnici, rinnovati senza soluzione di continuità sino all'anno scolastico 2017/2018 incluso. Senza tale intervento, tenendo conto che dal 1.1.2018 si applica anche al pubblico impiego la norma del Jobs Act (dlgs 81/2015) che vieta l'utilizzo di collaborazioni se non pienamente autonome, saranno a rischio l'occupazione dei suddetti lavoratori e la regolare prosecuzione del servizio scolastico.