



Numero 1 / 2023

Intervento di Lucia Valente al convegno
Diritto del lavoro dalle origini ai giorni nostri,
Facoltà di Giurisprudenza Sapienza Università di
Roma 24 novembre 2022
in occasione della presentazione del quarto volume
Realtà e forma nel diritto del lavoro
e della nona edizione del *Diritto dei lavori e della
Occupazione* di G. Santoro Passarelli

Intervento di Lucia Valente al convegno
Diritto del lavoro dalle origini ai giorni nostri,
Facoltà di Giurisprudenza Sapienza Università di
Roma 24 novembre 2022
in occasione della presentazione del quarto volume
Realtà e forma nel diritto del lavoro
e della nona edizione del *Diritto dei lavori e della*
***Occupazione* di G. Santoro Passarelli**

1. Il Manuale di Giuseppe Santoro Passarelli, giunto alla sua nona edizione, sin dalla quinta edizione del 2015 scritta in concomitanza con il *Jobs Act*, reca il titolo *Diritto dei lavori e della occupazione*.

Questo titolo, di estrema attualità, mette subito in evidenza come il Diritto del lavoro non è più soltanto lo studio della disciplina del contratto individuale, del diritto sindacale e del diritto della previdenza sociale ma è qualcosa di più: è lo studio delle norme di disciplina del mercato, o meglio dei mercati del lavoro, e delle transizioni occupazionali¹.

Preso atto della molteplicità delle forme con cui è possibile offrire la prestazione di lavoro, che vanno dal contratto a termine al lavoro parasubordinato passando dal lavoro dei *rider* tramite piattaforma digitale, alla somministrazione di manodopera per citarne solo alcune, Santoro Passarelli si propone di analizzare nella parte settima del Manuale le forme e le procedure attraverso le quali il lavoratore è tutelato nelle numerose transizioni occupazionali e professionali che attraversano la vita lavorativa di ogni singolo prestatore di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro privato. Perché è bene ricordarlo, nonostante la c.d. privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, questa parte del diritto del lavoro interessa soltanto chi non ha il privilegio di essere alle dipendenze di una pubblica amministrazione.

La sensibilità per il diritto dell'occupazione mostrata da Santoro Passarelli nel suo Manuale denota la presa di coscienza del definitivo superamento del paradigma giuslavoristico legato alla protezione del lavoratore subordinato *dal* mercato: quello che in gergo chiamiamo tutela del "posto di lavoro". E denota anche la necessità di dare conto delle tutele della persona *nel* mercato e del copioso apparato normativo che regola questa materia in continuo divenire².

¹ Per tutti v. L. CASANO, *Contributo all'analisi dei mercati transizionali del lavoro*, Modena, Adapt Un. Press, 2020; Ead, L. CASANO, *Formazione continua e transizione occupazioni*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 4/2022, 668; S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TORISI, A. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* Adapt University Press, 2021.

² M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato, Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019.

Le tappe di questo lunghissimo processo sono tante e non è possibile darne conto in questa sede: mi limito a citarne solo tre che reputo le più significative: la liberalizzazione del collocamento con la legge 469 del 1997³ varata all'indomani della famosa sentenza della Corte di Giustizia *Job Centre II*⁴, che segna la fine del monopolio del collocamento pubblico in Italia e la negazione addirittura della possibilità di scegliere il prestatore di lavoro più idoneo allo svolgimento della prestazione di lavoro; la c.d. legge Biagi, d.lgs. n. 276/2003⁵, che introduce una nuova disciplina del mercato del lavoro che tiene conto della competenza concorrente delle regioni nella materia della “tutela del lavoro” introdotta dalla riforma dell'art. 117 cost., e introduce nuovi contratti di lavoro flessibili; e il d.lgs. n. 150/2015, uno degli otto decreti del Jobs Act, che costituisce ancora oggi la legge di riferimento della materia delle politiche attive del lavoro⁶.

Il diritto dell'occupazione come lo conosciamo oggi è il prodotto di un lungo travaglio normativo durato circa un trentennio⁷. Esso va letto in concomitanza con l'ammmodernamento della disciplina dei licenziamenti, sia individuali sia collettivi, e con la proliferazione dei contratti di lavoro che hanno dato una risposta alla flessibilità richiesta dalle imprese costrette a fare i conti con i mercati globali e con la concorrenza che da essi deriva. La disciplina delle tipologie contrattuali flessibili e dei licenziamenti riformata anch'essa dal *Jobs Act* con i d.lgs. n. 81/2015 e n. 23/2015 (quest'ultima pesantemente ridimensionata dalle sentenze della corte costituzionale: v. le sentenze n. 194/2018 e n. 150/2020) è strettamente collegata alla riforma degli ammortizzatori sociali, sia in costanza di rapporto sia alla cessazione dello stesso, e alle politiche attive del lavoro di cui Santoro Passarelli si occupa nel suo Manuale anche in riferimento alle novità normative introdotte dalla legge di bilancio n. 234/2021.

Santoro Passarelli colloca la disciplina degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive nella stessa parte del manuale quasi a sottolineare il collegamento tra la perdita del posto di lavoro e la necessità di ottenere dei servizi per l'impiego adeguati alla ricerca di una nuova occupazione sia per i lavoratori autonomi (art. 10 l. 81/2017) sia per i lavoratori subordinati. Vi è in questa scelta la consapevolezza di un diritto del lavoro nuovo nei contenuti che assegna alle parti individuali

³ P.A. VARESI, *Il sistema nazionale dei servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro: aspetti strutturali*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4/2022, 610; id, *I servizi per l'impiego*, Milano, 1997.

⁴ Corte Giustizia CE, 11 dicembre 1997, C-55/96 in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, 22, con nota di P. ICHINO, *La fine del regime italiano di monopolio statale dei servizi di collocamento* e M. ROCCELLA, *Il caso Job Centre II: sentenza sbagliata, risultato (quasi) giusto*, in *Riv. giur. lav.* 1998, II, 33.

⁵ Per tutti v. P. OLIVELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, 2005.

⁶ Sul d.lgs. n. 150/2015 per uno studio comparato v. A. SARTORI, *Il Jobs Act e la riforma dei servizi per l'impiego in Italia: finalmente la svolta nel solco dell'Europa?*, in *Riv. it. dir. lav.*, III, 2016, 19 ss. Per il commento puntuale del decreto si vedano E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016; L. VALENTE, *La riforma dei servizi per il mercato del lavoro. Il nuovo quadro della legislazione italiana dopo il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150*, Giuffrè, Milano, 2016; R. PESSI, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, 127 ss.; A. Sartori, *Commento al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, in F. SCARPELLI, R. DEL PUNTA (a cura di), *Codice commentato lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 2020, 3028, ss.; V. Fili, *L'organizzazione e la gestione dei servizi per l'impiego nel d.lgs. n. 150/2015 alla luce della riforma costituzionale del 2016*, in *Riv. giur. lav.*, 3, 2016, 513 ss.; EAD., *Servizi per il lavoro e misure di workfare nel d.lgs. n. 150/2015*, in *Dir. merc. lav.*, 3, 2015, 511 ss.

⁷ V. per tutti P. ICHINO, A. SARTORI, *I servizi per l'impiego. Il sistema di avviamento, e L'organizzazione dei servizi per l'impiego*, in M. BROLLO, (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2012, 53 ss., e 122 ss.

la libertà di stabilire la durata del contratto, la collocazione temporale della prestazione, la scissione dei poteri datoriali, il luogo e il tempo della prestazione. E nelle tecniche di tutela: la protezione del lavoro e del lavoratore non dipende soltanto dalla indisponibilità dei diritti del prestatore di lavoro derivanti dalla legge o dai contratti collettivi ma dalla tutela *nel* mercato e quindi da servizi per il lavoro efficienti, da una formazione professionale efficace, dal soddisfacimento dei fabbisogni di competenze, dal sostegno nell'inserimento o reinserimento al lavoro.

Nel dedicare una parte del Manuale al diritto dell'occupazione Santo Passarelli prende definitivamente atto che anche i rapporti di lavoro sono regolati dalle leggi di mercato e sono esposti alla competizione internazionale: ma questo mercato va regolamentato perché il lavoro "non è una merce" e il mercato del lavoro è "una istituzione sociale" nella quale lo Stato ha la responsabilità, oltre che di garantire la dignità e libertà della persona, di promuovere l'effettività del diritto al lavoro, alla formazione e alla elevazione professionale. Offrire servizi per il lavoro efficaci è dunque la migliore garanzia di attuazione del diritto costituzionale al lavoro sancito dall'art. 4 cost.⁸ e le politiche attive del lavoro e i servizi per l'impiego costituiscono il principale ambito in cui attuare la norma costituzionale. Garantire il diritto al lavoro significa rendere trasparenti e accessibili le tante occasioni di lavoro che ci sono nel mercato di cui i lavoratori attuali o potenziali ignorano l'esistenza: o peggio, non si candidano per mancanza di adeguate professionalità. Basti pensare che nonostante il periodo bellico e l'alta inflazione è ancora in crescita la difficoltà di reperimento di personale qualificato che a ottobre 2022 riguarda il 46,4% dei profili ricercati dalle imprese, un valore superiore di circa 8 punti percentuali rispetto a un anno fa.

2. Il manuale di Santoro Passarelli dà conto anche delle novità recate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in materia di politiche attive mettendo in evidenza i limiti e le contraddizioni della *governance* multilivello tra lo Stato (e quindi tra il ministero del Lavoro, e l'Anpal) e le Regioni che ne ha pesantemente rallentato l'implementazione. Ma non trascura di occuparsi delle misure per i lavoratori poveri, i c.d. *working poors*: un fenomeno crescente acuitizzato dalle periodiche crisi economiche, dedicando una parte del manuale alla disciplina del reddito di cittadinanza, definita impropriamente dal legislatore una "misura fondamentale di politica attiva del lavoro. Una misura ibrida, che sta per essere riformata, a metà strada tra l'assistenza sociale (art. 38 comma 1, cost.) e l'accompagnamento al lavoro⁹.

La transizione verso le nuove tecnologie e i nuovi lavori può e deve essere accompagnata da una serie d'interventi in grado di garantire la sostenibilità sociale¹⁰, che eviti impatti traumatici sugli attuali occupati e nello stesso tempo preveda nuovi investimenti. In questo contesto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, impiega fondi straordinari messi in campo dall'Unione Europea per superare le conseguenze economiche della pandemia. Il piano presentato dal Governo italiano nel 2021 finanzia anche le politiche per il lavoro per far fronte ai processi di transizione in atto. In particolare con riferimento al mercato del lavoro, la Missione 5 – denominata *Inclusione e Coesione* – prevede quattro interventi principali, che idealmente, sono

⁸ A. ALAIMO, *Il diritto sociale al lavoro nei mercati integrati*, Torino, Giappichelli, 2009.

⁹ M. D'ONGHIA, *Gli ammortizzatori sociali in mancanza di lavoro: il lento e difficile cammino verso un welfare universale*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 4/2022, 696.

¹⁰ Per tutti v. S. RENGA, *La tutela del reddito. Chiave di volta per il lavoro sostenibile*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2022.

funzionali alla crescita del tasso di occupazione: potenziamento delle politiche attive; rafforzamento dei Centri per l'impiego (CpI); incentivazione dell'occupazione femminile; promozione di nuove competenze per ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

La Missione 5 finanzia il programma GOL, Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, un programma *nazionale* che ha l'obiettivo di rendere meno traumatico il passaggio ai nuovi lavori anche mediante processi di ricollocazione accompagnata da imprese e sindacati; e finanzia il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) per accompagnare la transizione verde e digitale, i due pilastri del PNRR. Gli effetti dei rapidi avanzamenti tecnologici e digitali, già in atto prima della pandemia, sono fin d'ora evidenti nelle trasformazioni dei processi produttivi di cui il Manuale dà conto. Una parte relevantissima dei cambiamenti in corso è ascrivibile alla transizione ecologica e all'esigenza di nuove competenze in settori strategici come quello dell'*automotive*: penso al caso Stellantis che ha concluso un contratto di espansione con l'esodo di 1800 lavoratori per l'acquisizione di personale con nuove competenze; altra parte altrettanto rilevante è riferibile alla transizione digitale che impone di "educare" cittadini e lavoratori alle opportunità collegate alle competenze digitali.

3. Il manuale di Santoro Passarelli dà conto inoltre del passaggio dalla *flexsecurity* ai mercati transizionali del lavoro che impongono l'anticipazione delle politiche attive al momento in cui il lavoratore sta per perdere l'occupazione¹¹. In questo contesto, è assai significativa la torsione delle politiche del lavoro verso le transizioni occupazionali impressa dalla legge di bilancio per il 2022 (l. n. 234/2021¹²), che perfeziona e completa la riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nel d.lgs. n. 148/2015 nel segno della universalità e di misure inedite di accompagnamento al lavoro anche in caso di sospensione del rapporto¹³. Segno che il legislatore prende definitivamente atto del superamento della tutela statica del "posto di lavoro" e che il *welfare* della persona non può essere garantito, come in passato, dal mantenimento fittizio del rapporto di lavoro attraverso l'ingessatura delle strutture produttive, combinato con generosi sussidi economicamente insostenibili, ma da una stretta interazione tra sistemi di sicurezza sociale e disciplina del mercato del lavoro dove s'intrecciano le tutele della persona nell'intero suo ciclo di vita.

Ne sono un esempio:

1. la nuova disciplina della condizionalità per i percettori della cassa integrazione straordinaria (art. 25 *ter*, d.lgs. n. 148/2015¹⁴) che impone al lavoratore beneficiario del trattamento economico di partecipare a iniziative di carattere formativo o di

¹¹ L. CASANO, *Transizione ecologica e qualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, 14 ss; v. anche M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit.; L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, cit.; cui adde A. SARTORI, *Le sfide dei mercati transizionali del lavoro: qualche riflessione*, in AA.VV., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Udine 13-14 giugno, Milano, Giuffrè, Milano, 2019*.

¹² Sul tema v. D. GAROFALO, *Gli strumenti di gestione della crisi d'impresa. Un quadro d'insieme*, Adapt Working Paper, n. 8/2022.

¹³ M. T. SALIMBENI, *La nuova cassa integrazione guadagni: l'approdo dopo la tempesta*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, 273; E. BALLETTI (a cura di), *I nuovi ammortizzatori sociali dopo la pandemia*, Torino, 2021.

¹⁴ Per una ricostruzione dell'evoluzione normativa v. A. SARTORI, *La condizionalità tra coercizione es empowerment del disoccupato*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 4/2022, 752.

- riqualificazione pena la decurtazione o la perdita del trattamento economico. La norma, assai diluita e ammorbidita dal decreto ministeriale che la attua¹⁵, impone la partecipazione dei lavoratori sospesi a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante i Fondi interprofessionali per la formazione continua e col possibile cofinanziamento regionale, «allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio».
2. il ruolo assegnato alle parti sociali nel promuovere il mantenimento dell'occupazione tramite percorsi formativi di aggiornamento e riqualificazione professionale per favorire azioni concrete finalizzate alla rioccupazione, alla riqualificazione o all'autoimpiego, da declinare in sede di procedura sindacale per accedere agli ammortizzatori sociali¹⁶. Per ottenere la CIGS per riorganizzazione l'azienda deve indicare, tra l'altro, le attività di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70%, realizzabili oltre che con il rientro in azienda anche con il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima azienda; devono, altresì, essere indicati i percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.
 3. la nuova causale della cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione per realizzare processi di transizione (art. 22 *ter*). In tal caso, i piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali, digitali, tecnologiche ed energetiche¹⁷. Inoltre il programma di riorganizzazione deve prevedere azioni volte a mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio. Secondo la circolare ministeriale n. 33/2022 sono considerate in questa causale anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese a una evoluzione tale da consentire il superamento delle criticità e ristabilire una fase di crescita. Ai fini della erogazione del trattamento economico i piani di riorganizzazione per transizione devono prevedere la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica ovvero azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale.
 4. l'accordo di transizione occupazionale per i lavoratori a rischio di esubero (art. 22 *ter* d.lgs. n. 148/2015 introdotto dalla l. n. 234/2022), siglato a livello aziendale, che consente di ottenere una proroga di 12 mesi della CIGS ma solo se in sede di procedura sindacale sono definite le azioni volte al recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal processo di transizione. Particolari benefici sono inoltre riconosciuti ai datori di lavoro che assumono lavoratori in cassa integrazione per accordi di transizione.

¹⁵ D. m. 22 agosto 2022, *Modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie* pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 253 del 28 ottobre 2022.

¹⁶ S. CIUCCIOVINO, *Contrattazione collettiva e politiche attive*, in *Giorn. dir. lav.*, 2021, 641; G. A. RECCHIA, *Il ruolo del sindacato tradizionale nei mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexsecurity e mercati transizionali*, cit., 232

¹⁷ D. Garofalo, *Gli strumenti di gestione della crisi d'impresa. Un quadro d'insieme*, Adapt Working Paper, n. 8/2022.

I lavoratori in transizione a rischio di esubero, accedono al programma GOL, adottato con decreto interministeriale 5 novembre 2021, in particolare al percorso 5 denominato “ricollocazione collettiva”.

Il manuale dà anche conto delle novità introdotte per gli ammortizzatori sociali per mancanza di lavoro. Dunque dei nuovi requisiti per ottenere la NaspI, per la quale in considerazione della maggiore frequenza di lavori discontinui, viene eliminato il requisito minimo dei novanta giorni lavorativi negli ultimi 12 mesi per accedere all’indennità di disoccupazione, e ammorbidita la disciplina del *décalage* del 3% che inizia a decorrere dal sesto mese. Anche la DISCOLL, l’indennità di disoccupazione riconosciuta ai lavoratori coordinati e continuativi, è innalzata garantendo al lavoratore un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione versata; anche per i collaboratori si posticipa la decorrenza del *décalage* e si riconosce la contribuzione figurativa.

Segno dell’attenzione del legislatore ad offrire un più robusto sostegno del reddito anche ai lavoratori autonomi continuativi.

Non meno importante è la parte del Manuale dedicata alle misure negoziali volte a favorire il mantenimento dell’occupazione grazie alla riqualificazione professionale dei lavoratori in forza all’impresa.

Tra queste misure va ricordato il contratto di espansione che deve prevedere: 1) la riqualificazione dei lavoratori in organico, con un intervento in deroga della CIGS per massimo 18 mesi, anche non continuativi; 2) l’assunzione di nuove professionalità; 3) l’esodo incentivato dei lavoratori anziani (per tali intendendosi quelli ai quali mancano non più di 60 mesi per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia). Con riferimento ai lavoratori in organico la norma consente alle aziende interessate da processi di reindustrializzazione e riorganizzazione, a condizione che per il biennio 2022-2023 abbiano almeno 50 dipendenti (anche facenti capo a più imprese stabilmente aggregate con un’unica finalità produttiva o di servizi), di stipulare un contratto aziendale che preveda un intervento di CIGS in deroga per massimo 18 mesi con un progetto di riqualificazione dei lavoratori in vista della reindustrializzazione e della riorganizzazione.

A tal fine (comma 8) l’impresa deve presentare un progetto formativo, anche con la formazione *on the job*, che preveda l’acquisizione di nuove competenze¹⁸.

Nell’ambito delle misure di accompagnamento alla transizione occupazionale va inserita anche la possibile fruizione in costanza di CIGS dell’Assegno di ricollocazione, una misura di politica attiva per l’accompagnamento al lavoro che può essere erogata in costanza di rapporto di lavoro ai lavoratori a rischio di esubero (art. 24-*bis* d.lgs. n. 148/2015) che ne facciano espressa richiesta all’Anpal all’esito di un accordo sindacale finalizzato al recupero occupazionale. I lavoratori rientranti nei profili o negli ambiti a rischio di esubero possono, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dell’accordo, chiedere l’attribuzione anticipata dell’AdR. Il servizio di assistenza intensiva che può essere attivato in costanza di rapporto di lavoro, ha una durata corrispondente a quella del trattamento di integrazione salariale e, comunque, non è inferiore ai sei mesi, prorogabile di altri 12 mesi.

¹⁸ Per un commento v. C. CARCHIO, *Il contratto di espansione*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TORISI, A. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit. 164.

Altra misura introdotta durante la pandemia¹⁹ per favorire le transizioni occupazionali è il Fondo Nuove Competenze finanziato dal programma *React EU* con la finalità di consentire la graduale ripresa delle attività dopo il *lockdown*, transitato poi nel PNRR con l'obiettivo d'integrare le politiche attive e la formazione professionale in funzione della transizione ecologica e digitale. La finalità del FNC è quella di agevolare l'innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori in servizio l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato di lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Esso permette alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire la formazione professionale dei propri dipendenti sulla base di accordi collettivi aziendali o territoriali da sottoscrivere entro dicembre 2022. E di ottenere il rimborso del 60% del costo della retribuzione oraria e del 100% dei contributi previdenziali per le ore non lavorate destinate alla frequenza di corsi per lo sviluppo delle competenze²⁰. I progetti formativi hanno una durata minima di 40 ore per ciascun lavoratore coinvolto e massima di 200 ore. L'attività di formazione è, di norma, finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali aderenti all'iniziativa: ma non è escluso il finanziamento della formazione con fondi regionali. Il nuovo decreto che rifinanzia con un miliardo gli accordi per l'accesso al FNC, introduce anche una inedita misura premiale volta a rimborsare il 100% della retribuzione oraria in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, una riduzione dell'orario normale di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, a parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale che operi per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda.

Per concludere si può aggiungere che nel Manuale di G. Santoro Passarelli, nella parte VII che ho molto brevemente illustrato, si colloca anche il discorso sulla perdurante assoluta prevalenza, in Italia, delle politiche del lavoro *passive* (sostegno del reddito a chi perde il lavoro o ne è sospeso) rispetto a quelle *attive* (i servizi di informazione, orientamento, formazione e assistenza alla mobilità); e sulla impossibilità di una seria attivazione della necessaria e sempre predicata condizionalità del sostegno del reddito a causa della perdurante inattuazione delle riforme che hanno interessato questa materia negli ultimi cinquanta anni.

¹⁹ Introdotta dal c.d. decreto rilancio art. 88 d.l. n. 34 del 19 maggio 2020, conv. in l. 17 luglio 2020, n. 77, modificato dall'art. 4 del d.l. 14 agosto 2020, conv. in l. 13 ottobre 2020 e dall'art. 11 *ter* del d.l. n. 146/2021),

²⁰ G. IMPELLIZZERI, *Al via il (nuovo) Fondo nuove competenze*, bollettino *Adapt*, n. 38, 7 novembre 2022.