

1. La gravità della crisi occupazionale richiede immediati interventi di emergenza ma insieme un impegno di riforma che superi le distorsioni economiche e le diseguaglianze sociali che hanno portato agli attuali squilibri.

Alcune priorità per affrontare l'emergenza sono indicate in modo largamente univoco dalle forze sociali e dal PD; ma senza risposte adeguate da parte del governo: un sostegno con forme significative di detassazione dei redditi da lavoro e da pensione, necessario per alleviare il disagio sociale e per rilanciare i consumi; una proroga delle casse integrazioni la cui scadenza sta mettendo a rischio centinaia di migliaia di posti di lavoro e la vita di moltissime imprese, specie piccole, un rafforzamento immediato degli ammortizzatori sociali per i lavoratori precari tuttora privi di tutele adeguate; un sostegno all'operatività delle imprese ancora colpite dalla incerta disponibilità di credito e dai ritardi dei pagamenti delle Pubbliche Amministrazioni; incentivi agli investimenti in innovazione; un allentamento del patto di stabilità agli enti locali virtuosi che permetta di liberare risorse per servizi sociali e per interventi infrastrutturali sul territorio.

Qui voglio soffermarmi soprattutto sulle prospettive di riforma. La crisi lungi dall'essere un ostacolo, come sostengono i rappresentanti della maggioranza, deve essere un'occasione per affrontare problemi irrisolti del nostro sistema economico e sociale che ne frenano la crescita e la stabilità.

Il PD si è da tempo impegnato in questo fronte con proposte costruttive, che si sono tradotte anche in disegni di legge presentati in parlamento (v. nota).

Un impegno prioritario è stato dedicato, oltre che alle misure per il rilancio della crescita: a interventi diretti a contrastare la precarietà del lavoro; a sostenere l'occupazione; a promuovere un welfare attivo e la formazione continua.

2. Una riforma da anni attesa, e che la crisi rende solo più urgente, riguarda gli ammortizzatori sociali. I provvedimenti del governo sulla CIG in deroga, oltre ad

essere poco efficaci nel dare sicurezza a imprese e lavoratori, hanno effetti negativi sull'equità del sistema e della sostenibilità economica. Moltiplicano le spinte a prolungare i trattamenti a carico della fiscalità generale, contrastanti con l'impianto assicurativo del sistema che è necessario a garantire l'equilibrio finanziario, rispondono a logiche contingenti se non clientelari, moltiplicano le disparità di trattamento anche fra situazioni di eguale bisogno, specie a scapito delle piccole e medie imprese.

Le principali linee di riforma sono state indicate nella delega approvata con la legge 247/2007 frutto di un accordo sociale, la cui attuazione il governo continua a posporre.

Una prima area di intervento riguarda le prestazioni di disoccupazione; si deve garantire un sussidio unico di disoccupazione per tutti i lavoratori che perdono il posto di lavoro indipendentemente dalle imprese, dai settori e dal tipo di lavoro. L'aspetto più problematico è la estensione del sussidio ai lavoratori dipendenti precari che non raggiungono le condizioni di accesso previste per il sistema attuale e ancora più ai lavoratori economicamente dipendenti, che sono cresciuti fuori del sistema storico degli ammortizzatori, come di altre tutele. La soluzione adottata per i primi, della disoccupazione cd. a requisiti ridotti e applicata con varianti (peggiorative) ai rapporti di collaborazione a progetto presenta non poche controindicazioni e va corretta con due possibili varianti

Una soluzione prospettata nel protocollo del 23 luglio 2007 è di modulare il livello e le condizioni della protezione per adeguarle allo stato della precarietà, ma rafforzando i controlli sullo stato di disoccupazione. Ciò implica superare l'attuale schema di sussidi erogati a consuntivo in relazione alle giornate lavorate nell'anno precedente, che crea incentivi perversi a porre in essere comportamenti opportunistici. Questa soluzione è sostenibile in quanto funziona il sistema dei controlli; ma d'altra parte, se si vuole mantenere un rigoroso rapporto fra occupazione e indennità secondo la logica assicurativa, finisce per garantire un livello

di protezione inadeguato proprio ai lavoratori più bisognosi in quanto coinvolti in rapporti saltuari e precari.

Di qui la opportunità di abbandonare la formula dei requisiti ridotti e la logica assicurativa per affidare la tutela di queste situazioni a schemi assistenziali: cioè di garantire il trattamento di disoccupazione ai lavoratori bisognosi in quanto tali e di erogarlo nella misura in cui consenta a questi di raggiungere una soglia minima di reddito, da accertarsi con specifiche prove dei mezzi (al pari di altre prestazioni assistenziali). In coerenza con tale natura l'intervento andrebbe coordinato col sistema fiscale e tarato sul duplice obiettivo di contrasto alla povertà (familiare) e di incentivo al lavoro per i lavoratori a basso reddito. L'estensione di tali provvidenze ai lavoratori parasubordinati, per non essere intesa come nuova legittimazione di un uso improprio di tali rapporti, a copertura di forme di lavoro subordinato, andrebbe accompagnata con misure volte a contrastare tali abusi, a cominciare dalla parificazione dei contributi sociali.

L'adozione di criteri universalistici riguarda anche la CIG, che costituisce uno strumento importante per sostenere le imprese, specie piccole, nella crisi e per prevenire i licenziamenti. Occorre peraltro distinguere nettamente i casi di ricorso alla CIG da quelli che danno luogo a disoccupazione. La attuale commistione di funzione fra i due istituti della Cassa e della disoccupazione ha causato sprechi di risorse e scoraggiato invece che favorire i processi mobilità, mantenendo artificialmente in vita rapporti di lavoro esauriti. Col che ha alterato il senso dell'intero sistema degli ammortizzatori fino al punto che questo, nato per fornire protezione ai lavoratori sul mercato del lavoro e non all'interno dei singoli rapporti di lavoro ha ottenuto l'effetto contrario di sostenere la continuità fittizia di questi e di ridurre la mobilità esterna.

Si è proposto che il ricorso alla CIG così definita sia affidato alla libera scelta delle parti sociali ed eventualmente alla gestione di enti bilaterali. Noi riteniamo preferibile che la CIG mantenga il carattere di una assicurazione obbligatoria; per la importante funzione da essa esperita di prevenzione e sostegno alle difficoltà aziendali, oltre che

per evitare le disparità di trattamento fra situazioni di difficoltà simili in dipendenza della forza economica del settore, della presenza o meno di enti bilaterali e della adesione a questi dei singoli lavoratori, che deve invece restare volontaria. L'obbligatorietà della CIG non esclude che essa venga finanziata con contribuzioni differenziate a seconda dell'effettivo ricorso all'istituto da parte delle imprese utenti, secondo il principio dell'experience rating.

In ogni caso, qualunque soluzione si adotti, è necessario un potenziamento dei servizi all'impiego e una regia nazionale del sistema che li metta in grado di svolgere le loro funzioni in modo efficace e secondo criteri di base omogenei su tutto il territorio nazionale.

Servono innovazioni prevalentemente di carattere organizzativo, tanto più necessarie nelle aree fragili del nostro mercato del lavoro dove spesso i servizi all'impiego sono i meno funzionanti. Un impegno comune nel potenziarli con il contributo di strutture pubbliche (statali e soprattutto locali) e private, avrebbe effetti immediati nel ridurre i dualismi del nostro mercato del lavoro e nel migliorarne il funzionamento.

Inoltre da questi miglioramenti dipende la possibilità di contenere i costi, certo rilevanti, del sistema di tutele e di controllarne l'andamento nel tempo, come dimostrano le esperienze dei paesi del nord Europa che da più tempo si sono esercitati in tale compito.

La attivazione di un sistema generale di ammortizzatori è dunque complessa, ma permetterebbe di affrontare meglio gli aspetti critici attinenti alla flessibilità e alla segmentazione del nostro mercato del lavoro, anch'essi solo enfatizzati dalla crisi.

Questa è una seconda area che necessita di profonde riforme. Ma è necessario superare letture approssimative e spesso ideologiche delle criticità del nostro mercato del lavoro.

I fattori di segmentazione del nostro sistema sono diversi e più complessi di quanto suggerisce la schematica formula insider/outsider: basti menzionare la grande diffusione del lavoro nero, specie nel sud, (che non sembra contrastata) e che il governo continua a sottovalutare; la disoccupazione di lunga durata (ancora molto

diffusa) e destinata a crescere con la crisi; l'anomalo sviluppo di forme di lavoro parasubordinato e anche autonomo, che andrebbe corretto con una progressiva parificazione dei costi contributivi e dei diritti fondamentali. Intervenire su tali criticità richiede una revisione profonda delle tecniche e degli obiettivi della legislazione del lavoro. Alcune indicazioni in tal senso sono presenti nei programmi del PD. Ma vanno meglio discusse.

A mio avviso occorre un riequilibrio di tale legislazione rivolto a definire una base comune di regole, uno 'zoccolo sociale', valido per tutte le forme di rapporti. Esso dovrebbe comprendere gli istituti principali del diritto del lavoro e del welfare: oltre agli ammortizzatori di carattere universale sopra indicati, accompagnati da politiche attive e da una formazione mirata ad aggiornare le professionalità, vi andrebbero inclusi i fondamentali diritti individuali e collettivi dei lavoratori, indicati nelle proposte del PD di Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, in prospettiva un reddito sociale minimo di inserimento sostenuto da politiche di attivazione, un salario minimo per legge capace di tutelare i working poors sull'esempio di paesi vicini, e infine pensioni di base comuni per tutti i cittadini, cui aggiungere le prestazioni contributive e complementari.

In questa ottica complessiva andrebbe affrontata anche la vexata quaestio dei contratti a termine e del contrasto della precarietà. Le ricerche indicano che il contratto a termine è solo un aspetto del problema della precarietà. I rischi che esso presenta di trasformarsi in una trappola sono meno gravi di quanto si ritenga, specie nelle dispute polemiche: secondo l'ISTAT solo circa il 15% di tali contratti resta in questo stato più di tre anni. Per controllarne l'utilizzo sono state avanzate varie proposte: differenziali di costo (retributivi e di contributi) che ne rendono meno conveniente l'uso, soglie quantitative ad opera soprattutto delle parti sociali, per contenerne la diffusione; misure specifiche quali incentivi alla trasformazione del lavoro temporaneo in lavoro permanente per l'assunzione di lavoratori con 36 mesi di lavoro temporaneo alle spalle.

Particolarmente delicata è la proposta di contratto unico avanzata in diverse versioni. Una proposta minimalista, che non intacca l'art. 18 dello Statuto, prevede di modificare la flessibilità in uscita attribuendo al lavoratore licenziato per motivi economici una indennità risarcitoria, che se accettata dall'interessato chiude la questione, salvo in caso di rifiuto, il ricorso al giudice.

Più problematiche sono le proposte di un contratto unico a tempo indeterminato con tutele progressive nel tempo. Esse presentano questioni applicative non irrilevanti circa la residua possibilità di contratti a termine; e per altro verso prevedono una modifica sostanziale della protezione dai licenziamenti ex art. 18.

Questo è un punto altamente conflittuale nel nostro sistema; e tale rimane anche se si riscontra qualche apertura a considerare la questione da parte sindacale, peraltro con implicazioni non del tutto chiare circa le modalità e gli esiti della formula 'contratto unico'.

In ogni caso un dibattito non ideologico sul tema sarebbe facilitato se venisse posta in essere una rete di protezione generale ed efficace dalla disoccupazione, che sdrammatizzerebbe, come si è visto in altri paesi, i vari aspetti della precarietà, compresi quelli della tutela del singolo posto di lavoro.

4. Un terzo impegno fondamentale riguarda gli interventi necessari per sostenere l'occupazione. Il tema sembra del tutto abbandonato dal governo che si consola sostenendo, a torto, che anche su questo punto l'Italia reagirebbe meglio di altri paesi alla crisi. Non è così perché se si aggiungono ai disoccupati ufficiali i lavoratori in CIG e mobilità da lungo tempo e quelli così scoraggiati che non si presentano più sul mercato del lavoro, la disoccupazione è ben oltre il 10%. E purtroppo è destinata a crescere nel 2010 se si continua a non intervenire.

Inoltre il tasso di occupazione è ancora molto più basso delle medie europee e si sta riducendo ulteriormente (per la prima volta da anni) a causa di fenomeni diffusi di uscita dal mercato del lavoro e di scoraggiamento indotti dalla crisi.

Contrastare questi fenomeni e sostenere le possibilità di impiego, a cominciare da quelle dei gruppi e delle aree più deboli, è una condizione fondamentale per aumentare il nostro potenziale di crescita tuttora bassissimo (sotto l'1%) e per allargare la stessa base di sostegno del welfare futuro.

Le migliori esperienze internazionali indicano la scarsa incisività di interventi generici. Tale rilievo vale in particolare per il nostro sistema che ha finora largamente disperso gli incentivi su platee indifferenziate di beneficiari. La diversità negli andamenti occupazionali sollecita invece politiche attive mirate alle esigenze dei vari gruppi ed i vari territori.

Il Mezzogiorno richiede anzitutto politiche di sviluppo territoriale. Interventi specifici sono richiesti per i gruppi che presentano bassi tassi di occupazione e su cui la crisi accentua i rischi di disoccupazione e inoccupazione.

Per quanto riguarda i giovani il sostegno alla loro occupazione deve rientrare in un impegno più ampio diretto a promuoverne l'autonomia e a superare quella che è stata chiamata la sindrome del ritardo, per cui le nuove generazioni italiane ritardano la completa transizione all'età adulta rispetto ai loro coetanei europei e godono di prospettive così limitate da indurre in molti "talenti" la tentazione di fuggire dal paese.

Il sostegno dell'autonomia e delle opportunità occupazionali dei giovani è oggetto di nostre proposte specifiche (vedi in particolare il ddl di Livi Bacci) che comprendono una serie di interventi convergenti: una formazione non solo più elevata e diffusa, ma meglio corrispondente alle esigenze del mondo del lavoro, di durata ragionevole, che non ritardi l'entrata al lavoro, integrata da forme di combinazione scuola/lavoro. Una buona formazione che accompagni le persone nel corso della vita è una dote essenziale per proiettarsi nel complesso mondo del lavoro e per contrastare la precarietà. Una sprovvincializzazione dei giovani, realizzata col sostegno degli studi fuori sede e della mobilità intenzionale degli studenti (Erasmus e simili), anche al fine di riparare a un deficit di capacità linguistiche, che diventerà sempre più

penalizzante in un mondo globale. Un mercato degli alloggi più fluido, con affitti accessibili che favorisca la mobilità dei giovani e la loro uscita dalla famiglia. Un miglior accesso al credito. Minori vincoli all'accesso alle professioni e alle attività imprenditoriali. Lotta alla precarietà e sostegno all'inserimento lavorativo stabile, perché i giovani sono le prime vittime delle trappole del mercato del lavoro; sostegno ai percorsi pensionistici generalizzando le misure avviate dal governo e dal protocollo del 23 luglio 2007 su totalizzazione, contributi figurativi per i periodi di non lavoro, riscatto dei periodi di laurea.

Oltre alle forme di contrasto ai lavori precari e all'incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato, esistono strumenti specifici per i giovani: in particolare contratti di inserimento non corti e fittizi, come spesso avviene, ma di lunga durata (4-5 anni) arricchiti di formazione, di tutoraggio e congiunti con l'impegno alle aziende all'inserimento lavorativo.

Per quanto riguarda le donne servono politiche organiche cd. di conciliazione e di condivisione, dirette ad ampliare le loro opportunità di scelta professionale e la compatibilità con le scelte di vita personale e familiare. Il successo di tali politiche dipende dalla combinazione di interventi di vario genere che sono indicati nel ddl del PD: sostegni economici alle donne che lavorano, quali in particolare un tax credit a copertura delle spese di cura per i figli a carico, sperimentato in vari paesi, e che si possono aggiungere agli aiuti previsti in generale per la cura dei figli (i quali vanno razionalizzati unificando le attuali detrazioni fiscali e gli assegni familiari); servizi all'infanzia accessibili nei costi e negli orari, ai livelli previsti dalle direttive europee: servizi per le attività di cura in genere, onde evitare che queste pesino solo sulle donne e affinché si trasformino invece in occasioni di occupazione professionale qualificata per tutti; sostegno al part time e alle flessibilità di orari family friendly, congedi fruibili da ambedue i genitori e adeguatamente retribuiti (in Svezia è previsto il 66% del salario normale), nonché un congedo di paternità; misure specifiche (incentivi e riqualificazione professionale) rivolte a favorire il reinserimento delle donne al lavoro dopo i periodi di maternità; rafforzamento delle norme e delle

politiche antidiscriminatorie; infine promozione della partecipazione equilibrata delle donne alle istituzioni pubbliche e alla vita economica e aziendale.

Anche le politiche per l'occupazione degli anziani devono fare leva su una gamma diversa di misure, appena accennate finora (da ultimo nella legge 247 del 2007): agevolazioni ai datori di lavoro per l'inserimento e il reinserimento di soggetti anziani disoccupati, combinati con restrizioni ai licenziamenti di persone superiori a una certa età, perfezionando le norme antidiscriminatorie esistenti, ora largamente disattese, sostegno a una transizione graduale dal lavoro al pensionamento (es. part time misto a pensione); incentivi ai lavoratori per prolungare l'attività lavorativa, ad es. valutazione maggiorata ai fini della pensione per ogni anno di lavoro oltre i limiti; modifiche delle condizioni di lavoro utili ad allargare le opportunità di lavoro e l'esperienza degli anziani; infine revisione delle politiche retributive che premiano automaticamente l'anzianità con il risultato di spiazzare i lavoratori anziani sul mercato.

Queste proposte devono trovare riscontro in pratiche coerenti delle parti sociali. Entrambe devono superare stereotipi tradizionali e rompere una convergenza negativa a favorire i prepensionamenti invece che a valorizzare la risorsa anziani. Le imprese sono sfidate a ricercare forme di organizzazione, flessibilità positive e motivazioni rivolte all'obiettivo di utilizzare meglio questa risorsa.

In questo quadro ampio va collocato anche il tema della previdenza, che è stato troppo concentrato sugli scalini dell'età pensionabile. L'obiettivo prioritario è di offrire maggiori opportunità ai lavoratori anziani di continuare un lavoro compatibile con le loro condizioni personali, contrastando la tendenza, basata su pregiudizi, ad espellere prematuramente dal lavoro persone over 50, che anziani non sono. I migliori incentivi all'elevazione dell'età pensionabile sono le opportunità di lavoro 'decente'.

5. Un capitolo su cui l'attenzione del PD non è mancata, ma non ha avuto effetti sufficienti, riguarda il capitolo della educazione e della formazione ai vari livelli:

dall'educazione dei bambini, alla alternanza scuola-lavoro, alla formazione continua. Se si vuole impostare in modo corretto il rapporto fra formazione/lavoro/crescita occorre partire dalla consapevolezza che lo skill gap è il più grave deficit competitivo del nostro paese. Se non lo si corregge, la nostra crescita sarà sempre a rischio. Ne soffrirà la qualità del lavoro e lo stesso equilibrio delle persone, perché una buona formazione è una difesa essenziale per affrontare con consapevolezza le incertezze del mondo del lavoro.

Non basta dichiararsi d'accordo con l'obiettivo generico di fare più formazione. Occorre prendere sul serio la sfida della società della conoscenza e assumere impegni precisi di miglioramento del nostro sistema formativo e di ricerca. Il che significa garantire un flusso di risorse prevedibile e adeguato: il contrario di quanto sta facendo il governo. Siamo convinti che queste risorse vanno usate bene premiando la qualità e il mercato delle persone e degli istituti. Per questo nella scuola vanno inseriti strumenti oggettivi di valutazione (come quelli dell'INVALSI e i PISA) rendendo pubblici i risultati, e dando ai presidi poteri di considerare i risultati nella valutazione e nella retribuzione dei docenti. Nell'università analogamente vanno rafforzati i sistemi di valutazione (CIVR) e si devono condizionare i trasferimenti ai singoli istituti ai risultati ottenuti (le modalità vanno precisate e discusse).

Vanno valorizzate le forme di integrazione fra formazione e lavoro.

6. Gli strumenti che la favoriscono sono stati svalutati dall'uso distorto che ne è stato fatto in molti casi: con il ricorso ai contratti di stage, di apprendistato, come forme di lavoro a minor costo invece che come via per l'apprendimento pratico e per l'adattamento delle conoscenze scolastiche all'ambiente produttivo aziendale e anche professionale. D'altra parte negli anni recenti sia il contratto di inserimento sia l'apprendistato hanno ricevuto regolazioni altalenanti, spesso incerte e inutilmente complicate, anche per il difficile rapporto fra competenze statali e regionali in materia.

Serve un riordino stabile dei due contratti che ne facilitino la funzione di porte di ingresso al mondo del lavoro. Il primo andrebbe configurato come strumento di aiuto

all'inserimento lavorativo e di prova, specie per i giovani, ma anche per anziani. L'apprendistato deve rappresentare un rapporto capace di fornire l'effettiva integrazione fra formazione e lavoro. Esso andrebbe agevolato in quanto effettivamente utile a questo obiettivo, modulando gli incentivi rispetto al numero di ore di formazione formale svolte e documentate per un periodo definito coerente con le reali necessità di formazione. Secondo i dati più recenti essa è assicurata solo al 20% circa degli apprendisti.

La formazione nell'impresa andrebbe valorizzata ma senza assolutizzarla, come propone il Ministro del Lavoro, e assicurando una effettiva capacità formativa delle imprese interessate, come previsto da alcune normative regionali.

La formazione professionale e permanente deve uscire dallo stato di minorità in cui è ancora mantenuta.

A tal fine il nostro ddl prefigura una riforma che parte dall'affermazione di un diritto individuale alla formazione nel corso della vita, azionabile dai singoli e dalle imprese.

Per dare concretezza a questo obiettivo serve una riorganizzazione dei servizi e degli enti formativi ad esso orientati. E occorre riservare alle attività formative risorse più consistenti, stabili e meglio distribuite di quanto non sia ora.

7. Queste indicazioni di riforma non si possono limitare al lavoro subordinato, ma devono incidere su tutti i tipi di lavoro, compreso quello autonomo e sulla organizzazione dell'impresa.

Il PD deve riprendere un'attenzione troppo dimenticata al lavoro autonomo, che corrisponde alle indicazioni costituzionali di valorizzazione del lavoro in tutte le sue forme. Il che significa ascoltare questo mondo nelle sue esigenze, coinvolgerlo nelle scelte e non relegarlo a tavoli minori nella concertazione; sostenerlo nei necessari processi di modernizzazione e qualificazione imprenditoriale con iniziative formative mirate, con interventi di credito agevolato, con aiuti alla capitalizzazione e all'aggregazione per favorire l'accesso ai servizi (tecnologie, export etc.), con un

fisco amico delle piccole imprese; e ove necessario con misure di tutela nei casi di crisi e di inattività adeguati ai loro bisogni (sostegni in denaro, aiuti alla riconversione professionale, formazione mirata, etc.).

Il lavoro non si migliora se non migliora l'impresa. Il lavoro precario è spesso prodotto da imprese precarie, poco competitive e poco lungimiranti. Per questo noi crediamo che le politiche del lavoro debbano essere combinate con politiche economiche che favoriscano uno sviluppo delle imprese basato sull'innovazione e sulla qualità, piuttosto che sulla compressione dei costi e che disincentivi i comportamenti socialmente irresponsabili.

In quest'ottica va rimesso all'ordine del giorno il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa e della democrazia economica, come intendono fare vari ddl presentati in Parlamento (anche da me). E' un tema finora trascurato, per pregiudizi diffusi nella sinistra e nel sindacato e per resistenze del mondo imprenditoriale. D'altra parte lo stesso contesto dell'impresa fordista era ostile alle pratiche partecipative perché estremizza la estraneità del lavoro dall'impresa. Le più importanti eccezioni in tale contesto sono state le imprese cooperative. I nuovi caratteri dell'impresa flessibile, la ricerca di qualità e l'accresciuto patrimonio di conoscenza e di autonomia dei lavoratori costituiscono condizioni potenzialmente favorevoli al coinvolgimento dei lavoratori. Si sono create nuove forme comunitarie di impresa partecipativa – la società europea con un sistema di governance duale, ripreso anche da aziende (bancarie) italiane, ma senza coinvolgimento dei lavoratori. Inoltre si sono diffuse anche in Italia fondi pensione che possono costituire un canale finanziario partecipato, anche per l'orientamento degli investimenti, nonché uno strumento per la diffusione dell'azionariato dei lavoratori, come si è registrato in altri paesi.

Nota: fra i principali ddl ricordo i seguenti: *Misure fiscali in favore dello sviluppo e dell'equità; Un lavoro stabile, sicuro e di qualità. Misure per il contrasto alla*

*precarietà del lavoro (Treu- Damiano); Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale (Franco- Treu- Damiano); Misure di armonizzazione della disciplina in materia di lavoro flessibile (Miglioli – Damiano); Tutele sociali e politiche attive per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato (Miglioli- Damiano); Disposizioni in materia di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti a lavori particolarmente faticosi e pesanti; Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti (Treu); Riforma del processo del lavoro e delega al Governo per la razionalizzazione della disciplina delle procedure amministrative in materia di previdenza e assistenza obbligatorie; Norme in materia di recesso del prestatore del rapporto di lavoro; Istituzione del Fondo per i neonati e per la dotazione di capitale per i giovani (M. Livi Bacci); Norme in materia previdenziale in favore dei lavoratori che assistono familiari gravemente disabili; Disposizioni penali contro il grave sfruttamento dell'attività lavorativa e interventi per contrastare lo sfruttamento di lavoratori irregolarmente presenti sul territorio nazionale; Norme in materia di apprendimento permanente (Treu-Roilo); Misure per il contrasto alla precarietà del lavoro, nonché deleghe in materia di apprendimento permanente, apprendistato e contratto di inserimento (Treu-Ichino-Nerozzi-Passoni).*