

Il lavoro dopo il protocollo

Si apre una pagina nuova nella legislazione del lavoro dopo il varo della **legge 247/07** che ha recepito, con alcune modifiche, quanto contenuto nel Protocollo sul Welfare siglato nel luglio scorso. In questo numero di

“Materiali CGIL” si pubblicano le novità più rilevanti. Si ricorda che nel corso del 2008 il nuovo governo di centro-destra potrà esercitare una delega legislativa, cioè potrà decidere in merito a quattro questioni: la riforma dei servizi all’impiego, il rior-

dino degli incentivi all’occupazione, la riforma degli ammortizzatori sociali e la riforma dell’apprendistato. Con la fine della precedente legislatura, infatti, la discussione su questi temi si è fermata e riprenderà con le nuove Camere.



Le tipologie d’impiego riformate (pag. 2)

Ultime novità dal Governo uscente (pag. 2)

Mai più “dimissioni in bianco” (pag. 4)

Le tipologie di impiego cancellate (pag. 5)

I temi lasciati aperti (pag.6)

Novità per i disabili (pag.7)

Le tipologie d'impiego riformate

Novità importanti riguardano il contratto part time e il principio che riafferma la supremazia del lavoro a tempo indeterminato

Novità sul part time

Con le clausole elastiche e flessibili il datore di lavoro ha il potere di variare la prestazione lavorativa del part time, sia riguardo alla distribuzione dell'orario (clausola flessibile), sia riguardo all'aumento della

durata (clausola elastica), dietro preavviso e con compensazione. La legge cancella due disposizioni particolarmente gravi della passata normativa, che prevedevano la possibilità, in assenza di pattuizioni contrattuali, di stabilire le clausole elastiche e flessibili direttamente tra datore di lavoro e lavoratore.

Adesso solo la contrattazione collettiva può farlo. Si è, quindi, definito un quadro più paritario riguardo al ruolo che le parti possono giocare su questa complessa partita, eliminando i più scoperti "favori" che la legge 30 aveva elargito alle imprese. Ciò consegna alla contrattazione collettiva futura uno spazio di attività molto ampio e di estrema delicatezza, in cui andranno comprese almeno le questioni di seguito riportate.

- **Consenso del lavoratore e diritto al ripensamento:** il diritto al ripensamento, o alla sospensione della clausola elastica, non è previsto dalla nuova legge, ma può essere tranquillamente fatto rientrare nei "termini, condizioni e modalità" dell'esercizio della clausola elastica. Preavviso: finora il preavviso di variazione era fissato dalla legge in non meno di quarantotto ore; adesso è di cinque giorni, salvo le intese fra le parti.

- **Diritto di precedenza:** rimediando ad una norma arbitraria della passata legislazione, si riconosce il diritto di precedenza del lavoratore a part time in caso di posti di lavoro a tempo pieno che si rendessero disponibili. Prima ciò era esigibile solo se previsto dal contratto individuale.

- **Part time temporanei per cure e/o assistenza:** si prevede la possibilità per chi, dipendente pubblico o privato, fosse affetto da patologie oncologiche o parente entro il terzo grado di persona affetta da simili patologie, di trasformare temporaneamente il rapporto ai fini della cura e/o dell'assistenza, con possibilità di rientro automatico alle condizioni antecedenti.

Ultime novità dal Governo uscente...

Sui premi di risultato fisco più leggero. Detrazione del 23% sulla quota di retribuzione legata al rendimento

Sarà un fisco un po' più leggero quello che si applicherà ai premi di risultato: lo prevede un decreto interministeriale firmato il 19 aprile scorso dal ministro del Lavoro uscente Cesare Damiano e dal vicesegretario dell'Economia e delle Finanze Vincenzo Visco. Si dà così il via libera alla possibilità di **detrarre dall'imposta lorda una quota della retribuzione correlata al rendimento**. Il provvedimento prevede una detrazione del 23% sulla parte dell'importo riconosciuto come premio di risultato che non superi i 350 euro. Si tratta di una misura sperimentale introdotta dalla legge che dà attuazione al Protocollo sul Welfare con l'obiettivo di favorire la produttività e la competitività delle imprese. L'intervento, per il quale sono stati complessivamente stanziati in Finanziaria 150 milioni di euro per il 2008, comporta una riduzione del carico fiscale sulla retribuzione di risultato prevista dalla contrattazione collettiva a vantaggio dei lavoratori dipendenti. Un'agevolazione a cui si accompagna **una serie di sgravi sulle retribuzioni di secondo livello**, a partire dall'istituzione di un fondo di 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010 allo scopo di incentivare la contrattazione collettiva.

Il provvedimento per se stesso è correlato ad un altro decreto interministeriale con il quale, nell'ambito dei 650 milioni di euro stanziati, sono individuati i criteri e le modalità di ammissione allo sgravio contributivo del 5% per gli accordi di secondo livello legati alla produttività ed al raggiungimento del risultato.

Inoltre, grazie all'abrogazione delle norme che escludono dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali gli emolumenti erogati a titolo di premio di produttività, **il protocollo prevede che la parte della retribuzione legata al rendimento diventi interamente imponibile ai fini previdenziali e, dunque, pensionabile.**

Il tempo determinato: cambiamenti importanti

Le novità maggiori e tutte positive riguardano l'altro corno dell'iniziativa sindacale: la lotta agli abusi nel ricorso al contratto a termine.

A) Si interrompe la possibilità di infinita reiterazione di un rapporto a termine senza mai dover trasformare il rapporto: adesso il limite alla successione di contratti a termine è posto al raggiungimento del trentaseiesimo mese di prestazione, anche se non continuativa. Infatti si introduce una trasformazione automatica a tempo indeterminato al superamento di tale soglia: l'impresa può solo per una volta derogare a tale vincolo solo se stipula un nuovo contratto a termine presso la Direzione Provinciale del Lavoro, alla presenza del sindacato cui il lavoratore sia iscritto o cui abbia conferito mandato tra quelli comparativamente più rappresentativi (quindi non ad un sindacato di comodo). La legge lascia la definizione della durata di questo nuovo contratto a termine ad avvisi comuni delle parti.

B) Si ripristina il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni. La normativa è ora articolata come segue: **a.** per le imprese stagionali, il diritto di precedenza riguarda i lavoratori che segnalino entro tre mesi dalla fine del rapporto il desiderio di ritornare a lavorare nella stagione successiva; **b.** per le altre imprese, il diritto riguarda lavoratori che abbiano lavorato almeno sei mesi e si esercita nei confronti di posti di lavoro a tempo indeterminato che si liberino nei dodici mesi successivi alla fine del rapporto. La richiesta va avanzata entro sei mesi dalla fine del rapporto; **c.** il diritto si estingue se non esercitato entro un anno dalla fine

del rapporto.

C) Ai fini del raggiungimento del limite dei trentasei mesi, di cui al punto A) precedente, si è fatta **eccezione** solamente per le attività prestate in imprese stagionali rientranti nella lista prevista dal Dpr 1.525/63 e successive integrazioni.

D) Dato che le modifiche normative determinano novità importanti, è stata anche prevista una **"fase transitoria"**, frutto di un negoziato successivo al Protocollo del 23 luglio, e condotto alla presenza del Governo tra le organizzazioni sindacali confederali e Confindustria. Si prevedono i casi seguenti: **a.** contratti a termine in essere al momento dell'entrata in vigore della nuova disciplina: il contratto prosegue fino alla sua conclusione ma è valido ai fini del successivo punto c.; **b.** contratti a termine attivati dopo l'entrata in vigore della legge tra soggetti mai prima impegnati in rapporti a termine: vale integralmente la nuova normativa; **c.** contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della legge tra soggetti precedentemente impegnati in rappor-

ti a termine: in questo caso l'intero periodo lavorato in precedenza si cumula ai fini del raggiungimento del limite del trentaseiesimo mese, che però potrà essere oggetto di rivendicazione (e di accordo conseguente) a partire dal 1° aprile 2009.

E) Il punto più delicato è ovviamente quello del **comportamento da tenere in caso di "deroga post trentasei mesi" presso la Direzione Provinciale del Lavoro.** Si deve tenere presente che: **a.** la durata definita, eventualmente, dagli avvisi comuni (vedi punto A) non determina automaticamente la durata del contratto di cui si sta discutendo, che discende invece dalla discussione di cui al punto seguente; **b.** l'impresa dovrà essere tenuta a dimostrare l'esistenza e la fondatezza delle "esigenze di natura tecnica, produttiva, organizzativa" che sono alla base della proposta di ulteriore contratto a termine rivolta a chi ha già alla spalle trentasei mesi di prestazione, anche non continuativa. Oltre che alla fondatezza, ed in conseguenza di essa, sarà da discutere la durata della prestazio-



ne su cui convenire, e, ogni qualvolta ciò sarà possibile, lo sbocco stabilizzatore a conclusione dell'ulteriore rapporto; **c.** un primo importante esempio di "gestione attiva" delle nuove norme è indicato dall'intesa del dicembre 2007 con le associazioni delle imprese cooperative della distribuzione commerciale, che hanno convenuto con le organizzazioni sindacali del terziario di non ricorrere alla cosiddetta deroga assistita allo scadere del

trentaseiesimo mese, ma di privilegiare la stabilizzazione occupazionale dei lavoratori a termine entro quel periodo.

F) Un limite alle disposizioni, peraltro presente nello stesso Protocollo del 23 luglio 2007, è **rappresentato dall'esclusione, ai fini della stabilizzazione e/o della deroga assistita presso la Direzione Provinciale del Lavoro, dei rapporti in somministrazione**, il che potrebbe costituire una "via

di fuga" per le imprese, anche se il costo della somministrazione è sicuramente molto superiore a quello del rapporto a termine (per non parlare delle già citate agevolazioni fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato). Una via cautelativa potrebbe essere quella di definire contrattualmente misure tali da ricomprendere in un'unica percentuale ogni ricorso a forme di lavoro instabili.



Mai più "dimissioni in bianco"

È stata pratica diffusa quella di far firmare "dimissioni in bianco", cioè di far sottoscrivere al lavoratore, a volte al momento dell'assunzione, una lettera di dimissioni non datata che possa essere utilizzata a piacimento dal datore di lavoro per fare pressioni al suo dipendente.

Dal 5 marzo i lavoratori o le lavoratrici dipendenti di aziende pubbliche o private, che intendano dimettersi dal luogo di lavoro, devono "obbligatoriamente" compilare un apposito modulo, reperibile sul sito del Ministero del Lavoro: www.lavoro.gov.it/mdv.

Il modulo compilato deve contenere i dati anagrafici del lavoratore, il numero del permesso o della carta di soggiorno, i dati anagrafici dell'azienda, la data d'inizio del rapporto di lavoro, la data d'inizio del

preavviso.

La documentazione deve essere inviata on-line al Ministero del Lavoro. Il sistema rilascia una ricevuta (copia del modulo compilato) da consegnare al datore di lavoro entro quindici giorni. Il lavoratore può spedire il modulo al datore di lavoro con raccomandata con ricevuta di ritorno oppure consegnare il modulo direttamente in azienda chiedendo una ricevuta per avvenuta consegna.

Le dimissioni presentate su moduli o fogli diversi dal modello del Ministero **non hanno nessuna validità.**

Chi deve compilare il modulo

- operai, impiegati, assistenti familiari (badanti), colf, quadri e dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- lavoratori assunti con contratto a termine (tem-

Le tipologie di impiego cancellate

Nel suo percorso parlamentare la legge ha abrogato la somministrazione a tempo indeterminato e il lavoro intermittente

Cancellato il lavoro somministrato a tempo indeterminato (staff leasing)

La nuova legge ha cancellato la somministrazione a tempo indeterminato, meglio conosciuta come "staff leasing". Viene, cioè, abrogato il contratto a tempo indeterminato stipulato tra agenzia ed una ben definita impresa utilizzatrice, contratto in cui il lavoratore presta la sua opera per l'impresa ma è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia. Ci sono, però, ancora dubbi di interpretazione. Si attende, per questo, una riscrittura coerente della parte normativa sulla somministrazione a tempo indeterminato

all'interno del decreto legislativo 276/03. Sarà anche importante l'esito del rinnovo contrattuale con le associazioni delle imprese di somministrazione, attualmente in corso, e il complesso intreccio con i fenomeni di esternalizzazione, trattati in via sommaria nel paragrafo sul socio di cooperativa.

Lavoro intermittente: abrogato

La legge abroga dall'ordinamento il lavoro intermittente. Con un'innovazione introdotta nel dibattito parlamentare, si disciplina che nei settori del turismo e dello spettacolo i contratti nazionali "possono prevedere la stipula di specifici rapporti per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei perio-

di di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del Dlgs 368/01".

Il testo poi prevede che i contratti di cui sopra dovranno indicare le condizioni, i requisiti e le modalità connesse allo svolgimento di tali attività, il vincolo a che le condizioni economiche e normative non siano inferiori a quelle previste per i dipendenti, e una previsione di una possibile "indennità di disponibilità" per i periodi a disposizione. La norma prevede una verifica dopo due anni.

A proposito di collaborazioni

La legge prevede una crescita di tre punti nella contribuzione previdenziale dei collaboratori, scanditi in tre anni (2008-2010). La stessa legge prevede anche la predispo-

po determinato, interinale, apprendisti) che si dimettono prima della scadenza del contratto;

- lavoratori che si dimettono per giusta causa;
- lavoratori con contratto di collaborazione a progetto;
- lavoratori con contratto di associazione in partecipazione;
- lavoratori dipendenti e/o soci di società cooperative.

Non devono, invece, compilare il modulo i lavoratori che si dimettono durante o al termine del periodo di prova, i lavoratori che vanno in pensione oppure in caso di risoluzione consensuale.

Dove compilare il modulo

Presso il centro per l'impiego, presso la Direzione Provinciale del Lavoro, in comune, presso il sindacato o il patronato (appena abilitati), personalmente

con l'uso di un computer.

Si invitano i lavoratori che intendano presentare le dimissioni a chiedere informazioni sull'esatta durata del periodo di preavviso presso il sindacato o a chiedere ai delegati in azienda.

Attenzione

Se la lavoratrice presenta le dimissioni entro l'anno di matrimonio o nel periodo coperto dalla maternità (entro il primo anno del bambino), il modello deve essere compilato obbligatoriamente solo dalla Direzione Provinciale del Lavoro e poi consegnato al datore di lavoro.

sizione di fondi di rotazione per giovani fino a venticinque anni, ventinove se laureati, finalizzati a rendere più agevole la copertura economica per i periodi di non lavoro, per l'avvio di attività, e per le attività innovative.

Per ora registriamo positivamente la circolare ministeriale n. 4/2008, che estende a tutti i settori le indicazioni che i servizi ispettivi ricevettero in merito ai call center, che sembra accogliere, anche se non con il rigore che avremmo preferito, le conclusioni cui è giunta in modo largamente maggioritario la magistratura, in particolare negando l'autenticità a progetti coincidenti con l'oggetto sociale dell'impresa,

oppure riferiti a mansioni elementari, ripetitive e predeterminate, oltre che in generale in caso di monocommittenza. Inoltre, si sono riaperti i termini per stringere accordi di emersione dal lavoro nero e di regolarizzazione delle collaborazioni fittizie: ci sarà tempo fino alla fine di settembre di quest'anno.

Qualcosa di nuovo anche per il socio di cooperativa

A seguito del Protocollo del 23 luglio, è stato sottoscritto un testo specifico con le centrali cooperative, finalizzato, tra l'altro, al rafforza-

mento della lotta alla "cooperazione spuria" e al contestuale rafforzamento delle tutele dei lavoratori soci di cooperativa. Si sta dando vita agli osservatori territoriali, con l'obiettivo di diffondere sedi di monitoraggio sull'attività cooperativa, per **distinguere nettamente la cooperazione genuina da quella spuria e truffaldina**, e di contribuire così alla lotta contro le esternalizzazioni con il solo scopo della riduzione dei costi, quando non addirittura la violazione delle norme inderogabili. Parallelamente, le parti hanno convenuto di inasprire la lotta ai "contratti pirata" firmati da organizzazioni non rappresentative della cooperazione e dei lavoratori, e di rafforzare il controllo sulle coo-

I temi lasciati aperti

Nel corso del 2008 il Governo potrà esercitare una delega legislativa in alcune questioni. Ecco quali.

Servizi all'impiego: i principi

Di seguito i principi a cui dovrà attenersi la riorganizzazione:

- 1) potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio;
- 2) promozione delle sinergie fra servizi pubblici e agenzie private, ferma restando la centralità dei servizi pubblici, con l'obiettivo di rafforzare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, "prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego";
- 3) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo, valorizzando il momento formativo;
- 4) promozione del patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per in-

terventi di politica attiva del lavoro;
5) revisione e semplificazione delle procedure amministrative.

Riordino degli incentivi all'occupazione

La delega prevede di finalizzare il riordino al sostegno all'occupazione stabile, con particolare attenzione all'occupazione femminile. Si prevede di incentivare tramite sgravio contributivo i cosiddetti "part time lunghi", quale strumento per una migliore conciliazione tra vita e lavoro, e un contestuale accrescimento contributivo per scoraggiare i part time di breve durata (inferiore a dodici ore settimanali), oltre che misure per incentivare le trasformazioni anche temporanee dei rapporti di lavoro finalizzate ad esigenze di cura. In tale contesto dovrà essere rivisto il contratto d'inserimento. Nella stessa delega è prevista anche una misura a sostegno della stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili, che

perative nell'ambito delle politiche di trasparenza negli appalti e nelle concessioni pubbliche.

È decisamente positiva la norma, contenuta nel decreto legge "mille proroghe" (DI 248/07) che chiarisce che il trattamento economico complessivo spettante ai soci in caso di pluralità di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili è quello derivante dal contratto nazionale sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative delle due parti. Impossibile non vedere come il tema della concorrenzialità corretta si leghi strettamente con quello, assai più strategicamente delicato, dei processi di esternalizzazione dell'impresa, che riguardano gli argomenti seguenti:



in merito a quattro

si intreccia con quanto è previsto dalla legge Finanziaria 2008 che si segnalano per la natura strutturale dei finanziamenti alle Regioni per lo svuotamento del bacino.

La riforma degli ammortizzatori sociali

La legge contiene alcuni provvedimenti immediati sugli ammortizzatori sociali e le linee guida per una loro prossima riforma, coerentemente con quanto scritto nel Protocollo del 23 luglio. Il primo riguarda l'indennità di disoccupazione ordinaria, che è migliorata per quanto concerne la durata, la concessione della contribuzione figurativa piena e l'importo della prestazione. La durata è elevata da sette a otto mesi per i lavoratori sotto ai cinquanta anni di età e da dieci a dodici per quelli ultra50enni. La contribuzione figurativa piena, vale a dire correlata all'ultima retribuzione, con conseguente relativa copertura previdenziale, è concessa per l'intero perio-

do di percezione dei trattamenti di disoccupazione, nel limite massimo delle relative durate legali. Fino a oggi, invece, la copertura piena sul piano previdenziale era garantita solo fino a sei mesi per i lavoratori fino a cinquanta anni e fino a nove mesi per gli ultra50enni. La percentuale dell'importo dell'indennità è elevata dal 50% al 60% dell'ultima retribuzione per i primi sei mesi, al 50% per il settimo e l'ottavo mese e al 40% per i mesi successivi (prima l'importo dell'indennità era pari al 40% per il settimo, ottavo e nono mese). Il secondo intervento riguarda l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, il cui importo è elevato dal 30% al 35% per i primi centoventi giorni e dal 30% al 40% per i giorni successivi, per una durata massima di centottanta giorni. Infine, si dispone l'aumento della perequazione relativa al tetto delle indennità di mobilità, di Cig e di disoccupazione dall'80% al 100% dell'inflazione (per il 2008 tale tetto è di 858,58 euro mensili per i lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei

Continua a pag. 8

ricorso agli appalti e alla catena dei subappalti; ricorso alla somministrazione; ricorso alle cooperative; trasferimento d'azienda e di ramo d'azienda; distacchi di lavoratori.

Novità per i disabili

D'ora in poi non sarà più obbligatorio iscriversi al collocamento per avere titolo all'assegno mensile, ma sarà sufficiente presentare un'auto-dichiarazione all'Inps attestante lo stato di disoccupazione. Di conseguenza gli elenchi degli invalidi ci-

vili saranno più corrispondenti alla realtà, perché depurati dai soggetti che non hanno intenzione o possibilità di entrare nel mondo del lavoro. L'articolo della legge 68/99 sulle convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative è stato sostituito stabilendo che le convenzioni si potranno stipulare presso: cooperative sociali, imprese sociali, aziende individuali, aziende non soggette all'obbligo di assunzione in base alla legge 68/99. È contestuale l'assunzione in azienda del lavoratore disabile prima del periodo di formazione.

Si specifica che la convenzione d'inserimento può essere usata una sola volta per il singolo disabile e che ha una funzione esclusivamente formativa. Le aziende possono utilizzare questo metodo di formazione fino alla copertura del 30% dell'obbligo derivante dalla legge 68/99. Si prevede anche la possibilità di inserire temporaneamente, nelle cooperative sociali, i detenuti disabili, a fronte di commesse fornite da un datore di lavoro obbligato ad assumere disabili che, così collocati, potranno essere computati ai fini dell'assolvimento dell'obbligo.

Segue da pag. 7

della tredicesima mensilità e delle altre eventuali mensilità aggiuntive è pari o inferiore a 1.857,48 euro lordi mensili; e di 1.031,93 euro mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a 1.857,48 euro lordi mensili). Questa norma, positiva in sé, rischia tuttavia di "scontrarsi" con il fatto che il tetto massimale della prestazione è rimasto invariato, cosicché è possibile che l'aumento percentuale delle indennità sia annullato, almeno per l'elevazione al 60%, dal permanere del tetto massimale ai livelli attuali, sia pure indicizzato al 100% rispetto all'indice Istat.

Invece per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali i criteri e i principi cui si ispirerà la riforma saranno:

- una progressiva armonizzazione degli attuali istituti di disoccupazione ordinaria e di mobilità, con la creazione di uno "strumento unico mirato al sostegno del reddito e al reinserimento lavorativo dei soggetti disoccupati senza distinzione di qualifica, appartenenza settoriale, dimensione di impresa e tipologia di contratti di lavoro";
- una piena copertura figurativa, basata sulla retribuzione, per i trattamenti di disoccupazione;
- una progressiva estensione ed armonizzazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, con la previsione di una specificità di funzionamento;
- un coinvolgimento e una partecipazione attiva delle aziende "nel processo di ricollocazione

dei lavoratori";

- una connessione con le politiche attive del lavoro, favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile, nonché l'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli;
- un potenziamento dei servizi per l'impiego, con l'obiettivo di rendere più efficace il collegamento fra l'erogazione dei trattamenti di disoccupazione e i percorsi di formazione e di inserimento lavorativo.

In tema di apprendistato

Quattro azioni su cui dovrà operare il riordino:

- 1) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro di perfezionamento della disciplina legale della materia;
- 2) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative dell'impresa, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione formale;
- 3) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
- 4) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.