

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

2001						2002					
cap.	prev. def. comp.	impegni	diff. %	residui	%	cap.	prev. def. comp.	impegni	diff. %	residui	%
2340	36.151,98	35.485,33	-1,84	0,00	0,00	1285	36.152,00	28.135,58	-22,17	0,00	0,00
2341	59.816,02	38.802,34	-35,13	13.632,43	35,13	1286	46.482,00	0,00	-100,00	0,00	0,00
2342	213.813,15	210.714,41	-1,45	210.714,41	100,00	1287	180.760,00	0,00	-100,00	161.909,25	0,00
2344	44.415,29	0,00	-100,00	0,00	0,00	1289	51.646,00	0,00	-100,00	0,00	0,00
2820	2.582.284,49	2.582.284,49	0,00	0,00	0,00	1395	2.623.070,00	2.465.510,00	-6,01	0,00	0,00
1972	1.794.380.948,91	1.794.380.948,91	0,00	172.239.314,42	9,60	1481	2.047.435.448,00	2.047.435.448,00	0,00	327.987.825,68	16,02
1974	4.355.078.977,61	4.355.078.977,61	0,00	0,00	0,00	1483	4.453.772.977,00	4.453.772.977,00	0,00	117.832.647,44	2,65
6050	154.937,06	90.552,14	-41,56	874,98	0,97	1711	1,00	0,00	-100,00	36,16	0,00
6020	8.573.184.524,88	8.573.184.524,88	0,00	0,00	0,00	1750	9.700.000.000,00	9.700.000.000,00	0,00	0,00	0,00
1871	1.235.060.088,70	1.235.060.088,34	0,00	18.539.882,69	1,50	1970	1.181.665.261,00	1.181.665.257,23	0,00	117.442.298,04	9,94
1891	3.350.609.111,81	3.350.609.110,00	0,00	371.848,96	0,01	1980	3.318.836.825,00	3.318.836.822,52	0,00	206.954.606,42	6,24
1931	21.073.342.242,43	20.555.923.379,11	-2,46	58.292.871,01	0,28	2000	23.737.744.964,00	23.737.744.961,00	0,00	117.087.105,58	0,49
1932	5.226.409.798,20	5.226.409.798,20	0,00	0,00	0,00	2001	5.226.409.798,00	5.226.409.798,00	0,00	0,00	0,00
1961	32.916.433,65	32.916.433,00	0,00	0,00	0,00	2030	32.890.412,00	32.890.411,99	0,00	0,00	0,00
1962	306.043,06	306.041,94	0,00	0,00	0,00	2031	330.090,00	330.089,09	0,00	0,00	0,00
1965	21.691.189,76	21.691.189,76	0,00	43.382.379,52	200,00	2034	21.691.190,00	21.691.190,00	0,00	41.980.973,97	193,54
2032	99.676.181,52	99.676.181,52	0,00	0,00	0,00	2070	1.541.297.426,00	1.541.297.426,00	0,00	0,00	0,00
7710	7.746.853,48	7.746.853,48	0,00	0,00	0,00	7111	7.746.853,00	7.746.853,00	0,00	0,00	0,00
7711	5.681.025,88	5.681.025,88	0,00	0,00	0,00	7112	5.681.026,00	5.681.026,00	0,00	0,00	0,00
7670	1.537.264.693,44	1.537.264.693,44	0,00	2.440.347.583,83	158,75	7141	1.433.085.786,00	1.433.085.786,00	0,00	2.148.834.324,82	149,94

4. Aspetti di particolare rilievo.

4.1 La riforma del mercato del lavoro.

Con la legge 14 febbraio 2003, n.30 è stata approvata la “delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro” ed è stato di recente (il 5 giugno c.a.) approvato dal Consiglio dei Ministri il decreto legislativo che disciplina le materie indicate dagli articoli da 1 a 7 della legge, disponendo l'esclusione della medesima per le Amministrazioni pubbliche ed il loro personale, come previsto nell'art.6 della legge medesima.

Pertanto le materie interessate sono:

- ✓ La revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché della materia dell'intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro;
- ✓ il riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio;
- ✓ il lavoro a tempo parziale;
- ✓ le tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite;
- ✓ la certificazione dei rapporti di lavoro.

In precedenza, con il d.lgs. n. 297 del 19 dicembre 2002¹⁷, erano state apportate consistenti modifiche alle procedure dei *Servizi per l'impiego*, eliminando alcuni adempimenti burocratici, tipici dell'ormai antiquato sistema del collocamento, come il *libretto di lavoro* e le *liste di collocamento ordinarie e speciali*¹⁸ e sostituendoli con comunicazioni più snelle ed efficaci, nella prospettiva di costituire l'anagrafe dei lavoratori.

Lo scopo più importante era, ovviamente, quello di consentire un più immediato contatto tra imprese e lavoratori ed evitare, nel contempo, il permanere nello stato di disoccupato di soggetti con rapporti di lavoro irregolare (il cosiddetto sommerso).

Di ben altra consistenza è la riforma in atto.

Con essa si mira ad una riforma complessiva di tutto il sistema dell'occupazione in una logica integrata con la formazione, ma anche diretta a far emergere il cosiddetto “rapporto sostanziale”.

Un esempio può essere quello di *stages* non remunerati, che vengono ricondotti alla tipologia dell'“apprendistato”, un altro quello dei cosiddetti “co.co.co”, contratti di collaborazione coordinata e continuativa che sono stati particolarmente in auge negli ultimi tempi e che spesso mascherano un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato senza averne le tutele previdenziali e la disciplina giuridica.

Elemento cruciale è l'estrema flessibilità, orientata - da un lato, a consentire, a vantaggio del lavoratore, di coniugare esigenze familiari, particolarmente sentite dalle lavoratrici donne ma sempre più avvertite dai lavoratori uomini, con quelle di lavoro e - dall'altro, a vantaggio dell'impresa (si ricorda che il primo decreto legislativo non si applica alle pubbliche amministrazioni ed ai lavoratori da esse dipendenti, ma non va sottaciuto l'“effetto diffusivo” che le riforme nel campo del lavoro comportano anche nell'ambito pubblico: basti pensare al *part-time* regolato dai C.C.N.L.) a reperire risorse lavorative adeguate alle esigenze specifiche senza costituire un *peso* non sostenibile e tale da incidere negativamente sulla sua sussistenza sul mercato.

Il primo decreto legislativo costituisce non solamente l'*apripista* dell'intera riforma ma anche il regolatore dei rapporti giuridici di tipologie di lavoro estremamente diversificate ma definite e non mascherabili sotto altre forme.

¹⁷ Che ha modificato e corretto alcune disposizioni del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181, a sua volta, emanato in base alla delega contenuta dall'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144 (il cosiddetto “ordinamentale lavoro” sul quale la Corte si è soffermata in passato).

¹⁸ Ad eccezione di quelle previste dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 1963, n. 2053, dall'art. 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dall'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

In fondo si è di fronte ad un ineludibile paradosso: per poter permettere la massima flessibilità ed adeguatezza del rapporto di lavoro alle rispettive esigenze di lavoratori ed imprese è necessario stabilire in termini netti le caratteristiche delle diverse tipologie al fine di evitare il ricorso agli ibridi che ha contraddistinto gli ultimi tempi, che viene rappresentato nella sua evidenza, si ripete, dai rapporti di *collaborazione coordinata e continuativa* applicati ad un effettivo rapporto di lavoro subordinato.

Si ricordano le principali tipologie disciplinate da decreto legislativo in esame, alcune delle quali sono ben note agli studiosi di settore ma costituiscono una vera e propria *novità* sia per il nostro ordinamento giuslavoristico sia, perlomeno nella media, per i diretti interessati, lavoratori ed imprese.

1. *Somministrazione di lavoro* che prevede il rapporto tra un soggetto *somministratore* ed un altro *utilizzatore*. La caratteristica principale di questo contratto è che per tutta la durata della *somministrazione*, il lavoratore è alle dipendenze dell'*utilizzatore*.

Se i lavoratori sono assunti dal *somministratore* a tempo "indeterminato", nei periodi nei quali non svolgono attività presso un *utilizzatore*, rimangono a disposizione del *somministratore*.

Il rapporto di lavoro a tempo "indeterminato" può, sempre se motivata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, essere ammesso in casi specifici¹⁹ e comunque in quelli previsti dai C.C.N.L. o nei contratti collettivi territoriali.

Va ancora precisato che saranno i C.C.N.L. a stabilire in quali limiti potrà farsi ricorso a questo contratto e che non è comunque attivabile per sostituire lavoratori in sciopero o, di norma, salvo diversi accordi sindacali, presso unità operative nelle quali, nei sei mesi precedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi per lavoratori con identiche mansioni, od a sospensioni o riduzione dei rapporti di lavoro, ovvero ancora per imprese che non abbiano fatto la valutazione dei rischi ai sensi della d.lgs. n. 626/1994.

2. *Lavoro intermittente*, previsto di norma per prestazioni a carattere discontinuo ed attivabile, in via sperimentale, anche per i lavoratori disoccupati con meno di 25 anni o da quelli con più di 45 anni, espulsi dal ciclo produttivo od inseriti nelle liste di mobilità e di collocamento.

Valgono, anche qui le esclusioni previste in precedenza.

3. *Lavoro ripartito* definito anche *job-sharing*, contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido tra loro un'unica ed identica obbligazione di lavoro.

In genere, salvo diversa pattuizione, sono i lavoratori a distribuirsi le prestazioni, rendendone noto l'orario di lavoro, almeno settimanalmente, al datore di lavoro.

4. *Lavoro a tempo parziale*. Si tratta in questo caso di una tipologia già da tempo codificata anche nel settore pubblico (il *part-time*) e può essere anche a tempo determinato.

5. *Apprendistato*. Si tratta di una figura già nota, ma ne viene marcato il carattere formativo ed, in particolare nella prima tipologia, costituisce la saldatura tra istruzione e lavoro.

Le tipologie sono:

- a. contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

¹⁹ Per lavori di facchinaggio e pulizia, servizi di vigilanza e custodia, servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, servizi di assistenza e cura della persona, servizi di ristorazione e portineria, servizi di trasporto, gestione di biblioteche, archivi, magazzini e servizi di economato, attività di consulenza aziendale per aspetti specificamente organizzativi, attività di marketing ed organizzazione commerciale, gestione di *call-center*, costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti, installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, attività connesse alla fase di avvio di una nuova attività nelle aree di Obiettivo 1, per particolari attività produttive che, nell'ambito dell'edilizia e cantieristica navale, richiedano fasi successive di lavorazione e specializzazioni diverse da quelle a disposizione dell'impresa.

- b. contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
 - c. contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
6. *Lavoro a progetto e lavoro occasionale.* E' una delle più grandi novità della riforma e sostanzialmente costituisce la modificazione strutturale del rapporto di *collaborazione coordinata e continuativa*: di norma questo rapporto deve essere riconducibile ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di essi, che, una volta individuati dal committente, vengono gestiti autonomamente dal lavoratore che contrae un'*obbligazione di risultato*. Fanno eccezione la disciplina degli agenti e rappresentanti di commercio e le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è prevista l'iscrizione in un apposito albo.

Altra eccezione è rappresentata dai rapporti di *lavoro occasionale* che, peraltro, non possono superare trenta giorni e, comunque, i cui compensi non superano euro 5.000, altrimenti ricadono nelle previsioni appena indicate.

Il decreto legislativo, oltre a regolare le descritte *tipologie* di rapporti di lavoro, si occupa, nella prima parte, di delineare l'organizzazione e la disciplina del mercato del lavoro e, nell'ultima, delle procedure di certificazione dei contratti, non trascurando di disciplinare i profili previdenziali.

Per quanto attiene al primo aspetto, va sottolineata l'istituzione di un albo presso il Ministero nel quale vanno iscritte le "Agenzie per il lavoro" distinte in:

- a) *Agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività previste dall'art. 20 del decreto legislativo;*
- b) *agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'art.20, lettere da a) ad n);*
- c) *agenzie di intermediazione;*
- d) *agenzie di ricerca e selezione del personale;*
- e) *agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.*

Inoltre, viene costituita la *Borsa continua del lavoro* alla quale si fa cenno nella parte dedicata al SIL, che mira a consentire la più completa interattività sia per i lavoratori sia per le imprese.

Per quanto attiene, infine, alla certificazione di contratti di lavoro, sono istituite apposite Commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente legge;
- c) le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del d.P.R. n. 382 del 1980.

4.2 Il "Libro Bianco sul Welfare" - Il Fondo per le politiche sociali.

Il "Libro Bianco sul Welfare".

Nella passata relazione, ci si era soffermati su di un documento fondamentale per la politica del lavoro: il Libro bianco sul mercato del lavoro, dal quale è scaturita la "Riforma Biagi" di cui si è parlato nel precedente paragrafo.

Nel febbraio 2003 è stato pubblicato il “Libro Bianco sul Welfare” che, parte dalla constatazione che tendono ad aumentare le forme di discriminazione che portano alla *esclusione sociale*.

Un esempio è dato dall’aumento degli anziani non autosufficienti, ma gli ostacoli sono di diverso tipo e vanno da quelli economici, a quelli “geografici”, alle pari opportunità, alla ricerca del lavoro, etc.

Le politiche sociali non possono quindi più limitarsi alla gestione dei “poveri” intesi in senso tradizionale: coloro che non hanno un reddito o sono ai margini della società per patologie fisiche o mentali, ma devono spingersi a promuovere le interrelazioni utili a superare gli ostacoli che sono stati prima esemplificati.

In particolare, il *Libro Bianco* individua due priorità: *La gestione della transizione demografica* e quello che possiamo definire il *Recupero del ruolo centrale della Famiglia nella Società*.

Si tratta di tematiche estremamente importanti. Per quanto riguarda la prima, viene sottolineato come non sia, evidentemente, l’allungamento della vita a determinare di per sé l’invecchiamento della popolazione, quanto l’abbattimento del tasso di fecondità.

Ed è dunque su questa leva che è necessario agire seguendo l’esempio di Paesi, come la Svezia, che, in un arco di tempo estremamente limitato per la fenomenologia in discorso (un ventennio), ha invertito la tendenza passando dall’ultimo al primo posto della classifica demografica europea.

E’ un problema comune a molti Paesi ed un intervento che sembra dare risultati sono i sussidi per il terzo figlio, considerato il fattore cruciale per determinare la crescita demografica, secondo il principio che due figli per coppia costituiscono il tasso zero (attualmente l’indice di fecondità è dell’1,25 mentre nel 1995 era dell’1,18 e quindi al di sotto del tasso zero).

La forte denatalità determina conseguenze dirette sul mercato del lavoro, così come sugli oneri previdenziali ed assistenziali.

Il *Libro Bianco*, partendo dalla constatazione che l’inversione di una tendenza ha tempi molto lunghi e deve, quindi, essere innescata senza ulteriori ritardi, propone una simulazione di quella che sarebbe la situazione da oggi al 2030, con i primi effetti avvertibili al 2020, se l’Italia risalisse alla media demografica europea (1,55) in dieci anni:

“*Il numero di nascite resterebbe ai valori attuali (520mila) per il prossimo trentennio invece di declinare nel 2030 a poco più di 400 mila.*”

La popolazione residente resterebbe ai livelli attuali e sarebbe nel 2030 maggiore di oltre due milioni rispetto a quella relativa allo scenario più probabile.

L’età media, oggi di 41,6 anni, salirebbe a 43,3 (invece di 43,6) nel 2010 e a 47,1 (invece di 48,1) nel 2030.

La percentuale di giovani con età compresa tra 0-14 anni, oggi al 14,4%, resterebbe al 13% (invece di 11,6) nel 2030.

L’indice di vecchiaia, espresso come il rapporto tra i maggiori di 65 anni ed i minori di 15 anni, passerebbe dal 127% di oggi al 140% (invece di 146) nel 2010, per arrivare al 208% (invece di 242) nel 2030.

Il numero di persone in età di lavoro diminuirebbe tra oggi ed il 2030 di circa 4 milioni, ovvero del 10%, di fronte ad una diminuzione di 4,5 milioni ovvero dell’11% dell’ipotesi centrale delle proiezioni nazionali.

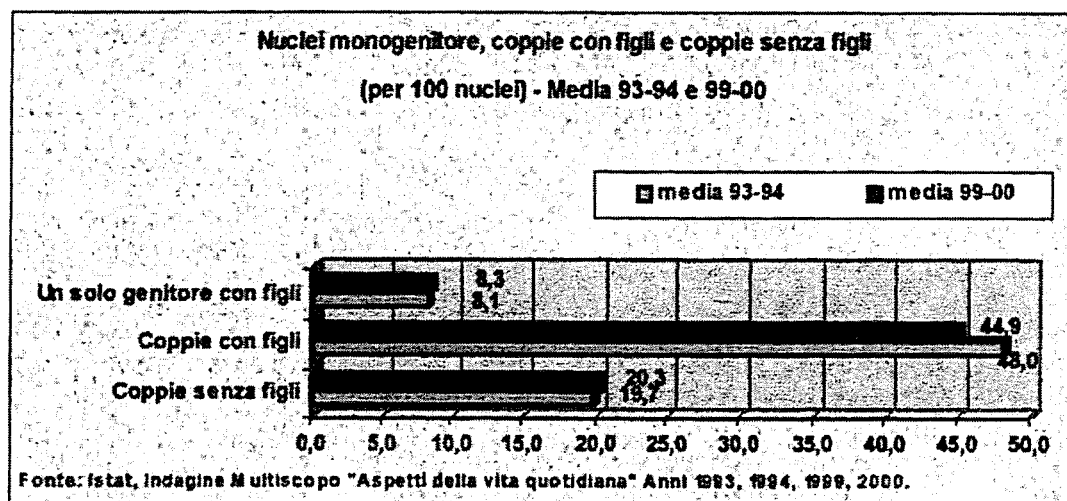
L’età media della popolazione tra 15-64 anni sarebbe di 6 mesi inferiore a quella dello scenario centrale, pur risultando in crescita di poco più di 2 anni rispetto ad oggi, quando è in crescita accelerata (1,5 mesi in più per ogni anno trascorso)”.

Viene dunque sottolineata la capacità che il Paese ha di recuperare livelli di crescita, nella consapevolezza che il problema della natalità costituisca un effetto di una serie di fattori che determinano la disincentivazione ad avere più figli (*La situazione economica, l’esistenza o*

meno di servizi sociali, i tempi della vita familiare e di quella professionale, la qualità del sistema educativo, la disponibilità di alloggi adeguati ai livelli di reddito delle giovani generazioni).

Certamente si modifica la struttura della Famiglia, in quanto ad uno dei più bassi tassi di natalità in Europa (siamo al penultimo posto) si associa l'alto livello di attesa di vita, per il quale siamo ai primi posti in Europa, con la conseguenza che con l'aumento dell'indice di vecchiaia (dato dal rapporto dei maggiori di 60 anni con i minori di 15 anni) viene messa in discussione la cosiddetta "solidarietà intergenerazionale" la capacità in sostanza degli adulti di domani di provvedere ai bisogni degli anziani.

Nel *Libro Bianco* tale situazione viene resa in modo plastico con la definizione della Famiglia *stretta e lunga*, allorquando, va precisato, ne sussistano tutte le componenti, considerando che, nel frattempo, crescono le cosiddette "Famiglie senza nucleo" e le "Coppie senza figli", mentre diminuiscono le "Coppie con figli", come si evince dalla tabella che segue, tratta dal documento in esame.



La denatalità determina anche problemi di socializzazione, venendo a mancare la figura dei "fratelli" e rendendo necessaria una maggiore cura delle relazioni sociali per evitare il fenomeno di "isolamento" dei minori.

Tali discorsi sono, ovviamente legati al "Recupero del ruolo centrale della Famiglia".

In effetti la Famiglia, soprattutto nella sua accezione "allargata" tipica delle precedenti generazioni consentiva una rete di assistenza *interna* e molti bisogni ne traevano una risposta più o meno adeguata.

Attualmente, con una configurazione che vede addirittura crescere le famiglie "monoparentali", soprattutto le esigenze di anziani e portatori di "handicap" devono trovare una risposta in una società fortemente orientata al *welfare*.

Il Fondo per le politiche sociali.

Lo strumento *tipico* per realizzare la politica del *Welfare* è il "Fondo per le politiche sociali", del quale si è parlato anche nella precedente relazione.

In proposito, va detto che, con l' art.46 della Finanziaria per il 2003 (legge n. 289/2002), si sono avute importanti modifiche per la gestione del Fondo.

In coerenza, infatti, con il *Libro bianco sul Welfare*, fermo restando il prioritario integrale finanziamento degli interventi che costituiscono diritti soggettivi, è stata prevista la destinazione

di almeno il 10% delle risorse del Fondo²⁰ al sostegno delle politiche in favore delle famiglie di nuova costituzione, in particolare per l'acquisto della prima casa di abitazione e per il sostegno alla natalità.

Viene, ovviamente rispettata la destinazione delle risorse ordinarie alla spesa sociale dalle regioni e dagli enti locali (fatte salve le compatibilità finanziarie definite per l'intero sistema di finanza pubblica dal Documento di programmazione economico-finanziaria).

Va anche precisato che, fermo restando, come si è detto, il rispetto dei diritti soggettivi, derivanti da normative specifiche, il Fondo perde la sua articolazione per interventi, lasciando a Regioni ed enti locali la scelta sulle priorità da gestire sul territorio.

Assumono dunque grande importanza due adempimenti previsti dalla stessa legge finanziaria:

Il primo è quello della determinazione dei *livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale*²¹.

Il secondo attiene all'individuazione delle modalità di esercizio del monitoraggio, della verifica e della valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dei cennati livelli essenziali delle prestazioni²².

Esiste anche una misura sanzionatoria in quanto, in caso di mancato utilizzo delle risorse da parte degli enti destinatari entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui sono state assegnate, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede alla revoca dei finanziamenti, i quali sono versati in conto entrata al bilancio dello Stato per la successiva assegnazione al Fondo.

Con il decreto del 18 aprile 2003, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha provveduto alla ripartizione del Fondo per il 2003 per complessivi euro 1.716.655.931, nel cui contesto euro 96.985.863 sono stati attribuiti alle Direzioni del Dipartimento delle politiche sociali per il perseguimento delle finalità istituzionali e gli interventi normativamente previsti.

Contestualmente è stato istituito un Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano nei luoghi di lavoro asili nido e micro-nidi, al fine di assicurare un'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti con prole.

Sono stati anche finanziati gli interventi di competenza comunale per l'applicazione della legge n. 285/1997 sulla "promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza".

Le tabelle seguenti indicano le ripartizioni all'INPS, alle Regioni e province autonome di Trento e Bolzano, con la tabella specifica relativa alle misure di sostegno alla povertà (ex reddito minimo d'inserimento) ed ai comuni.

²⁰ Il Fondo nazionale per le politiche sociali di cui all'articolo 59, comma 44, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e' determinato dagli stanziamenti previsti per gli interventi disciplinati dalle disposizioni legislative indicate all'articolo 80, comma 17, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dagli stanziamenti previsti per gli interventi, comunque finanziati a carico del Fondo medesimo, disciplinati da altre disposizioni. Gli stanziamenti affluiscono al Fondo senza vincolo di destinazione.

²¹ Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

²² Demandata ad un regolamento da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

XIV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Diritti soggettivi - Tabella n.2

Fondi destinati all'Istituto nazionale per la previdenza sociale

Tipologia intervento - Finanziamento degli interventi costituenti diritti soggettivi	Importo
Legge 23 dicembre 1998, n. 448	
Art. 65 - Assegni ai nuclei familiari ecc.	€ 366.349.253
Art. 66 - Assegni di maternità ecc.	€ 265.200.000
Legge 5 febbraio 1992, n. 104	
Art. 33 - Agevolazioni ai genitori di persone con handicap grave	€ 45.760.000
Legge 28 dicembre 2001, n. 448	
Art. 39 - Indennità a favore dei lavoratori affetti da talassemia major	€ 1.030.000
TOTALE	€ 678.279.253

Regioni 2003 - Tabella n. 3

Risorse destinate alle Regioni e province autonome

(Le risorse, escluse quelle relative alle misure di sostegno alla povertà, sono state ripartite utilizzando le medesime percentuali dell'anno 2002)

REGIONI	%	Risorse indicanti 2003	Politiche in favore delle famiglie per l'acquisto della prima casa di abitazione e per il sostegno alla natalità	Risorse per le misure di sostegno alla povertà (*)	Totale risorse trasferite
Abruzzo	2,45%	17.162.513	3.946.385		21.108.898
Basilicata	1,23%	8.615.234	1.981.005	257.470	10.853.710
Calabria	4,11%	28.793.430	6.620.823	5.687.242	41.301.498
Campania	9,98%	69.897.978	16.072.491	17.802.086	103.772.555
Emilia Romagna	7,05%	49.389.023	11.356.618		60.745.641
Friuli Ven. Giulia	2,19%	15.358.015	3.531.455		18.889.470
Lazio	8,60%	60.218.114	13.846.682	1.226.154	75.290.951
Liguria	3,02%	21.139.675	4.860.902	386.661	26.387.239
Lombardia	14,15%	99.072.905	22.781.036	324.517	122.178.458
Marche	2,68%	18.732.639	4.307.423		23.040.062
Molise	0,80%	5.585.057	1.284.240	466.035	7.335.331
P.A. di Bolzano	0,82%	5.766.964	1.326.068		7.093.032
P.A. di Trento	0,84%	5.910.735	1.359.127		7.269.863
Piemonte	7,18%	50.280.771	11.561.668		61.842.439
Puglia	6,98%	48.850.673	11.232.828	7.244.953	67.328.454
Sardegna	2,96%	20.728.054	4.766.253	202.106	25.696.413
Sicilia	9,19%	64.314.247	14.788.556	1.850.529	80.953.332
Toscana	6,55%	45.893.714	10.552.899		56.446.613
Umbria	1,64%	11.494.867	2.643.154		14.138.021
Valle d'Aosta	0,29%	2.020.799	464.667		2.485.466
Veneto	7,28%	50.950.715	11.715.717		62.666.432
TOTALI	100%	€ 700.176.123	€ 161.000.000	€ 35.647.753	€ 896.823.876

(*) Risorse da trasferire ai comuni come da allegato cofinanziate al 50 per cento tra le Regioni e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Dipartimento per le politiche sociali e previdenziali
Direzione Generale per la gestione del Fondo nazionale per le politiche sociali e AA GG