

AUDIZIONE CISL

presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati nell'ambito dell'esame del disegno di legge C. 1532-bis "Disposizioni in materia di lavoro".

(Roma, 11 gennaio 2024)

Art. 1 (Istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura)

Al fine di consentire lo sviluppo della Strategia nazionale di lotta al caporalato (di cui all'art. 25-*quater* del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito in legge 17 dicembre 2018, n. 136), presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura, strumento di condivisione delle informazioni tra le amministrazioni centrali e le regioni, anche ai fini del contrasto al lavoro sommerso in generale.

Positivo lo strumento di condivisione delle informazioni tra amministrazioni per contrastare caporalato e sommerso, ma è importante coinvolgere tutti gli strumenti bilaterali di settore, in ottica di sinergia e scambio dati con gli altri enti coinvolti, per non disperdere conoscenza e operatività in settori così complessi e polverizzati.

Segnaliamo che al comma 1 occorre sostituire i riferimenti ad "Anpal" con "Sviluppo Lavoro Italia".

Art. 2 (Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

- In merito alle modifiche/integrazioni disposte al testo del D.Lgs. 81 del 2008 (Testo unico sicurezza), si evidenzia che molte di esse rappresentano interventi di "necessario" aggiornamento al fine di armonizzare le novità legislative emanate nei mesi scorsi (modifiche a: art.6, co.2; art.12, co.2; art.38, co.4-*bis*; art.41, commi.1 e 2, lett. *a*), *lett e-bis*), 6-*bis*, 9; art.65, commi 2 e 3; art.304, co.1, lett. *b*).

Tali modifiche trovano la CISL pienamente concorde.

- In riferimento alle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali che possono presentare interpellanti alla Commissione a questo preposta, istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (ex art.12, dlgs.81/2008 s.m.), il nuovo testo fa riferimento alle associazioni datoriali e sindacali «maggiormente rappresentative» e non più a quelle «comparativamente più rappresentative».

Riteniamo assolutamente da preferire quanto ad oggi previsto nel testo vigente, anche in raccordo alle tante altre disposizioni contenute sia nel Dlgs 81/2008 sia in tutti i testi normativi in cui compare un riferimento alla rappresentanza sindacale, che da diversi anni hanno adottato la dicitura "comparativamente più rappresentative", espressione che premia le organizzazioni effettivamente rappresentative.

- In tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, si modifica l'articolo 41 co.1, del dlgs n. 81/2008, aggiungendo la lettera b-bis, al fine di imporre la sorveglianza sanitaria del medico competente, oltre che nelle casistiche già previste, anche sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi, che è svolta in collaborazione con lo stesso medico competente. Inoltre il nuovo testo elimina il diritto alla visita medica, previsto dalla normativa vigente a fronte di una assenza superiore a 60 gg. per ragioni di salute (personali o da lavoro – ex art.41, co.2, lett.e-ter, dlgs 81/2008 s.m.), sostituendolo con una valutazione di opportunità espressa ogni volta dal medico competente.

Quanto alla prima modifica, se il medico competente è chiamato ad effettuare la sorveglianza sanitaria anche sulla base della valutazione dei rischi, evidentemente non può il medico competente stesso “collaborare” alla stesura del documento di valutazione dei rischi, in quanto ciò determinerebbe un evidente “circolo vizioso”.

Non concordiamo neppure con la seconda modifica, ritenendo che la ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo così lungo di assenza per malattia non possa in nessun caso avvenire senza un nuovo giudizio di idoneità alla mansione da parte del medico (che ricordiamo essere pagato dal datore di lavoro).

- In tema di consultazione delle Parti sociali, da parte della Conferenza Stato-Regioni, per addivenire all'accordo mediante il quale rivisitare le condizioni e modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol-dipendenza in ambito lavorativo, la prevista scadenza del 31/12/2009, mai rispettata, viene spostata al 31 dicembre 2023.

I tempi di presentazione del Disegno di legge hanno reso superata la data prevista. In ogni caso la CISL ritiene che, per poter svolgere in modo adeguato ed efficace un confronto di merito su un tema così complesso e delicato, che negli anni ha determinato posizioni molto differenziate (anche nelle stessa compagine delle Regioni) rendendo vani molti tentativi di revisione, occorra un tempo congruo, pertanto si propone di spostare la data al 31.12.24.

Art. 3 (Sospensione della cassa integrazione)

La norma va a correggere una incongruità contenuta nella riforma degli ammortizzatori sociali (Legge n. 234/21 che aveva modificato il Dlgs 148/2015): nella parte in cui si regolamentava la compatibilità tra cassa integrazione e svolgimento di attività lavorativa era stata introdotta una distinzione tra “perdita del diritto al trattamento” per le giornate di lavoro in caso di attività lavorativa superiore a sei mesi e “sospensione del trattamento” in caso di attività lavorativa fino a sei mesi. La modifica introdotta con il DDL in esame elimina tale distinzione, prevedendo per tutti i casi di attività lavorativa, indipendentemente dalla durata, la perdita del trattamento per le giornate lavorate.

Si tratta di una modifica positiva, da noi sollecitata. Infatti la cassa integrazione è una misura che riguarda gruppi di lavoratori per durate omogenee, pertanto incompatibile con la sospensione del trattamento per singoli lavoratori, che implica un recupero dei periodi non goduti: si rischierebbe infatti, al momento del rientro in azienda, di trovarsi in una situazione in cui alcuni soggetti vanterebbero un diritto ad ulteriori periodi di cassa integrazione, peraltro di durata diversa, in virtù di precedenti periodi di sospensione.

ART. 4 (Modifiche relative ai Fondi di solidarietà bilaterali)

L'articolo interviene sulla casistica dei fondi bilaterali di solidarietà istituiti dopo il 1° maggio 2023, con conseguente trasferimento dei datori di lavoro precedentemente iscritti al Fis, rinviando a successivi decreti la quantificazione delle risorse trasferibili dal Fis ai nuovi Fondi, per la quale si terrà conto del patrimonio del FIS al 31 dicembre dell'anno precedente e dei contributi versati nell'anno precedente dai datori di lavoro appartenenti al settore di riferimento del Fondo neocostituito.

La norma andrebbe meglio ponderata e definita, precisando maggiormente i criteri per la quantificazione delle risorse, ad evitare che un eccessivo trasferimento di risorse dal Fis ai Fondi neocostituiti rischi di facilitare la nascita di piccoli fondi di solidarietà costituiti da soggetti poco o nulla rappresentativi.

Art.5 (Modifiche in materia di somministrazione di lavoro)

La modifica prevede che i lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, se inviati in missione a tempo determinato, siano esclusi dal limite massimo del 30% in capo all'azienda utilizzatrice.

Siamo contrari alla modifica, che va ad ampliare eccessivamente le esenzioni dai limiti di utilizzo del lavoro in somministrazione, esenzioni che a nostro avviso devono continuare a riguardare esclusivamente soggetti svantaggiati e percettori di ammortizzatori sociali. Anzi andrebbero inseriti elementi di contrasto al turn-over di tali soggetti, finalizzati a farli effettivamente uscire dalla condizione di svantaggio o di difficoltà occupazionale, introducendo un diritto di precedenza oppure l'obbligo di confermarne una quota con assunzione stabile.

ART. 6 (Durata del periodo di prova)

Modificando l'art. 7, comma 2, del dlgs 27 giugno 2022 n. 104 (recepimento Direttiva Ue su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili), viene inserito un criterio di calcolo per la durata del periodo di prova nel contratto a termine, che, fatte salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, non potendo, in ogni caso, essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Quanto contenuto nell'art.6 si va ad inserire nel contesto dell'art.7 del Decreto sulle condizioni trasparenti di lavoro, il quale stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova è proporzionale alla durata e alle mansioni da svolgere e che in caso di rinnovo di un contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni non può essere apposto un nuovo periodo di prova. La nuova norma positivamente va a dettagliare il criterio di proporzionalità e fissa una durata massima per il periodo di prova, facendo giustamente salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

Segnaliamo una asimmetria nel testo - che fissa una durata minima (di due giorni) solo per i contratti con durata fino a sei mesi - suggerendo di inserire una durata minima di 4 giorni anche per i contratti di durata superiore a sei mesi.

Segnaliamo inoltre un refuso: vanno eliminate le parole finali “e inferiore a dodici mesi”, in quanto i contratti a termine possono superare i dodici mesi in presenza di causale.

ART. 7 (Termine comunicazioni obbligatorie lavoro agile)

Viene modificata la norma relativa all’obbligo di comunicazione al Ministero del lavoro dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, inserendo un termine di cinque giorni che decorrono dalla data di avvio del periodo o dalla data in cui si verifica l’evento modificativo della durata o la cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

Viene in tal modo positivamente formalizzata in norma di legge la prassi già comunicata in via amministrativa dal Ministero del lavoro.

ART. 8 (Misure in materia di politiche formative nell’apprendistato)

Sembra di capire che a decorrere dal 2024 le risorse destinate alle attività di formazione nell’esercizio del contratto di apprendistato professionalizzante saranno utilizzabili per tutte le forme di apprendistato quindi anche per l’apprendistato di primo e di terzo livello.

La Cisl chiede da tempo l’aumento delle risorse sia per gli apprendistati formativi del sistema duale sia per le attività di formazione promosse per elevare le competenze di base degli apprendisti con contratto professionalizzante. Le risorse sono infatti insufficienti e distribuire le poche disponibili tra tutte le forme di apprendistato non fa che aggravare una situazione di carenza già insostenibile.

ART. 9 (Modifiche in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)

Modificando l’art. 26 del dlgs 151/15 che ha introdotto la procedura telematica per le dimissioni, si introduce una norma che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, intende il rapporto risolto per volontà del lavoratore, equiparando la fattispecie a dimissioni, senza applicazione della disciplina delle dimissioni in forma telematica.

Appare condivisibile l’obiettivo della norma, che, confermando parte della giurisprudenza (es. Trib. Udine, sentenza n. 20 del 27 maggio 2022), semplifica e dà maggiore certezza dei rapporti giuridici, andando a contrastare la prassi, talora ricorrente, della volontaria assenza ingiustificata dal lavoro per indurre il datore di lavoro al licenziamento per giusta causa e poter così percepire la Naspi, che invece non spetta in caso di dimissioni. La nuova norma in esame stabilisce che tale comportamento integra la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, anche senza il rispetto della procedura telematica.

Tuttavia può essere rischioso introdurre una deroga all’obbligo di procedura telematica per le dimissioni, procedura che era stata a suo tempo introdotta per evitare false dimissioni - soprattutto dimissioni in bianco delle lavoratrici - senza opportune garanzie. Pertanto sarebbe utile introdurre idonei filtri, come, ad esempio: stabilire un periodo di assenza ingiustificata più lunga dei 5 giorni previsti per dare luogo a dimissioni per fatti concludenti, prevedere una espressa notifica al lavoratore da parte del datore di lavoro sulle conseguenze dell’assenza ingiustificata, nonché una comunicazione all’Ispettorato del lavoro (in

modo che quest'ultimo abbia la possibilità verificare l'effettiva volontà del lavoratore), introdurre l'onere per il datore di lavoro, nel momento della comunicazione obbligatoria relativa alla cessazione del rapporto, di indicare che si tratta di dimissioni per fatti concludenti.

ART. 12 (Lavori socialmente utili)

La norma proroga al 31 dicembre 2023 quanto previsto all'art. 1, comma 446, della legge n. 145/2018 relativamente alle procedure per favorire la stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili.

Positivo l'obiettivo di facilitare le stabilizzazioni dei lavoratori socialmente utili, in quanto, nonostante i notevoli sforzi compiuti in questi anni dai diversi Enti utilizzatori per procedere alla stabilizzazione, ad oggi il percorso non può dirsi ancora concluso per l'intero bacino.

Tuttavia segnaliamo due incongruenze. Innanzitutto la norma da prorogare non è quella indicata, bensì vanno prorogate le norme di cui all'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 comma 162, che si riferisce alle convenzioni Ministero del lavoro-Regioni per l'utilizzo dei lavoratori stessi, e comma 495, che prevede che i LSU possano essere assunti a tempo indeterminato in qualità di lavoratori sovranumerari, anche in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, mentre la norma citata nel testo del disegno di legge non prevede tali deroghe. In secondo luogo segnaliamo che nel testo è indicato, anche qui, un termine oramai superato (la proroga era stata nel frattempo disposta da altro provvedimento).

Ma soprattutto è da segnalare che l'art.1 comma 6 del Decreto legge 30 dicembre 2023 n.215 ("Decreto Milleproroghe 2024"), assegnato alle Commissioni riunite I Affari Costituzionali e V Bilancio e Tesoro della Camera dei Deputati, dispone la proroga delle due norme da noi indicate al 30 giugno 2024, data che chiederemo di spostare al 31.12.24.

ARTICOLI da 14 a 17 (Attività di assolvimento e accertamento degli adempimenti contributivi)

Le norme intervengono sia sulle procedure di assolvimento degli obblighi contributivi con meccanismi diretti a semplificarle rendendo, almeno nelle intenzioni, più fluida la comunicazione tra contribuenti e istituto di previdenza, sia sull'attività di accertamento delle elusioni e violazioni in ambito contributivo e sulla riscossione dei contributi omessi per le quali si incentiva l'accertamento d'ufficio tramite consultazione delle banche dati disponibili e la convocazione dei contribuenti a fornire dati, documenti e motivazioni. Al contempo si prevede che la mancata comparizione all'invito a comparire presso l'Istituto di previdenza per fornire dati rilevanti all'accertamento contributivo in corso costituisca elemento di prova al quale il giudice può dare rilevanza anche esclusiva ai fini della decisione.

Secondo le valutazioni del Dipartimento delle Finanze l'evasione contributiva nel nostro paese si collocava nel 2019 tra gli 8 miliardi e 719 milioni e i 12 miliardi e 684 milioni. Nel 2020 per effetto della crisi determinata dalla pandemia i dati rilevano una flessione (tra 7 miliardi e 312 milioni e 10 miliardi 840 milioni). Mancano stime ufficiali più recenti ma con la ripresa economica è molto probabile che il livello di evasione sia risalito. Sono quindi da valutare con favore misure orientate per un verso a semplificare gli adempimenti e per l'altro a sollecitare l'incrocio dei dati tra le pubbliche amministrazioni e il colloquio con l'amministrazione. È da sottolineare tuttavia che l'attività di accertamento documentale non potrà mai sostituire del tutto una attenta e capillare attività ispettiva sul territorio. È quindi necessario rafforzare il personale dell'INL e dell'INPS dedicato a questa attività.

ART. 18 (Attività di Inps Servizi a favore del Ministero del lavoro, le sue società o enti vigilati)

INPS Servizi è la società nata nel 2021 che gestisce il Contact center multi canale dell'INPS e svolge servizi amministrativi. Con questa norma si allarga la possibilità di attività per il Ministero del lavoro, società collegate ed enti vigilati.

L'allargamento della platea dei potenziali clienti di INPS Servizi nell'ambito dei soggetti pubblici è da valutare in modo positivo.

Art. 19 (Apertura strutturale dei termini di adesione alla Gestione unitaria Credito e Attività Sociali)

La Gestione unitaria Credito e attività sociali fornisce prestazioni di welfare. Sono obbligatoriamente iscritti i dipendenti pubblici ex INPDAP mentre coloro che accedono alla pensione devono esprimere la volontà di aderire entro l'ultimo giorno di servizio.

Con questa norma viene resa strutturale la possibilità per i pensionati già dipendenti pubblici iscritti all'ex INPDAP e ai dipendenti o pensionati di enti e amministrazioni pubbliche iscritti ad altre gestioni, di aderire ad essa tramite comunicazione all'INPS.

L'adesione alla Gestione è irrevocabile e le prestazioni di welfare potranno essere richieste dopo un anno dall'iscrizione.

È positivo che sia stata prevista la facoltà per i pensionati pubblici di aderire in qualsiasi momento alla Gestione unitaria Credito e attività sociali che negli ultimi anni ha ampliato le prestazioni erogate (in particolare l'anticipo del TFS). Si tratta di una estensione da tempo auspicata anche dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS.

ART. 20 (Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto)

Si prevede che le domande per l'accesso all'APE sociale e alla pensione lavoratori precoci con 41 anni di contributi debbano essere presentate alle medesime scadenze: entro 31 marzo, 15 luglio e non oltre il 30 novembre di ciascun anno. Le domande vengono accolte se all'esito del previsto monitoraggio residuano le necessarie risorse finanziarie.

È condivisibile la razionalizzazione delle scadenze per la presentazione delle domande dell'Ape sociale e della pensione precoci. Sarebbe, tuttavia, auspicabile che venissero anche uniformati gli elenchi per l'individuazione dei lavoratori gravosi che rimangono diversi tra Ape sociale e precoci a danno di questi ultimi e che venissero semplificate le procedure di accertamento.

ART. 21 (Modifiche alla rendita vitalizia art. 13 legge 1338/1962)

In base all'articolo 13 della legge 1338/1962 il datore di lavoro che ha omesso di versare i contributi e non può più farlo a causa del decorso dei termini di prescrizione può chiedere all'INPS la costituzione di una rendita vitalizia a favore del lavoratore per i periodi omessi. Se il datore di lavoro non provvede, il lavoratore stesso può chiedere all'INPS la costituzione della rendita vitalizia e successivamente rivalersi

con il risarcimento del danno nei confronti del datore. La richiesta di rendita vitalizia è subordinata a precisi oneri di prova. Sull'argomento e in particolare sui tempi di esercizio di questa facoltà è intervenuta più volte la giurisprudenza.

Con questa norma si modifica la norma originaria precisando che laddove sia decorso il termine decennale per la richiesta della rendita vitalizia da parte del datore di lavoro e per l'azione del risarcimento del danno, il lavoratore può presentare la domanda di rendita vitalizia con oneri a proprio carico senza limiti temporali.

La modifica normativa è da valutare in modo positivo dal momento che chiarisce che il termine di prescrizione decennale non si applica alla richiesta di rendita vitalizia con oneri interamente a carico del lavoratore, superando contrasti interpretativi e applicativi derivanti dalla giurisprudenza sviluppatasi negli ultimi anni.

ART. 23 (Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento)

La norma prevede la costituzione, presso il Ministero dell'Istruzione, dell'Albo delle buone pratiche dei percorsi PCTO, in un'ottica di accrescimento del livello di qualità e coerenza dei percorsi, nonché l'istituzione di un Osservatorio per il sostegno alle attività di monitoraggio e di valutazione dei PCTO.

Siamo favorevoli sia all'Albo che all'Osservatorio, che avrebbe dovuto funzionare fin dall'introduzione nel nostro ordinamento dell'obbligatorietà dell'alternanza scuola – lavoro. Chiediamo che le organizzazioni sindacali facciano parte dell'Osservatorio sia in rappresentanza del comparto scuola sia del settore salute e sicurezza, in attuazione delle recenti modifiche normative che hanno previsto per questi percorsi un potenziamento delle misure di prevenzione e tutela della salute e sicurezza degli studenti e delle studentesse. Sarebbe quanto mai utile un confronto con il Ministero dell'istruzione, al fine di definire meglio le modalità delle azioni di monitoraggio.