

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

SEDE REFERENTE:

Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori. C. 1041 Di Salvo (<i>Seguito dell'esame e rinvio</i>)	189
ALLEGATO 1 (<i>Emendamenti</i>)	206
ALLEGATO 2 (<i>Emendamenti presentati dalla relatrice</i>)	208
ALLEGATO 3 (<i>Emendamenti approvati</i>)	209
Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. C. 4064 Iniziativa popolare (<i>Esame e rinvio</i>)	191
Modifiche alla disciplina del lavoro accessorio. C. 584 Palmizio, C. 1681 Vitelli, C. 3601 Damiano, C. 3796 Ciprini, C. 4125 D'Agostino, C. 4185 Polverini, C. 4206 Simonetti, C. 4214 Airaudo, C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre (<i>Seguito dell'esame e rinvio – Abbinamento delle proposte di legge C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre</i>)	203

INTERROGAZIONI:

5-06388 Tripiedi: Beneficiari dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge n. 190 del 2014 e relativi oneri	204
ALLEGATO 4 (<i>Testo della risposta</i>)	211
5-09269 Fanucci: Applicazione agli enti previdenziali privatizzati delle disposizioni in materia di attribuzione a soggetti collocati in quiescenza di incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle pubbliche amministrazioni	205
ALLEGATO 5 (<i>Testo della risposta</i>)	212
5-10653 Saltamartini: Iniziative per la salvaguardia dei livelli occupazionali nella società Sky Italia a seguito del piano di riorganizzazione aziendale presentato il 17 gennaio 2017 .	205
ALLEGATO 6 (<i>Testo della risposta</i>)	214

COMITATO RISTRETTO:

Modifiche alla disciplina del lavoro accessorio. C. 584 Palmizio, C. 1681 Vitelli, C. 3601 Damiano, C. 3796 Ciprini, C. 4125 D'Agostino, C. 4185 Polverini, C. 4206 Simonetti, C. 4214 Airaudo, C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre	205
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	205

SEDE REFERENTE

Giovedì 9 marzo 2017. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 15.05.

Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori.

C. 1041 Di Salvo.

(Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato da ultimo nella seduta del 1° febbraio 2017.

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che, con riferimento alla proposta di legge in esame, sono stati presentati tredici emendamenti, che possono considerarsi ammissibili (*vedi allegato 1*).

Fa, poi, presente che la relatrice ha presentato tre ulteriori proposte emendative, che assumono il numero 1.5, 1.6 e 5.2 che possono, parimenti, considerarsi ammissibili (*vedi allegato 2*).

Anche alla luce della portata di tali ultime proposte, propone alla Commissione di rinunciare alla fissazione di un termine per la presentazione di eventuali subemendamenti.

La Commissione concorda.

Cesare DAMIANO, *presidente*, fa presente, quindi, che si passerà all'esame delle proposte emendative riferite all'articolo 1.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, esprime parere favorevole sugli emendamenti Di Salvo 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4, mentre raccomanda l'approvazione dei propri emendamenti 1.5 e 1.6.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere conforme a quello della relatrice nonché parere favorevole sugli emendamenti 1.5 e 1.6 della relatrice.

La Commissione, con distinte votazioni, approva gli emendamenti Di Salvo 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 nonché gli emendamenti 1.5 e 1.6 della relatrice (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che la Commissione passa a esaminare le proposte emendative riferite all'articolo 2.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, invita al ritiro degli emendamenti Rostellato 2.1, 2.3 e 2.6, avvertendo che, altrimenti, il parere deve intendersi contrario. Esprime,

altresì, parere favorevole sugli emendamenti Di Salvo 2.2, 2.4 e 2.5.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere conforme a quello della relatrice.

Gessica ROSTELLATO (PD) ritira i propri emendamenti 2.1, 2.3 e 2.6.

La Commissione, con distinte votazioni, approva gli emendamenti Di Salvo 2.2, 2.4 e 2.5 (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che la Commissione passa all'esame dell'unica proposta emendativa presentata con riferimento all'articolo 3.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, esprime parere favorevole sull'emendamento Di Salvo 3.1.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere conforme a quello della relatrice.

La Commissione approva l'emendamento Di Salvo 3.1 (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che la Commissione passa a esaminare l'unica proposta emendativa presentata con riferimento all'articolo 4.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, esprime parere favorevole sull'emendamento Di Salvo 4.1.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere conforme a quello della relatrice.

La Commissione approva l'emendamento Di Salvo 4.1 (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che la Commissione passa all'esame delle proposte emendative riferite all'articolo 5.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, esprime parere favorevole sull'emenda-

mento Rostellato 5.1, a condizione che sia riformulato nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*). Raccomanda, quindi, l'approvazione del proprio emendamento 5.2.

Gessica ROSTELLATO (PD) accetta la riformulazione del suo emendamento 5.1 proposta dalla relatrice.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere favorevole sull'emendamento Rostellato 5.1, così come riformulato, nonché sull'emendamento 5.2 della relatrice.

La Commissione, con distinte votazioni, approva gli emendamenti Rostellato 5.1 (*Nuova formulazione*) e 5.2 della relatrice (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che, essendosi concluso l'esame delle proposte emendative presentate, il testo del provvedimento, come risultante dagli emendamenti approvati, sarà trasmesso alle competenti Commissioni parlamentari per l'espressione del prescritto parere.

Rinvia, quindi, il seguito dell'esame del provvedimento ad altra seduta.

La seduta, sospesa alle 15.15, riprende alle 15.30.

Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

C. 4064 Iniziativa popolare.

(*Esame e rinvio*).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Cesare DAMIANO, *presidente e relatore*, fa presente, preliminarmente, che, come deciso dall'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, del 2 marzo scorso, nell'odierna seduta avrà luogo la relazione introduttiva ed eventuali interventi nell'ambito dell'esame preliminare della proposta di legge.

Segnala, altresì, che nella riunione della Conferenza dei presidenti di gruppo, svoltasi lo scorso 1° marzo, si è stabilito che l'esame in Assemblea della proposta di legge abbia inizio a decorrere dal 27 marzo, ove sia concluso l'esame da parte della nostra Commissione. Fa tuttavia presente che l'ampiezza degli argomenti affrontati dalla proposta di legge rendono improbabile che la Commissione possa rispettare tale scadenza, volendo anche approfondire gli argomenti con i promotori dell'iniziativa legislativa e, in particolare, con la CGIL.

Passando, quindi, ad illustrare la proposta di legge, osserva che essa è volta a definire una Carta dei diritti universali del lavoro, intervenendo in numerosi e vasti ambiti della normativa vigente in materia di lavoro. Il provvedimento si compone di novantasette articoli, suddivisi in tre Titoli. Il Titolo I, denominato « Diritti fondamentali, tutele e garanzie di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori », si compone degli articoli da 1 a 26. Il Titolo II, denominato « Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione », si compone degli articoli da 27 a 40, ed è suddiviso in due parti: la Parte I disciplina la registrazione dei sindacati, le rappresentanze unitarie sindacali e la contrattazione collettiva ad efficacia generale, e si compone degli articoli da 27 a 38; la Parte II disciplina la partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese, e si compone degli articoli 39 e 40.

Il Titolo III, denominato « Riforma dei contratti e dei rapporti di lavoro e disposizioni per l'effettività della tutela dei diritti », si compone degli articoli da 41 a 97, ed è suddiviso in quattro parti: la Parte I disciplina l'estensione delle tutele dei lavoratori subordinati ai lavoratori autonomi, e si compone degli articoli da 27 a 38; la Parte II interviene sulla disciplina dei contratti di lavoro e si compone degli articoli da 43 a 81. La Parte II è suddivisa in cinque Capi, riguardanti: il contratto di apprendistato (Capo I, articoli 43-49); il lavoro a tempo determinato (Capo II, articoli 50-60); la somministrazione di lavoro subordinato (Capo III, articoli 61-70); il

lavoro a tempo parziale (Capo IV, articoli 71-79); il lavoro subordinato occasionale (Capo V, articoli 80-81). La Parte III interviene sulla disciplina di alcuni istituti del rapporto di lavoro, e si compone degli articoli da 43 a 81. La Parte III è suddivisa in cinque Capi, riguardanti: l'orario di lavoro (Capo I, articolo 82); le tutele contro i licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi (Capo II, articoli 83-87); la tutela del lavoratore negli appalti (Capo III, articoli 88-91); il lavoro del lavoratore nei trasferimenti di azienda (Capo IV, articolo 92). La Parte IV detta disposizioni per assicurare l'effettività della tutela dei diritti dei lavoratori e abrogazioni di alcune norme vigenti; si compone degli articoli da 93 a 97.

Di seguito intende illustrare brevemente le disposizioni che compongono il provvedimento, dando principalmente conto dei più significativi elementi di novità rispetto alla normativa vigente.

Gli articoli da 1 a 26, contenuti nel Titolo I, elencano una serie di diritti fondamentali, tutele e garanzie con carattere di universalità, in quanto riconosciuti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura giuridica e dalla tipologia contrattuale del rapporto di lavoro.

Le disposizioni contenute nel Titolo I si applicano, in particolare: ai titolari di contratti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro pubblici o privati; alle lavoratrici e lavoratori che svolgono attività lavorativa in ragione di contratti di tipo associativo (ad esempio, lavoro in cooperativa o in organizzazioni o associazioni di tendenza come sindacati e partiti politici); alle ipotesi di tirocini formativi, di attività socialmente utili, nonché alle altre relazioni a queste assimilabili, comunque denominate.

Varie disposizioni del Titolo I introducono novità sostanziali rispetto alla disciplina vigente. Si tratta, in particolare: della previsione che quanto disposto nel Titolo I si applichi, con i dovuti adattamenti, a tutte le forme di lavoro e

non solo a quello subordinato (articolo 1); dell'abrogazione della disciplina contenuta nel cosiddetto *Jobs Act* in materia di controlli a distanza, con il pieno ripristino della normativa previgente e del diritto alla riservatezza, che comporta il divieto di utilizzare impianti audiovisivi e ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (articolo 12); del rafforzamento del diritto di informazione del lavoratore, che deve essere messo al corrente di tutte le vicende del datore di lavoro o del committente che possano ripercuotersi sul loro rapporto di lavoro; tale diritto è riconosciuto ai lavoratori autonomi solo nel caso in cui il contratto di lavoro abbia una durata complessiva superiore a sei mesi (articoli 14 e 25); della riduzione, per tutte le tipologie contrattuali, del potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali (articolo 16); del riconoscimento, al lavoratore autore di un'opera dell'ingegno da lui realizzata nello svolgimento dell'attività lavorativa (se non già specificamente remunerata come oggetto della prestazione lavorativa), di un equo premio commisurato al valore dell'opera per il datore di lavoro (articolo 18); di una maggiore tutela del lavoratore autonomo in caso di recesso del committente (obbligo di preavviso, esistenza di un valido motivo) (articolo 19); dell'introduzione di nuove regole del processo del lavoro, prevedendo che il giudice competente viene individuato nel tribunale del luogo di domicilio del lavoratore quando quest'ultimo sia convenuto in giudizio (negli altri casi è confermata la previsione vigente che collega la competenza per territorio al luogo ove è prestata l'attività lavorativa).

Il provvedimento, inoltre, prevede l'esenzione dal contributo unificato per le controversie in materia di lavoro (oggi sono previsti soltanto pagamenti in misura ridotta in ragione del reddito degli interessati); il diritto dei lavoratori di ottenere una pronuncia del giudice entro tre mesi dalla domanda; il diritto a «un'effettiva assistenza pubblica nella

fase di esecuzione dei provvedimenti giudiziari» (articolo 22); dell'introduzione di una nuova fattispecie di reato consistente nell'organizzazione dell'attività lavorativa mediante violenza, minaccia, intimidazione e sfruttamento. In tali casi la sanzione consiste nella reclusione da tre ad otto anni e con la multa da 1.000 a 5.000 euro per ciascun lavoratore occupato (articolo 24).

In altri casi i diritti, le tutele e le garanzie elencati nel Titolo I costituiscono, per lo più, specificazioni, rafforzamenti ed estensioni di diritti in vario modo già riconosciuti dall'ordinamento, anche comunitario, o enucleati a livello giurisprudenziale. Tra questi si segnalano, in particolare: il diritto al lavoro, che garantisca a ogni persona di svolgere un lavoro liberamente scelto, che sia decente e dignitoso, con conseguente diritto ad un compenso equo e proporzionato (articoli 2, 3 e 5); il diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti (articolo 4); i diritti che garantiscano il benessere del lavoratore e tutelano la sua salute psico-fisica, con riferimento al riconoscimento sia di condizioni ambientali e lavorative sicure (articolo 7), sia del diritto al riposo (articolo 8); la libertà di espressione e di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro (articoli 6 e 23); il diritto alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale (articolo 9); il diritto alle pari opportunità tra donna e uomo in materia di lavoro e professione (articolo 10); il diritto alla non discriminazione nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro (articolo 11), di cui il diritto a soluzioni ragionevoli in caso di disabilità oppure di malattia di lunga durata (articolo 15) costituisce una specificazione; il diritto ai saperi, intendendosi con questo il diritto all'accesso al sistema della conoscenza e alla formazione continua per tutto l'arco della vita (articolo 17); il diritto ad una adeguata tutela pensionistica, con conseguente diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi (articolo 21).

Infine, intervengono specificamente sul solo lavoro autonomo le disposizioni che estendono ad esso (in quanto compatibili) determinate tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori attualmente previste dallo Statuto dei lavoratori per il solo lavoro dipendente (articolo 13) e la delega legislativa per l'introduzione di forme di sostegno dei redditi da lavoro autonomo, avendo come riferimento principi e regime dei costi relativi al lavoro subordinato (articolo 20). Con una specifica norma di chiusura viene precisato che quanto previsto dal provvedimento in esame non costituisce ostacolo all'applicazione delle disposizioni dello Statuto dei lavoratori o delle altre norme di miglior favore per i lavoratori previste da leggi, atti amministrativi, contratti collettivi o accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi (articolo 26).

Gli articoli da 27 a 38 recano disposizioni in materia di associazioni sindacali, con l'obiettivo di dare attuazione all'articolo 39, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione. Si ricorda che tale disposizione costituzionale, cui il legislatore non ha mai dato attuazione, prevede la registrazione dei sindacati, per effetto della quale questi acquisiscono personalità giuridica, con conseguente efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi da essi stipulati. La disciplina contenuta nella proposta di legge in esame riguarda, in particolare, la registrazione, le rappresentanze sindacali, la rappresentatività delle associazioni sindacali ai fini della contrattazione collettiva, l'obbligo di negoziazione dei datori di lavoro, la procedura per la validità e l'approvazione dei contratti collettivi e il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e tra questi e la legge.

Una delle novità più rilevanti è costituita dalla previsione della registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Si prevede, come primo passaggio, l'istituzione di un'apposita Commissione, che esercita la vigilanza su tutti i dati rilevanti ai fini della registrazione e della rappresentati-

vità. La Commissione è composta da cinque membri, nominati con decreto del Presidente della Repubblica su indicazione delle associazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, scelti tra professori universitari ed esperti della materia di chiara fama e onorabilità, garantendo comunque la presenza dei due generi. La registrazione, necessaria per la partecipazione alla contrattazione collettiva, deve essere rilasciata dalla Commissione entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza e può essere negata solo per manifesta inosservanza, da parte degli atti costitutivi e degli statuti, di specifici requisiti di democraticità. A seguito della registrazione i sindacati acquisiscono la personalità giuridica per la partecipazione alla contrattazione collettiva ad efficacia generale. Viene, poi, disciplinata la procedura per la raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali, necessaria ai fini dell'accertamento del requisito della rappresentatività, applicabile ai datori di lavoro non soggetti al Testo unico sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014, per i quali cioè non è prevista la certificazione delle adesioni mediante delega. Si prevede, in particolare, che il lavoratore possa demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, la quale provvede all'incasso tramite l'INPS, il quale comunica i relativi dati alla Commissione.

Per quanto riguarda le rappresentanze sindacali, se ne prevedono due di livello aziendale (le Rappresentanze unitarie sindacali – RUS, e le rappresentanze sindacali aziendali – RSA) e una di livello territoriale (le Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali – RUST). Tra le altre novità previste dal provvedimento si segnalano, in particolare, l'ampliamento dell'ambito applicativo del Titolo III dello Statuto dei lavoratori, concernente i diritti e le prerogative sindacali, al fine di includervi tutti i datori di lavoro (e non solo i datori di lavoro costituiti in forma imprenditoriale) e l'e-

stensione del diritto di voto nelle consultazioni elettorali per le RUS a tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento, secondo modalità definite con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale. Il compito di certificare la regolare costituzione della RUS spetta alla Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali, sulla base degli esiti delle consultazioni elettorali delle RUS comunicate dai datori di lavoro.

Di grande rilievo è la previsione di una specifica procedura per la verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi dei diversi livelli. Tra le novità, si segnalano, in particolare: la previsione che la ponderazione, a livello confederale, della rappresentatività, sia affidata alla neoistituita Commissione; la previsione che la verifica della rappresentatività riguardi anche le associazioni sindacali datoriali; la disciplina del contratto collettivo di efficacia generale di livello confederale, con il quale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale. Le maggioranze richieste per l'approvazione di questo contratto sono, sia dal lato delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro, pari al 60 per cento dei dati ponderati.

Si introduce un obbligo di contrattazione in capo al datore di lavoro, a fronte di richieste provenienti da organizzazioni sindacali che esprimano specifiche soglie di rappresentatività; l'inadempimento dell'obbligo di contrattazione costituisce condotta antisindacale. Vengono definite le maggioranze e le procedure richieste per la validità dei contratti collettivi, sostanzialmente in linea con quanto disposto dal Testo unico sulla rappresentanza sindacale. In particolare, si prevede che i contratti collettivi dei vari livelli sono validamente stipulati se sottoscritti dalle associazioni sindacali registrate che raggiungono complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51 per cento misurato al

livello nazionale (60 per cento per i contratti collettivi di livello confederale) e si introduce una consultazione dei lavoratori anche per i contratti aziendali stipulati dalle RUS a maggioranza dei propri componenti.

Nel definire la gerarchia tra i contratti di diverso livello, nonché tra questi e la legge, si segnala, in particolare, l'abrogazione dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148 del 2011, che consente a contratti aziendali o territoriali, sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda), di derogare, in specifiche materie, ai contratti nazionali e anche alla legislazione nazionale.

Gli articoli 39 e 40 sono volti a dare piena attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende. Le disposizioni intervengono, in particolare, in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, estendendo l'ambito di applicazione della relativa disciplina (attualmente contenuta nel decreto legislativo n. 25 del 2007) e rafforzando gli strumenti di tutela esistenti. L'articolo 41 sancisce che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e stabile costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, prevedendo la possibilità di concludere per iscritto un patto di prova a fini di inserimento lavorativo. Rispetto alla disciplina vigente del periodo di prova (recata dall'articolo 2096 del Codice civile) si prevede, in particolare, che la durata del periodo di prova venga sempre fissata dai contratti collettivi nazionali, entro un limite massimo di nove mesi, aumentabili a quindici se l'assunzione riguarda lo svolgimento di mansioni che richiedono competenze professionali non possedute dal lavoratore in virtù di un precedente contratto di apprendistato o per averle acquisite sul lavoro.

L'articolo 42 è volto ad estendere, a determinate condizioni, ai collaboratori coordinati e continuativi, nonché ai lavoratori autonomi, molte delle tutele proprie del lavoro subordinato. Per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi, l'estensione delle tutele opera in tutti i casi di contratti di lavoro, intercorrenti con un committente privato o pubblico (o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi), che prevedano una collaborazione del lavoratore coordinata con l'organizzazione del committente, continuativa ed esclusivamente personale (anche se il datore di lavoro non determini tempi e luoghi di lavoro). Nel caso in cui i contratti collettivi di livello nazionale applicabili al committente non contengano previsioni in materia di compenso, quest'ultimo deve essere comunque proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione da eseguire, avendo riguardo all'impegno temporale richiesto e alla retribuzione prevista dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale applicabile al committente con riferimento alle figure professionali di competenza e di esperienza analoga a quella del lavoratore.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi «puri», l'estensione delle tutele opera in tutti i casi di contratti di lavoro autonomo intercorrenti con un committente privato o pubblico (o con più soggetti privati riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi), che prevedano l'obbligo del lavoratore autonomo, con o senza partita IVA, di compiere un'opera o servizio con lavoro esclusivamente proprio, abbiano una durata complessiva di più di sei mesi nel corso dell'anno, ed il compenso da essi previsto (pur se corrisposto in modo frazionato tra tali soggetti) costituisca più del 60 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal lavoratore.

Gli articoli 43-49 recano una nuova disciplina dell'apprendistato. L'intervento normativo proposto lascia sostanzialmente inalterata la struttura della disci-

plina generale dell'istituto, rimessa sempre alla contrattazione collettiva e strutturata su tre tipologie contrattuali. Le principali modifiche sostanziali hanno lo scopo di tutelare maggiormente l'apprendista e di garantire il contenuto professionalizzante del contratto. Al riguardo si segnalano, in particolare, la forma scritta del contratto richiesta *ad substantiam*; la soppressione del sottoinquadramento dell'apprendista e della riduzione della retribuzione per le ore di formazione a carico del datore di lavoro; l'innalzamento della percentuale di stabilizzazione nell'apprendistato professionalizzante; la trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato in relazione a specifiche inadempienze del datore di lavoro; l'innalzamento a 16 anni dell'età minima per assumere giovani con contratto di apprendistato per il diploma professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore; l'incremento della formazione esterna all'azienda.

Gli articoli da 50 a 60 recano una nuova disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato. L'intervento normativo è complessivamente finalizzato a una limitazione dell'utilizzo dell'istituto attraverso il ripristino della cosiddetta causalità, per cui il ricorso a tale forma contrattuale è consentito unicamente a fronte di ragioni giustificatrici, legate a esigenze (che il datore di lavoro deve provare): temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o a esigenze sostitutive; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; o relative a lavori stagionali e a picchi di attività stagionali individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il termine può essere prorogato (con il consenso del lavoratore) anche più volte, a condizione che ogni proroga sia giustificata dalla persistenza delle richiamate esigenze, venga concordata anteriormente al suo inizio con atto scritto contenente la specificazione di tali esigenze e si riferisca alle stesse mansioni del contratto originario o a mansioni di pari livello o categoria legale. In ogni

caso (si tratti sia di proroghe o di rinnovi del contratto) è vietato superare il limite massimo di trentasei mesi (salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, i quali possono anche stabilire la non applicazione del richiamato limite per esigenze relative a lavori stagionali o a picchi di attività stagionali), oltre il quale il contratto si considera a tempo indeterminato. A fronte del ripristino della cosiddetta causalità viene soppresso il cosiddetto tetto, ossia divieto di assumere lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

La nuova disciplina, inoltre, prevede regole più stringenti per i casi che comportano la trasformazione del contratto di lavoro a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato, così come nella disciplina inerente le proroghe e i rinnovi.

L'apposizione del termine non è ammessa per i casi in larga parte già disciplinati dalla normativa vigente; inoltre, si ripropone, quasi negli stessi termini previsti dalla normativa vigente, la disciplina inerente al diritto di precedenza nelle assunzioni per i lavoratori a termine in possesso di specifici requisiti. Infine, per quanto concerne le pubbliche amministrazioni, si prevede che non possano utilizzare il contratto a termine per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze di organico o per ovviare a vincoli assunzionali, ferma restando la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato, della durata di ventiquattro mesi, per la copertura temporanea di posti di ruolo per i quali siano stati banditi concorsi per assunzioni a tempo indeterminato, per il periodo intercorrente dalla data del bando fino alla effettiva presa di servizio dei vincitori.

Gli articoli da 61 a 70 recano una nuova disciplina della somministrazione di lavoro. L'istituto, attualmente disciplinato dagli articoli da 30 a 40 del decreto legislativo n. 81 del 2015, viene in so-

stanza ricondotto ad un contratto speciale utilizzabile in casi eccezionali in luogo del contratto a tempo indeterminato, prevedendo, in particolare: l'abolizione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cosiddetto *staff leasing*); l'esclusione dell'utilizzo della somministrazione a tempo determinato da parte delle pubbliche amministrazioni; l'obbligo di individuare le esigenze di tipo temporaneo e oggettivo a fronte delle quali è consentito il ricorso all'istituto; la specificazione che il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati debba essere uguale a quello che l'utilizzatore dichiara (nel contratto stesso) di applicare ai propri dipendenti che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.

Gli articoli da 71 a 79 recano una nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, attualmente disciplinato dagli articoli da 4 a 12 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con l'obiettivo di contenere i margini di flessibilità dell'istituto e preservarne le ragioni giustificatrici. In particolare, si valorizza il ruolo dei contratti collettivi a efficacia generale di livello nazionale nella disciplina del cosiddetto lavoro eccedente e delle cosiddette clausole elastiche; si prevede (ferma restando la possibilità per il lavoratore di rifiutarsi) la facoltà per il datore di lavoro (salvo diverse disposizioni dei contratti nazionali ad efficacia generale) di richiedere lo svolgimento di ore di lavoro eccedenti l'orario parziale concordato in misura non superiore al 50 per cento di quest'ultimo: in tal caso, le ore eccedenti (che, a differenza della normativa vigente, sono considerate utili ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti) devono essere retribuite con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione oraria globale di fatto (fino a 40 ore settimanali) e al 15 per cento della retribuzione da 41 a 48 ore; si prevede che le clausole elastiche siano ammesse solamente in relazione alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e non più anche in relazione alla variazione in

aumento della sua durata; si dispone il diritto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno per il lavoratore che abbia chiesto la trasformazione in luogo del congedo parentale alla scadenza del periodo di congedo; si attribuisce il diritto di precedenza nelle assunzioni non solo al lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ma anche al lavoratore assunto a tempo parziale dalla costituzione del rapporto di lavoro.

Gli articoli 80 e 81 dettano una nuova disciplina del lavoro subordinato occasionale. Tali disposizioni, in particolare, sono volte a reintrodurre sostanziali limitazioni all'utilizzo del lavoro occasionale, che viene definito espressamente come «subordinato». Il contratto di lavoro subordinato occasionale può avere ad oggetto unicamente prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria, ammissibili solo in determinati ambiti di attività e solo se svolte da determinati soggetti. Per quanto riguarda gli ambiti di attività, deve trattarsi di piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio; assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con *handicap*; realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità. Possono svolgere lavoro subordinato occasionale solo i seguenti soggetti: studenti; inoccupati; pensionati; disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro. Il singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a quaranta giorni nel corso dell'anno solare, ed i relativi compensi non possono essere superiori a 2.500 euro. Per quanto riguarda i tetti monetari, quindi, in re-

lazione a ciascun committente si innalza (rispetto alla normativa vigente) il limite (da 2.000 euro) a 2.500 euro e non si prevede più un limite riferito alla totalità dei committenti (attualmente pari a 7.000 euro, ridotto a 3.000 euro per i percettori di strumenti di sostegno al reddito).

Al fine di ridurre la possibilità di abusi e di garantire la piena tracciabilità dei buoni, si definisce un nuovo sistema di acquisto e remunerazione delle prestazioni. Ulteriori modifiche rispetto alla normativa vigente riguardano la soppressione del regime speciale previsto per il settore agricolo e la previsione che i lavoratori subordinati occasionali non sono computati a fini statistici nelle quote degli occupati.

L'articolo 82 interviene sull'orario di lavoro, al fine di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva di livello nazionale e di stabilire precisi limiti massimi giornalieri e settimanali. In particolare, attraverso la modifica dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 66 del 2003, si prevede che la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, è fissata dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, in misura comunque non superiore alle dieci ore, ovvero alle tredici ore per i dirigenti e per i lavoratori addetti alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia. I contratti possono prevedere temporanee deroghe a questi limiti in presenza di specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza di particolare importanza, tenuto conto dell'interesse dell'impresa o dei terzi, sempre assicurando il rispetto delle esigenze di salute dei lavoratori. La violazione di tali limiti è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono, inoltre, la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di sette giorni, non può in ogni caso superare le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordi-

nario, calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, elevabile fino a sei mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

L'articolo 83 detta una nuova disciplina delle conseguenze del licenziamento individuale illegittimo, sostituendo integralmente l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. La nuova disciplina prevede, in particolare: l'obbligo per il giudice di applicare la sanzione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamenti disciplinari, discriminatori, inefficaci o nulli, in quanto adottati in violazione di specifiche norme di legge, senza alcuna distinzione in relazione alle dimensioni aziendali (quindi anche nelle aziende sotto i quindici dipendenti); in tali casi, inoltre, il giudice condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno (per un ammontare non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto); la possibilità per il giudice di scegliere tra le reintegrazioni del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una somma di denaro (da cinque a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), nelle aziende fino a cinque dipendenti, in due sole ipotesi: fatto di particolare gravità commesso dal lavoratore; vizio solo formale di un licenziamento disciplinare (altrimenti) legittimo; la possibilità per il giudice di scegliere (motivando espressamente) tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una somma di denaro (da dodici a quarantotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ridotte da sei a trentasei nel caso di aziende fino a dieci dipendenti), nel caso di licenziamento economico illegittimo (al di fuori del caso in cui sia accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, a fronte dei quali c'è sempre reintegrazione) o nel caso in cui il datore di lavoro dimostri di non poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti o inferiori.

L'articolo 84 modifica la procedura obbligatoria che i datori di lavoro devono seguire per procedere a licenziamenti individuali per motivi economici, come definita dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012 (cosiddetta legge Fornero). In particolare, rispetto alla normativa vigente si prevedono le seguenti modifiche: si prevede che la procedura sia obbligatoria per tutti i datori di lavoro (e non solo per quelli con più di quindici dipendenti, come attualmente previsto); si prevede che la volontà del datore di lavoro di procedere al licenziamento debba essere comunicata preventivamente, per iscritto, alla RUS o alla RSA; si rafforzano gli obblighi di motivazione del licenziamento da indicare nella comunicazione del datore di lavoro; si prevede un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase successiva alla comunicazione, al fine di esaminare eventuali soluzioni alternative al licenziamento o percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore.

Gli articoli 85, 86 e 87 dettano una nuova disciplina del licenziamento collettivo illegittimo, modificando gli articoli 4, 5 e 24, della legge n. 223 del 1991. La nuova disciplina prevede, in particolare: che la procedura di licenziamento collettivo si applichi nelle imprese con più di dieci dipendenti (nella normativa vigente il limite è di quindici dipendenti); che la comunicazione preventiva (con cui l'azienda manifesta l'intenzione di avviare la procedura di licenziamento collettivo) sia oggetto di un esame congiunto tra le parti (da concludersi entro quarantacinque giorni), allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; che qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della Direzione territoriale del lavoro (DTL) convochi le parti al fine di un ulteriore esame della questione, anche formulando proposte per la realizzazione

di un accordo (tale fase può durare al massimo trenta giorni); che, ove non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa in un apposito piano sociale, che essa è tenuta a rispettare; la possibilità per il giudice di disporre la reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro nel caso di violazione delle norme sostanziali e procedurali che regolano la disciplina di licenziamento collettivo (la reintegra è attualmente prevista solo nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare o di licenziamento orale); il diritto per il lavoratore di ottenere ogni informazione relativa alla procedura di licenziamento collettivo; l'obbligo, per le imprese che delocalizzano all'estero nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo, di restituire integralmente ogni sussidio pubblico goduto negli ultimi cinque anni.

L'articolo 88 disciplina il divieto di interposizione illecita di manodopera nell'ambito degli appalti. In particolare, si prevede che, salvo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, è vietato il diretto utilizzo di lavoratori dipendenti di soggetti terzi, mediante la stipulazione di contratti di appalto, di subappalto, accordi di distacco o con l'utilizzo di qualsiasi altra figura contrattuale o accordo commerciale. L'utilizzazione diretta dei lavoratori si verifica quando il soggetto interponente esercita un ruolo esclusivo o prevalente con riguardo alla organizzazione e direzione del prestatore o dei prestatori di lavoro. Si ritiene in ogni caso prevalente il ruolo dell'interponente quando l'appaltatore o l'interposto si limiti a svolgere le attività amministrative ed operative necessarie alla messa a disposizione del personale, ivi compresa l'eventuale organizzazione in turni e la sostituzione di personale assente. In caso di utilizzazione diretta illecita, il lavoratore interessato può chiedere l'accertamento della sussi-

stenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.

L'articolo 89 introduce norme sul trattamento economico dei dipendenti negli appalti in situazione di dipendenza economica, prevedendo che, ogni qualvolta un'impresa affidi ad altra impresa la realizzazione di una fase o porzione del proprio ciclo produttivo, mediante un contratto di appalto o di altro tipo, in base al quale l'affidatario operi in condizione di dipendenza economica nei confronti dell'affidante, questi ultimi sono obbligati solidalmente a riconoscere ai lavoratori dell'affidatario trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi ad efficacia generale applicabili all'affidante. Si considera operante in condizione di dipendenza l'affidatario che esegue a favore dell'affidante, anche con più relazioni contrattuali distinte nel tempo, un'opera o servizio di durata complessiva pari o superiore a sei mesi nell'arco di un anno e il cui corrispettivo costituisca almeno il 75 per cento dei corrispettivi complessivi percepiti nell'anno dall'affidatario.

L'articolo 90 detta norme in materia di responsabilità solidale negli appalti. La disposizione, in particolare, è volta ad estendere la responsabilità solidale tra il committente (imprenditore o datore di lavoro) e l'appaltatore (nonché ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori). Gli elementi di maggiore novità rispetto alla normativa vigente, riguardano: l'estensione dell'area della responsabilità solidale, al fine di ricomprendervi anche i contributi agli enti bilaterali (ivi compresa la Cassa edile), ai fondi sanitari e ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto; l'estensione della responsabilità solidale a tutti i casi nei quali i lavoratori sono impiegati nello svolgimento di un'opera o di un servizio, con organizzazione dei mezzi e con gestione a rischio dell'impresa obbligata al loro compimento, indipendentemente dalla qualificazione data dalle

parti alla relazione contrattuale tra di esse instaurata, e comunque in ogni caso nel quale i lavoratori sono utilizzati indirettamente e non occasionalmente per la realizzazione di una fase o porzione del ciclo produttivo di un'impresa terza, anche di carattere accessorio o riguardante funzioni logistiche e di trasporto; l'estensione della responsabilità solidale ai rapporti di affiliazione commerciale, a favore dei lavoratori impiegati dall'affiliato; l'applicazione della responsabilità solidale a beneficio dei lavoratori utilizzati non occasionalmente per la realizzazione dell'opera o del servizio indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, di collaborazione autonoma coordinata e continuativa ovvero autonomo o professionale direttamente connessa all'oggetto dell'opera o del servizio; la previsione che i contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale, del settore delle imprese appaltatrici, possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti. Essi possono altresì disporre che non si applichi la disposizione sulla responsabilità solidale a condizione che istituiscano apposite forme di garanzia (ossia forme alternative assicurative o mutualistiche in grado di garantire effettivamente ai lavoratori impiegati negli appalti la soddisfazione dei diritti ad essi spettanti, con diritto di rivalsa nei confronti del datore di lavoro inadempiente). In tal caso la raccolta dei premi e contributi è affidata all'INPS, sulla base di apposite convenzioni. Nel caso in cui tali forme di garanzia non ristorino pienamente i diritti dei lavoratori, questi possono comunque far valere la responsabilità solidale secondo la disciplina generale.

L'articolo 91 introduce alcune previsioni volte a garantire una maggiore tutela dell'occupazione in caso di successione negli appalti. In primo luogo si prevede che qualora i contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili ad entrambe le imprese appaltatrici non dispongono in merito all'occupazione dei

lavoratori coinvolti nei cambi di appalto e non si configuri un trasferimento d'azienda, il committente (anche pubblica amministrazione), l'appaltatore cessante e l'appaltatore subentrante, sono obbligati a seguire un'apposita procedura che prevede che le organizzazioni sindacali siano preventivamente informate su diversi aspetti concernenti la successione nell'appalto, comprese le misure programmate per la tutela dell'occupazione, nonché un eventuale esame congiunto (il mancato rispetto di tale obbligo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge n. 300 del 1970). Quando i contratti collettivi nazionali di lavoro o il capitolato d'appalto prevedano, a carico dell'appaltatore subentrante, l'obbligo di assumere i dipendenti impegnati nell'appalto, si prevede che questi ultimi, in caso di inadempimento, possano chiedere la costituzione giudiziale del rapporto di lavoro. Per gli appalti pubblici assoggettati alla disciplina del Codice degli appalti di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016, si introduce l'obbligo per il committente pubblico di inserire nel bando di gara, nel capitolato e nel contratto di appalto, l'obbligo per l'aggiudicatario di garantire la continuità dell'occupazione dei lavoratori già impiegati nell'appalto, eventualmente in proporzione alla diversa configurazione dell'opera o del servizio rispetto al precedente capitolato. Ai lavoratori già impiegati nell'appalto da non meno di quattro mesi prima della sua cessazione viene riconosciuto il diritto alla NASpI, anche in assenza dei requisiti contributivi previsti dalla legge, mentre ai lavoratori che risultano disoccupati in conseguenza del cambio appalto si riconosce il diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dall'appaltatore subentrante nei successivi dodici mesi.

L'articolo 92 interviene in materia di trasferimento d'azienda, apportando modifiche sostanziali all'articolo 2112 del Codice civile, che disciplina attualmente la materia. In primo luogo, si specifica che il cessionario deve applicare ai lavoratori ceduti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi

ad efficacia generale di livello nazionale, territoriale ed aziendale, vigenti presso il cedente (fino alla loro scadenza) solo se più vantaggiosi per il lavoratore. Inoltre, si prevede che possono essere inclusi nel trasferimento del ramo d'azienda solo i lavoratori che ne fanno parte da almeno dodici mesi (salvo diversa previsione dei contratti collettivi a efficacia generale di livello aziendale). In questi casi, se le condizioni di lavoro dei lavoratori trasferiti subiscono una sostanziale modifica nel corso dei diciotto mesi successivi al trasferimento, i lavoratori interessati possono non dimettersi (come attualmente previsto), ma richiedere in via giudiziale il ripristino del loro rapporto di lavoro con il cedente, il quale è tenuto a ri-ammetterli al lavoro e ad assicurare loro il precedente trattamento economico e normativo (nonché a corrispondere una somma a titolo di risarcimento per l'eventuale danno subito).

Alcuni dei principi per la riforma del processo del lavoro, dettati dall'articolo 22 del provvedimento, trovano una attuazione agli articoli 93 e 94, che novellano singole disposizioni del codice di procedura civile relative alle controversie individuali di lavoro. In particolare, l'articolo 93, attraverso la sostituzione dell'articolo 409 del codice di procedura civile, integra il catalogo delle controversie alle quali si applica il rito del lavoro, inserendo espressamente i tirocini, le attività socialmente utili, i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative e le relazioni sindacali. Con la modifica dell'articolo 410 del codice di procedura civile, si prevede che, in relazione alle controversie di competenza del giudice del lavoro, il tentativo di conciliazione debba svolgersi con le modalità disciplinate dai contratti collettivi di livello nazionale e, solo in assenza di espresse previsioni nei contratti, presso la commissione di conciliazione. In relazione alle medesime controversie, e se previsto e disciplinato dai contratti collettivi, la riforma consente alle parti di rivolgersi all'arbitrato secondo diritto, purché oggetto della controversia non siano diritti

indisponibili: viene a tal fine sostituito l'articolo 412 del codice di procedura civile, rinviando alla disciplina dei contratti collettivi ed eliminando l'attuale articolata disciplina dell'arbitrato nel processo del lavoro dettata dal codice di procedura. Con la novella dell'articolo 413 del codice di procedura civile si ribadisce quanto già previsto dall'articolo 22, ovvero che se il lavoratore è convenuto in giudizio da parte del datore di lavoro, il giudice competente è quello nella cui circoscrizione il lavoratore ha la residenza o il domicilio. Quanto alla discussione della causa, attraverso le modifiche dell'articolo 420 del codice di procedura civile, la proposta di legge prevede che i tribunali debbano riservare alla trattazione delle controversie relative al licenziamento e alla reintegra particolari giorni nel calendario delle udienze. In ordine alle medesime controversie, nonché per quelle in materia di trasferimento del lavoratore e quelle relative alla trasformazione dei contratti di lavoro flessibile in contratti di lavoro subordinato, viene modificata la disciplina cautelare (articolo 700 del codice di procedura civile), introducendo una presunzione legale di pregiudizio imminente e irreparabile per il lavoratore; il conseguente giudizio di merito dovrà essere deciso dal giudice entro un anno.

L'articolo 94 interviene invece in tema di spese nelle controversie di lavoro e prevede: l'esonero da ogni spesa e tassa per le controversie di previdenza ed assistenza obbligatorie, nonché per quelle individuali di lavoro o concernenti rapporti di pubblico impiego, a prescindere dal reddito delle parti (attualmente il contributo unificato di iscrizione a ruolo è dovuto dalle parti con reddito superiore a circa 35.000 euro); la possibilità per il giudice di compensare sempre le spese; l'esclusione della condanna alle spese, a prescindere dalla soccombenza, per la parte esente dal pagamento dell'IRPEF, purché la stessa non abbia agito o resistito in giudizio con mala fede o colpa

grave; la possibilità per il lavoratore di detrarre tutte le spese sostenute per la tutela dei propri diritti.

La disposizione, infine, consente l'applicazione delle misure di coercizione indiretta anche alle controversie di competenza del giudice del lavoro; tali misure, oggi escluse per le cause di lavoro, sono volte a incentivare l'adempimento spontaneo degli obblighi infungibili derivanti dalla sentenza. L'articolo 614-*bis* del codice di procedura civile consente, infatti, al giudice, già in sede di condanna, di fissare a richiesta di parte la somma dovuta per ogni inosservanza della sentenza stessa, tenendo conto del valore della controversia.

L'articolo 95 interviene sulla normativa processuale in materia di licenziamento. In particolare, in materia di licenziamento per giustificato motivo, si precisa che il giudice, nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, debba tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale quale parametro per la valutazione della legittimità del licenziamento stesso. Inoltre, si sostituisce integralmente l'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, da un lato riportando a 270 giorni (dai 180 attuali) il termine entro il quale il ricorso deve essere depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o deve essere comunicata alla controparte la richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, dall'altro disponendo l'applicabilità delle disposizioni relative all'inefficacia dell'impugnazione a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ad eccezione di quelli di nullità.

L'articolo 96 estende l'applicazione dei nuovi termini di decadenza in materia di impugnazione del licenziamento ai casi di trasferimento del lavoratore ad altra unità produttiva, cessione del contratto di lavoro nell'ambito di un trasferimento di azienda e ricorso per la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato. L'articolo 97, infine, dispone una serie di

abrogazioni di norme vigenti, in relazione alle innovazioni introdotte nell'ambito del provvedimento.

Quindi, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame della proposta di legge ad altra seduta.

Modifiche alla disciplina del lavoro accessorio.

C. 584 Palmizio, C. 1681 Vitelli, C. 3601 Damiano, C. 3796 Ciprini, C. 4125 D'Agostino, C. 4185 Polverini, C. 4206 Simonetti, C. 4214 Airaudo, C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre.

(Seguito dell'esame e rinvio – Abbinamento delle proposte di legge C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre).

La Commissione prosegue l'esame delle proposte di legge, rinviato, da ultimo, nella seduta del 14 febbraio 2017.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nel ricordare che la Commissione ha costituito lo scorso 14 febbraio un Comitato ristretto per il seguito dell'istruttoria legislativa sulle proposte di legge, riunitosi, da ultimo, nella seduta di ieri, avverte che sono state assegnate alla Commissione anche le proposte di legge Atto Camera n. 4297 Rizzetto, Atto Camera n. 4305 De Maria e Atto Camera n. 4312 Baldassarre, recanti modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina del lavoro accessorio.

Trattandosi di proposte di legge che vertono su materia identica a quella affrontata dalle proposte di legge in titolo, già all'esame della Commissione, fa presente che, ai sensi dell'articolo 77, comma 1, del Regolamento, il loro esame sarà, quindi, abbinato a quello delle medesime proposte di legge.

Dà, quindi, la parola alla relatrice, on. Patrizia Maestri, perché illustri il contenuto delle proposte di legge testé abbinata.

Patrizia MAESTRI (PD), *relatrice*, fa presente che la proposta di legge Atto Camera n. 4297, a prima firma del collega Rizzetto, consta di un unico articolo, che

modifica gli articoli 48 e 49 del decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, il provvedimento introduce un tetto massimo di giornate lavorative nell'arco di un mese, entro il quale il committente può ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio. La proposta di legge, inoltre, prevede la possibilità di ricorrere a tali prestazioni in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, con limitazioni dipendenti dal numero di addetti dell'impresa utilizzatrice e con l'esclusione delle organizzazioni sindacali. Infine, la proposta di legge prevede che il valore nominale dei buoni orari sia fissato con riferimento alla retribuzione stabilita per prestazioni di natura analoga nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in assenza dei quali il valore è fissato in 7,50 euro per ogni ora lavorativa prestata. Per il settore agricolo, il valore nominale del buono orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali.

Passa, quindi, a illustrare la proposta di legge Atto Camera n. 4305, a prima firma del collega De Maria, che consta di un unico articolo, volto a introdurre modifiche agli articoli 48, 49 e 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, la proposta, volta a ricondurre il lavoro accessorio all'ambito di prestazioni di lavoro occasionale di importo limitato, riduce a 5.000 euro nel corso di un anno civile il limite di compensi complessivamente corrisposti dal committente per tale tipo di prestazioni. La proposta di legge, inoltre, introducendo un limite di trenta giornate nell'anno solare per il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio, ne circoscrive l'ambito a piccoli lavori di tipo domestico familiare a carattere straordinario, all'insegnamento privato supplementare, ai piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e di piccola manutenzione di edifici e di monumenti, alla realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli promosse dalle autonomie locali, nonché, infine, alla collaborazione con enti pubblici e con organizzazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di

emergenza, ovvero di attività di solidarietà. La norma, inoltre, prevede la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di ampliare gli ambiti per il ricorso al lavoro occasionale. Infine, è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi e per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Da ultimo, segnala che la proposta di legge Atto Camera n. 4312, a prima firma del deputato Baldassarre, consta di due articoli, che modificano, rispettivamente, gli articoli 48 e 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015. In particolare, l'articolo 1, nel limite complessivo annuo di 7.000 euro per committenti imprenditori o professionisti, introduce il limite di prestazione per singolo committente pari a una durata mensile non superiore a cinquanta ore e a un compenso non superiore a 2.000 euro nel corso di un anno civile, prevedendo la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di superamento del limite della durata mensile. In base alla proposta di legge, il ricorso al lavoro accessorio è consentito in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, con riferimento a soggetti titolari di trattamento di pensione o percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito. Infine, il medesimo articolo 1 prevede il divieto per le imprese e le pubbliche amministrazioni di utilizzare prestazioni di lavoro accessorio rese da un numero di lavoratori superiore, per ciascun anno, a un terzo del numero medio dei dipendenti in servizio. Il successivo articolo 2 dispone in materia di controlli.

Walter RIZZETTO (FdI-AN), ringraziando la relatrice per il lavoro svolto, auspica che in sede di Comitato ristretto si possa giungere a un risultato di sintesi delle diverse istanze emerse in Commissione.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia, quindi, il seguito dell'esame delle proposte di legge ad altra seduta. Ricorda che, al termine della seduta odierna, si riunirà

nuovamente il Comitato ristretto, al fine di giungere alla redazione di un testo unificato delle proposte di legge in esame.

La seduta termina alle 15.50.

INTERROGAZIONI

Giovedì 9 marzo 2017. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 15.15.

5-06388 Tripiedi: Beneficiari dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge n. 190 del 2014 e relativi oneri.

Il sottosegretario Massimo CASSANO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 4*).

Davide TRIPIEDI (M5S) si dichiara insoddisfatto di quella che non può considerare una vera e propria risposta.

Infatti, nonostante la esplicita richiesta, il sottosegretario non ha fornito i dati ufficiali sui beneficiari dell'esonero contributivo previsto dalla legge n. 190 del 2014 né sulle spese complessivamente sostenute. Tuttavia, dai diversi studi di varia provenienza sull'argomento, emerge che le norme in esame sarebbero costate alla finanza pubblica tra i 16 e i 18 miliardi di euro, a fronte di un numero piuttosto modesto di assunzioni per rapporti di lavoro stabili. Richiama quanto più volte affermato sul fatto che l'esonero contributivo fosse lo strumento sbagliato per ottenere un aumento dell'occupazione, anche alla luce del fatto che i nuovi contratti eventualmente stipulati sarebbero ricaduti nell'applicazione del cosiddetto *Jobs Act*, che riduce le tutele dei lavoratori, arrivando, addirittura, a monetizzare il licenziamento.

Si augura, pertanto, che il Governo decida di cambiare l'approccio al pro-

blema, preferendo soluzioni diverse che, oltretutto, permettano di spendere meglio le risorse pubbliche.

5-09269 Fanucci: Applicazione agli enti previdenziali privatizzati delle disposizioni in materia di attribuzione a soggetti collocati in quiescenza di incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle pubbliche amministrazioni.

Il sottosegretario Massimo CASSANO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 5*).

Edoardo FANUCCI (PD), pur ringraziando il sottosegretario, si riserva di formulare le proprie valutazioni in materia in una fase successiva, in considerazione dell'interlocuzione ancora in corso con la Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

5-10653 Saltamartini: Iniziative per la salvaguardia dei livelli occupazionali nella società Sky Italia a seguito del piano di riorganizzazione aziendale presentato il 17 gennaio 2017.

Il sottosegretario Massimo CASSANO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 6*).

Roberto SIMONETTI (LNA), in qualità di sottoscrittore dell'interrogazione, ringrazia il sottosegretario per la risposta fornita.

Cesare DAMIANO, *presidente*, dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

La seduta termina alle 15.30.

COMITATO RISTRETTO

Giovedì 9 marzo 2017.

Modifiche alla disciplina del lavoro accessorio.

C. 584 Palmizio, C. 1681 Vitelli, C. 3601 Damiano, C. 3796 Ciprini, C. 4125 D'Agostino, C. 4185 Polverini, C. 4206 Simonetti, C. 4214 Airaudo, C. 4297 Rizzetto, C. 4305 De Maria e C. 4312 Baldassarre.

Il comitato ristretto si è riunito dalle 15.50 alle 17.15.

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

Giovedì 9 marzo 2017.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 17.15 alle 17.30.

ALLEGATO 1

Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori. C. 1041 Di Salvo.

EMENDAMENTI

ART. 1.

Al comma 1, sostituire la lettera a) con la seguente:

a) bonifico in favore del conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore.

1. 1. Di Salvo.

Al comma 1, lettera b), aggiungere, in fine, le parole: indicato dal datore di lavoro.

1. 2. Di Salvo.

Al comma 1, lettera c), sopprimere le parole: da parte dell'istituto bancario o dell'ufficio postale.

1. 3. Di Salvo.

Al comma 2, apportare le seguenti modificazioni:

a) *sopprimere le parole:* di assegni o;

b) *dopo le parole:* di denaro, *aggiungere le seguenti:* direttamente al lavoratore,.

1. 4. Di Salvo.

ART. 2.

Al comma 1, sostituire le parole da: gli estremi dell'istituto bancario *fino alla fine*

del comma con le seguenti: l'indicazione della modalità di pagamento prescelta attraverso la quale corrispondere la retribuzione.

2. 1. Rostellato.

Al comma 1, sostituire le parole da: gli estremi dell'istituto bancario *fino alla fine del comma con le seguenti:* indicazioni sulla modalità di pagamento della retribuzione concordata con il lavoratore nonché gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione.

2. 2. Di Salvo.

Dopo il comma 1, aggiungere il seguente:

1-bis. Per i rapporti in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, il datore di lavoro provvede ad inviare al centro per l'impiego competente per territorio una comunicazione contenente, per ciascun dipendente, le indicazioni di cui al comma 1 via fax, via PEC o tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.

Conseguentemente, al comma 4, aggiungere, in fine, le parole: e a elaborare la modulistica di cui al comma 1-bis per i rapporti in essere.

2. 3. Rostellato.

Al comma 2, sostituire le parole da: L'ordine di pagamento *fino a:* licenziamento o delle *con le seguenti:* Le indicazioni di cui al comma 1 possono essere

cancellate al venir meno dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, in conseguenza di licenziamento o.

2. 4. Di Salvo.

Sostituire il comma 3 con il seguente:

3. Il datore di lavoro o committente che modifica le modalità di pagamento o gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione è tenuto a darne comunicazione scritta, tempestiva e obbligatoria, al centro per l'impiego competente per territorio affinché sia sempre possibile disporre di dati aggiornati utili a svolgere eventuali verifiche sul rispetto dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, da parte del datore di lavoro.

2. 5. Di Salvo.

Al comma 3, primo periodo, dopo la parola: lavoratore, aggiungere le seguenti: nei soli casi indicati alle lettere b) e c) di cui all'articolo 1, comma 1,.

2. 6. Rostellato.

ART. 3.

Al comma 1, apportare le seguenti modificazioni:

a) sostituire la parola: , sentite con le seguenti: stipula con;

b) sopprimere le parole: stipula una convenzione;

c) sostituire le parole da: con la quale sono fino alla fine del comma, con le seguenti: una convenzione con la quale sono individuati gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione della medesima legge.

Conseguentemente alla rubrica, aggiungere le parole: e entrata in vigore.

3. 1. Di Salvo.

ART. 4.

Al comma 1, sopprimere le parole: ai datori di lavoro che non sono titolari della partita dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) e, in ogni caso,.

Conseguentemente, sostituire la rubrica con la seguente: Esenzioni.

4. 1. Di Salvo.

ART. 5.

Al comma 2, sostituire le parole: gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale nei modi indicati dall'articolo 2, comma 1, con le seguenti: la modalità di pagamento prescelta attraverso la quale corrispondere la retribuzione.

5. 1. Rostellato.

ALLEGATO 2

Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori. C. 1041 Di Salvo.**EMENDAMENTI PRESENTATI DALLA RELATRICE**

ART. 1.

Al comma 3, sostituire le parole: ai fini del comma 1 *con le seguenti:* ai fini dei commi 1 e 2.

1.5. La Relatrice.

Al comma 3, sopprimere le parole: anche a progetto od occasionale, ai sensi degli articoli 61 e seguenti del decreto

legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni,.

1.6. La Relatrice.

ART. 5.

Al comma 3, sostituire le parole: alla direzione provinciale del lavoro *con le seguenti:* alla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio.

5.2. La Relatrice.

ALLEGATO 3

Disposizioni in materia di modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori. C. 1041 Di Salvo.**EMENDAMENTI APPROVATI**

ART. 1.

Al comma 1, sostituire la lettera a) con la seguente: a) bonifico in favore del conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore.

1. 1. Di Salvo.

Al comma 1, lettera b), aggiungere, in fine, le parole: indicato dal datore di lavoro.

1. 2. Di Salvo.

Al comma 1, lettera c), sopprimere le parole: da parte dell'istituto bancario o dell'ufficio postale.

1. 3. Di Salvo.

Al comma 2, apportare le seguenti modificazioni:

a) sopprimere le parole: di assegni o;

b) dopo le parole: di denaro, aggiungere le seguenti: direttamente al lavoratore,.

1. 4. Di Salvo.

Al comma 3, sostituire le parole: ai fini del comma 1 con le seguenti: ai fini dei commi 1 e 2.

1.5. La Relatrice.

Al comma 3, sopprimere le parole: anche a progetto od occasionale, ai sensi degli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni,.

1.6. La Relatrice.

ART. 2.

Al comma 1, sostituire le parole da: gli estremi dell'istituto bancario fino alla fine del comma con le seguenti: indicazioni sulla modalità di pagamento della retribuzione concordata con il lavoratore nonché gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione.

2. 2. Di Salvo.

Al comma 2, sostituire le parole da: L'ordine di pagamento fino a: licenziamento o delle con le seguenti: Le indicazioni di cui al comma 1 possono essere cancellate al venir meno dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, in conseguenza di licenziamento o.

2. 4. Di Salvo.

Sostituire il comma 3 con il seguente: 3. Il datore di lavoro o committente che modifica le modalità di pagamento o gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale al quale è conferito l'incarico di pagamento della retribuzione è tenuto a darne comunicazione scritta, tempestiva e obbligatoria, al centro per l'impiego com-

petente per territorio affinché sia sempre possibile disporre di dati aggiornati utili a svolgere eventuali verifiche sul rispetto dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 1, da parte del datore di lavoro.

2. 5. Di Salvo.

ART. 3.

Al comma 1, apportare le seguenti modificazioni:

a) sostituire la parola: , sentite con le seguenti: stipula con;

b) sopprimere le parole: stipula una convenzione;

c) sostituire le parole da: con la quale sono fino alla fine del comma, con le seguenti: una convenzione con la quale sono individuati gli strumenti di comunicazione idonei a promuovere la conoscenza e la corretta attuazione della medesima legge.

Conseguentemente alla rubrica, aggiungere le parole: e entrata in vigore.

3. 1. Di Salvo.

ART. 4.

Al comma 1, sopprimere le parole: ai datori di lavoro che non sono titolari della partita dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) e, in ogni caso,.

Conseguentemente, sostituire la rubrica con la seguente: Esenzioni.

4. 1. Di Salvo.

ART. 5.

Al comma 2, sostituire le parole: gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale nei modi indicati dall'articolo 2, comma 1, con le seguenti: le informazioni indicate dall'articolo 2, comma 1

5.1 *(Nuova formulazione).* Rostellato.

Al comma 3, sostituire le parole: alla direzione provinciale del lavoro con le seguenti: alla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio.

5.2. La Relatrice.

ALLEGATO 4

5-06388 Tripiedi: Beneficiari dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 118, della legge n. 190 del 2014 e relativi oneri.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto parlamentare degli onorevoli Tripiedi e altri inerente ai beneficiari dell'esonero contributivo previsti dalla legge di stabilità per il 2015 e relativi oneri passo ad illustrare quanto segue.

Preliminarmente, è opportuno precisare che, al fine di promuovere forme di occupazione stabile, l'articolo 1, comma 118, della legge n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015) ha introdotto un esonero, avente durata triennale, dal versamento dei contributi previdenziali posti a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato da essi effettuate nel corso dell'anno 2015.

Sempre al fine di promuovere forme di occupazione stabile, l'articolo 1, comma 178, della legge n. 208 del 2015 (legge di

stabilità 2016) ha previsto uno sgravio contributivo, della durata massima di ventiquattro mesi, in favore dei datori di lavoro, in relazione ai contratti di lavoro a tempo indeterminato da essi stipulati nel corso dell'anno 2016.

Pertanto, l'intervento in materia di decontribuzione per le assunzioni a tempo indeterminato è duplice: uno relativo agli assunti nel 2015 e l'altro relativo agli assunti nel 2016.

Tanto premesso – al fine di una compiuta valutazione degli effetti finanziari degli interventi in materia di decontribuzione – è necessario attendere le risultanze del bilancio consuntivo INPS 2016 nel quale verranno registrati gli effetti, su base annua, dell'intervento relativo agli assunti nel 2015 e quello relativo agli assunti nel 2016.

ALLEGATO 5

5-09269 Fanucci: Applicazione agli enti previdenziali privatizzati delle disposizioni in materia di attribuzione a soggetti collocati in quiescenza di incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle pubbliche amministrazioni.

TESTO DELLA RISPOSTA

Con riferimento all'atto parlamentare dell'onorevole Fanucci inerente all'applicazione agli enti previdenziali privatizzati delle disposizioni in materia di attribuzione, a soggetti collocati in quiescenza, di incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle pubbliche amministrazioni, voglio ricordare che l'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012 prevede una specifica eccezione al divieto per le pubbliche amministrazioni di attribuire incarichi di studio e di consulenza, nonché incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle medesime amministrazioni, a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza sia per i componenti delle giunte degli enti territoriali sia per i componenti titolari degli organi elettivi degli enti di natura associativa che sono in equilibrio economico-finanziario, ai sensi dell'articolo 2, comma 2-*bis*, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101.

In ordine alla possibile applicazione di tale disposizione agli enti privati di previdenza obbligatoria, faccio presente che il Ministero che rappresento ha già fornito il proprio orientamento in occasione di una precedente richiesta da parte dell'ente nazionale di previdenza e assistenza dei medici e degli odontoiatri.

Evidenzio in proposito, che il citato articolo 2, comma 2-*bis*, del decreto-legge 95 del 2012 contiene un esplicito riferimento agli enti aventi natura associativa, quali le fondazioni e le associazioni di cui agli articoli 14 e seguenti del codice civile. Secondo il Ministero del lavoro e delle

politiche sociali in tale categoria si collocano anche gli enti previdenziali che assumono la forma giuridica di associazioni o di fondazioni, conformemente al dettato dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 509 del 1994, secondo il quale: « gli enti trasformati continuano a sussistere come enti senza scopo di lucro e assumono la personalità giuridica di diritto privato ai sensi degli articoli 12 e seguenti del codice civile e secondo le disposizioni di cui al presente decreto ». Alla luce delle suddette considerazioni si ritiene che siano esclusi dall'applicazione del divieto dettato dall'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012 n. 95, gli organi elettivi degli enti previdenziali privatizzati, in quanto enti aventi natura associativa.

Ferme restando le valutazioni a suo tempo espresse, che per parte sua si confermano, voglio ad ogni modo evidenziare che la questione interpretativa dell'ambito di applicazione della fattispecie anche agli enti di previdenza privata non è definitivamente chiusa, in quanto è necessario che fornisca il suo parere il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione direttamente competente cui il Ministero che rappresento ha già nel 2015 esplicito parere.

Ricordo che sul tema, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione è intervenuto con due circolari interpretative la n. 6 del 2014 e la n. 4 del 2015 con cui ha chiarito da un lato che il divieto di attribuire incarichi a soggetti in quiescenza si applica a tutte le ammini-

strazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o che rientrano nel conto economico consolidato dell'ISTAT (quindi anche enti aventi forme di società o fondazione nonché alle camere di commercio) e dall'altro che le cariche rilevanti ai fini dell'applicazione di tale divieto sono quelle che comportano effettivamente poteri di governo.

Detto ciò e considerata le difficoltà interpretative della normativa in questione, si sono svolte diverse riunioni,

anche di recente, tra le varie amministrazioni interessate, alle quali anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha partecipato, al cui esito si è convenuto di definire un verbale che darà conto di quanto emerso durante le riunioni medesime. Faccio presente, pertanto, che dal contenuto di questo atto potranno emergere in modo chiaro le determinazioni assunte dalle amministrazioni partecipanti per risolvere la problematica.

ALLEGATO 6

5-10653 Saltamartini: Iniziative per la salvaguardia dei livelli occupazionali nella società Sky Italia a seguito del piano di riorganizzazione aziendale presentato il 17 gennaio 2017.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto dell'onorevole Saltamartini inerente le iniziative per la salvaguardia dei livelli occupazionali nella società Sky a seguito del piano di riorganizzazione aziendale presentato il 17 gennaio 2017.

Faccio presente che, dalle informazioni acquisite dall'ispettorato territoriale del lavoro di Milano, si evince che il piano di riorganizzazione della società è dovuto all'esigenza di innovazione tecnologica che individua nella sede di Milano il polo centrale di informazione con l'obiettivo di renderlo ancora più innovativo concentrando gli investimenti in una struttura logistica più efficiente che massimizzi il valore delle risorse già impegnate e di quelle previste per il futuro.

La volontà della società è di intraprendere una serie di azioni riorganizzative che coinvolgono tutte le sedi ed in particolare quelle di Roma, Milano e Cagliari.

Il piano prevede il coinvolgimento per esubero o trasferimento a Milano di circa il 70 per cento della forza lavoro attualmente impiegata a Roma (tra impiegati, tecnici, giornalisti) In particolare, dunque, per la sede di Roma sono previsti circa 120 esuberi e 300 trasferimenti. Segnalo che il trasferimento a Milano riguarda, tra l'altro, la redazione del TG24, ad esclusione delle redazioni politica e Centro-Sud Italia.

Per la sede di Milano, invece, si prevede un esubero complessivo di circa 80 lavoratori, e riguardo alla sede di Cagliari, è stato comunicato il trasferimento di circa 10 lavoratori.

Ciò premesso, l'attenzione al tema si è subito concretizzata in un incontro fra i

rappresentanti di Sky, quelli del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero del lavoro che si è svolto agli inizi del mese scorso. In tal sede, la società ha confermato la volontà di salvaguardare i diritti dei lavoratori. Infatti, a seguito della presentazione del nuovo piano di riorganizzazione, si sono tenuti diversi incontri tra i rappresentanti della società e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dalle informazioni acquisite ieri 8 marzo, si è appreso che il percorso di confronto con le organizzazioni sindacali è ancora in corso per il comitato di redazione dei giornalisti di Sky TG 24, mentre si è al momento arrestato per gli altri dipendenti a causa della rigidità delle diverse posizioni.

La società ha dichiarato in ogni caso che l'interlocuzione con i lavoratori proseguirà con le persone direttamente coinvolte dal trasferimento delle attività e che valuterà modalità alternative per la realizzazione del piano a partire appunto da un confronto diretto con i singoli lavoratori. Faccio presente che, a seguito della decisione presa dalla società, le organizzazioni sindacali hanno richiesto la convocazione delle parti presso la Presidenza del Consiglio in merito alla vertenza.

Come già evidenziato dal Ministero dello sviluppo economico, attraverso il comunicato stampa del mese scorso, anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali continuerà a seguire lo sviluppo della vicenda, con l'obiettivo di tutelare nel migliore dei modi possibili i diritti dei lavoratori.