

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

SEDE CONSULTIVA:

Documento di economia e finanza 2015. Doc. LVII, n. 3, e Allegati (Parere alla V Commissione) (*Esame e rinvio*) 166

INTERROGAZIONI:

5-03399 Gneccchi: Applicazione delle salvaguardie in materia di accesso al trattamento pensionistico ai lavoratori del settore edile che abbiano stipulato accordi sindacali in sede governativa anteriormente al 4 dicembre 2011 170

ALLEGATO 1 (Testo della risposta) 194

5-04956 Chimienti: Ricollocazione e accesso al pensionamento di dipendenti delle Carrozzerie Mirafiori 171

ALLEGATO 2 (Testo della risposta) 195

SEDE CONSULTIVA:

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2014. C. 2977 Governo. (Relazione alla XIV Commissione) (*Seguito dell'esame e conclusione – Relazione favorevole con osservazioni*) 171

ALLEGATO 3 (Proposta di relazione approvata) 196

ALLEGATO 4 (Emendamento approvato) 198

Relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea relativa all'anno 2013. Doc. LXXXVII, n. 2 (Parere alla XIV Commissione) (*Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni*) 172

ALLEGATO 5 (Proposta di parere approvata) 199

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni. Atto n. 158 (*Esame e rinvio*) 172

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI 193

ERRATA CORRIGE 193

SEDE CONSULTIVA

Giovedì 16 aprile 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 13.15.

Documento di economia e finanza 2015.

Doc. LVII, n. 3, e Allegati.

(Parere alla V Commissione).

(*Esame e rinvio*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, fa presente che, secondo quanto concordato

nella riunione dell'ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi del 15 aprile scorso, oggi si avvierà il dibattito di carattere generale sul Documento di economia e finanza 2015 e che la votazione finale sarà prevista nella giornata di mercoledì 22 aprile 2015. Dà quindi la parola alla relatrice.

Cinzia Maria FONTANA (PD), *relatrice*, osserva che il Documento di economia e finanza 2015, nell'individuare gli obiettivi programmatici riferiti, da un lato, alla finanza pubblica e alla politica economica e, dall'altro, alle misure previste nell'ambito della strategia europea di riforme per una crescita sostenibile e inclusiva, si colloca in un contesto nel quale, dopo una crisi profonda e duratura, sembra essersi arrestata la fase di recessione e si manifestano primi segnali di ripresa del ciclo economico.

Come evidenzia la premessa del medesimo Documento, si stanno determinando condizioni favorevoli, quali, in particolare, la duratura contrazione del prezzo del petrolio e l'evoluzione degli orientamenti delle istituzioni europee in materia di politica economica e monetaria in un senso meno restrittivo, che creano i presupposti per l'avvio di una nuova fase, con l'instradamento della nostra economia su un sentiero di crescita più sostenuta, che dovrebbe rendere più agevole anche il raggiungimento degli obiettivi in materia di debito e indebitamento.

In tale contesto generale, secondo quanto indicato nella premessa del documento, la politica di bilancio che sarà perseguita intende contribuire essenzialmente a sostenere la ripresa economica, escludendo incrementi del prelievo fiscale e rilanciando gli investimenti, ad avviare un percorso di riduzione del rapporto tra debito pubblico e prodotto interno lordo, nonché a rafforzare l'evoluzione positiva dell'economia, che potrà determinare anche un deciso recupero dell'occupazione.

Per quanto attiene, quindi, al contesto economico, il Documento di economia e finanza 2015 stima per il medesimo anno una crescita del prodotto interno lordo

dello 0,7 per cento, che segnerebbe una inversione di tendenza rispetto al calo dello 0,4 per cento registrato nell'esercizio appena concluso. Nell'anno 2016 il prodotto interno lordo su base tendenziale aumenterebbe dell'1,3 per cento, che si incrementa all'1,4 per cento nell'ambito delle previsioni di carattere programmatico, le quali scontano gli effetti degli interventi che il Governo prefigura all'interno del Documento in esame, nel quadro di una politica di bilancio maggiormente orientata alla crescita e del proseguimento del percorso delle riforme strutturali. In assenza di interventi, peraltro, le prospettive di crescita segnerebbero il passo e nel 2017 il prodotto interno lordo crescerebbe dell'1,2 per cento, per poi passare a una crescita dell'1,1 per cento nel 2018 e nel 2019. Nel quadro programmatico la crescita sarebbe invece lievemente più sostenuta e sarebbe pari all'1,5 per cento nel 2017, all'1,4 per cento nel 2018 e all'1,3 per cento nel 2019.

Quanto agli obiettivi di finanza pubblica, il Documento conferma quelli già individuati per l'indebitamento netto nel documento programmatico di bilancio per il 2015 e nella relazione di variazione alla Nota di aggiornamento del DEF 2014, proponendosi il raggiungimento di un rapporto tra *deficit* e prodotto interno lordo pari al 2,6 per cento nel 2015, all'1,8 per cento nel 2016 e allo 0,8 per cento nel 2017. Il pareggio in termini nominali sarebbe raggiunto nel 2018, mentre nel 2019 si realizzerebbe un avanzo dello 0,4 per cento del PIL. Va considerata positivamente la scelta del Governo di perseguire una politica di bilancio moderatamente espansiva, che determina un contenuto discostamento dal quadro tendenziale. In particolare, nel quadro tendenziale, grazie soprattutto alla minor spesa per interessi e alle maggiori entrate derivanti dal miglioramento del ciclo economico, l'indebitamento netto sarebbe pari al 2,5 per cento nel 2015, all'1,4 per cento nel 2016 e allo 0,2 per cento nel 2017, mentre a decorrere dal 2018 vi sarebbe un accreditamento netto. Le risorse che si rendono in questo modo disponibili a decorrere

dall'anno 2016 saranno quindi prioritariamente finalizzate alla disattivazione delle clausole di salvaguardia previste a legislazione vigente che determinerebbero un consistente appesantimento del carico fiscale e alla realizzazione delle riforme strutturali. Con specifico riferimento al cosiddetto « tesoretto » derivante nel corso del 2015 dal miglioramento del quadro macroeconomico, il Documento evidenzia che le risorse che si rendono disponibili « potranno essere utilizzate per l'adozione di specifiche misure coerenti con le finalità previste nel Programma nazionale di riforma ed entro gli spazi già autorizzati dal Parlamento ». Il documento precisa altresì che nelle more dell'emersione dei miglioramenti, che potranno essere registrati solo con il disegno di legge di assestamento, la copertura finanziaria di eventuali provvedimenti normativi potrà avvenire mediante l'utilizzo delle attuali disponibilità di bilancio.

In termini strutturali, il pareggio di bilancio nel quadro programmatico verrebbe conseguito nel 2017, con un ritardo di un anno rispetto alle previsioni che risultano dal quadro tendenziale. In questo contesto, si segnala infatti che il Governo intende avvalersi delle clausole presenti nella normativa europea e nazionale che consentono di tenere conto dei riflessi finanziari delle riforme strutturali con un impatto positivo significativo sulla sostenibilità delle finanze pubbliche, deviando temporaneamente dal percorso di avvicinamento all'obiettivo di medio termine del pareggio strutturale di bilancio. Per quanto riguarda il rapporto tra debito e prodotto interno lordo, esso continuerebbe a incrementarsi nel 2015 per poi avviarsi su un sentiero di riduzione progressivamente più accentuato a decorrere dal 2016.

Per quanto attiene, invece, ai comparti più direttamente riferibili agli ambiti di competenza della Commissione, può rilevarsi come l'andamento previsto nel Documento sia senz'altro positivo sia nell'ambito del quadro tendenziale sia in quello programmatico, registrandosi in entrambi gli scenari progressi costanti, in un con-

testo che, comunque, permane affetto da rilevanti fattori di criticità. In particolare, il quadro tendenziale evidenzia una crescita dell'occupazione, misurata in unità lavorative annue, dello 0,6 per cento nel 2015, dello 0,9 per cento nel 2016, dello 0,6 per cento nel 2017 e dello 0,5 per cento nel 2018 e nel 2019. Per quanto attiene al tasso di disoccupazione dei soggetti con età compresa tra i 15 e i 64 anni, a fronte del 12,7 per cento dell'anno appena concluso, l'andamento sarebbe positivo, con dati in progressiva riduzione dal 12,3 per cento dell'anno in corso, all'11,8 per cento del 2016, all'11,4 per cento del 2017 all'11,1 per cento del 2018 e al 10,9 per cento del 2019. Nello scenario programmatico i dati della disoccupazione riferiti agli anni successivi al 2015 sono leggermente migliori e sono pari all'11,7 per cento nel 2016, all'11,2 per cento nel 2017, al 10,9 per cento nel 2018 e al 10,5 per cento nel 2019. Moderati progressi si registrerebbero anche con riferimento alla produttività del lavoro e ai redditi da lavoro dipendente, la cui dinamica sarebbe influenzata, a partire dal 2016, anche dalla ripresa dell'inflazione.

Per quanto riguarda il cronoprogramma del Governo, dopo aver ricordato che in attuazione del *Jobs Act* sono stati fin qui approvati due decreti legislativi (relativi al contratto a tutele crescenti e all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali) e che due ulteriori schemi di decreto sono stati trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle Commissioni competenti, il Documento prevede l'adozione, entro maggio 2015, dello schema di decreto in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro e dello schema di decreto sull'Agenzia per l'attività ispettiva e, entro giugno 2015, dello schema di decreto in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e dello schema di decreto in materia di politiche attive. Il Documento prevede inoltre la presentazione, entro il 2015, di un disegno di legge governativo « per consentire, attraverso la contrattazione aziendale (o territoriale),

l'adozione di modelli di partecipazione dei lavoratori nella vita delle imprese e per favorire l'evoluzione nelle relazioni industriali, con il superamento della conflittualità attraverso la ricerca di obiettivi condivisi ».

In materia pensionistica il Documento, nella I sezione, dedicata al Programma di stabilità dell'Italia, osserva che le misure adottate nel corso degli anni compensano in larga parte l'andamento negativo (cosiddetta « gobba pensionistica ») che si prospettava per i prossimi decenni, in ragione dell'incremento della speranza di vita e al passaggio alla fase di quiescenza delle generazioni del *baby boom*. In particolare, il rapporto fra spesa pensionistica e PIL, il cui valore per il 2015 è previsto pari al 15,8 per cento, tenderà a ridursi fino al 2030, quando si attesterà intorno al 15 per cento, in presenza di un andamento di crescita più favorevole, nonché in virtù del processo di elevamento dei requisiti per la pensione e del progressivo passaggio al metodo di calcolo contributivo. Successivamente, la misura del rapporto percentuale tornerebbe a crescere, a causa dell'ampliamento delle tendenze negative delle dinamiche demografiche e in ragione degli effetti derivanti dal precedente posticipo del collocamento in quiescenza sull'importo delle pensioni. Il rapporto dovrebbe raggiungere un valore massimo pari a circa il 15,5 per cento, intorno al 2044, per poi decrescere nuovamente nel successivo periodo fino al 2060.

Per quanto concerne il personale pubblico, il Documento richiama innanzitutto le novità contenute nel disegno di legge delega all'esame del Parlamento. L'esame del provvedimento è iniziato a luglio 2014 presso il Senato, dove il 1° aprile 2015 è stata avviata la discussione in Assemblea. Il Governo ritiene di concludere l'esame parlamentare del provvedimento entro luglio 2015 e di adottare i decreti delegati entro dicembre 2015. Quanto agli effetti prevedibili in termini di crescita, il Governo stima che le riforme proposte determineranno un incremento pari allo 0,4 per cento del PIL nel 2020 e all'1,2 per cento nel lungo periodo.

Con specifico riferimento alla spesa per redditi da lavoro dipendente delle pubbliche amministrazioni, il Documento evidenzia come anche nel 2014 sia proseguito il *trend* decrescente avviato dopo un lungo periodo di crescita (1998-2010), per effetto dei numerosi interventi di contenimento delle retribuzioni individuali e di riduzione del numero dei dipendenti pubblici.

Nel quadro a legislazione vigente la spesa per redditi da lavoro dipendente delle Amministrazioni pubbliche è stimata in aumento dello 0,5 per cento circa per il 2015 e dell'1 per cento nel 2016, per poi diminuire dello 0,4 per cento nel 2017 e rimanere invariata nel 2018. Il Documento osserva che l'incremento atteso nel 2015 è dovuto sia al venir meno di alcune delle misure di contenimento della spesa per redditi per il pubblico impiego disposte dalle precedenti manovre di finanza pubblica, sia all'effetto di disposizioni di spesa contenute nella legge n. 190 del 2014 tra cui, in particolare, la creazione del Fondo per « La buona scuola ». In relazione alla possibilità di una ripresa della contrattazione collettiva anche per la parte economica, il Documento stima un differenziale a politiche invariate, per i rinnovi contrattuali, pari a 1,66 miliardi di euro per il 2016, 4,16 miliardi per il 2017, 6,69 miliardi per il 2018 e 8,76 miliardi per il 2019.

Con riferimento alle riforme nei settori di competenza della nostra Commissione, assume rilievo inoltre il paragrafo della terza sezione dedicato all'impatto macroeconomico delle riforme strutturali che possono essere considerate rilevanti dalla Commissione ai fini dell'applicazione della clausola di flessibilità recentemente introdotta a livello europeo con riferimento alle regole in materia di bilancio. Nel complesso le riforme considerate dovrebbero produrre effetti economici positivi in termini di incremento del prodotto interno lordo quantificati in 1,8 punti percentuali nel 2020, in 3 punti percentuali nel 2020 e in 7,2 punti nel lungo periodo. In tale ambito, almeno nel medio periodo, la parte prevalente degli effetti positivi attesi

è considerata riconducibile a misure che incidono sulle competenze della Commissione.

In particolare, segnala che alla riforma della pubblica amministrazione si ascrivono effetti positivi in termini di crescita del prodotto interno lordo pari allo 0,4 per cento nel 2020, allo 0,7 per cento nel 2025 e all'1,2 per cento nel lungo periodo. Come evidenziato nella tavola II. 4, peraltro, una quota significativa di questi effetti è considerata riferibile a misure di semplificazione e di digitalizzazione delle procedure, già adottati o in corso di perfezionamento. Appare, peraltro, meritevole di considerazione la circostanza evidenziata nel Documento, secondo cui in un orizzonte temporale decennale il contrasto all'eccesso di regolamentazione e la semplificazione delle procedure comporterebbe un mutamento dei comportamenti delle imprese, che sarebbero incentivate a investire sul capitale fisico piuttosto che in forza lavoro, riducendosi le attività necessarie a far fronte alle pratiche amministrative. Sulla base di questa assunzione, vi sarebbe quindi un effetto di limitata riduzione dell'occupazione, valutato in misura pari allo 0,2 per cento nel 2025 e allo 0,1 per cento nel lungo periodo.

Per quanto attiene alla riforma del mercato del lavoro, gli effetti ascritti alla legge delega n. 183 del 2014, ai due decreti legislativi attuativi già entrati in vigore e ai due approvati dal Consiglio dei ministri e ora all'esame delle Camere sono ancora più rilevanti. La relazione attribuisce a tali interventi un effetto di incremento del prodotto interno lordo di 0,6 punti percentuali nel 2020, di 0,9 punti percentuali nel 2025 e di 1,3 punti nel lungo periodo. In particolare, sarebbero particolarmente apprezzabili gli effetti in termini di creazione di nuova occupazione, stimandosi un incremento dell'occupazione dell'1 per cento nel 2020, dell'1,5 per cento nel 2025 e del 2 per cento nel lungo periodo. Il Documento precisa, inoltre, che si è stimata una riduzione progressiva di circa 6,5 punti percentuali della quota di lavoratori a carattere temporaneo, con conseguenti effetti positivi in termini di produt-

tività del lavoro. Merita di essere segnalata, peraltro, la circostanza evidenziata nel Documento secondo cui lo spostamento verso forme contrattuali permanenti determinerebbe una riduzione del potere contrattuale dei lavoratori a tempo indeterminato con effetti di contenimento delle dinamiche salariali.

Da ultimo, rileva che il Documento stima che gli interventi in materia di riduzione del cuneo fiscale contenuti nella legge di stabilità 2015, con particolare riferimento alla stabilizzazione del *bonus* di 80 euro per i lavoratori dipendenti con redditi più bassi e alla deducibilità integrale dall'IRAP della componente relativa al costo del lavoro, comporterebbero una crescita del prodotto interno lordo di 0,4 punti percentuali nel 2020, che si manterrebbe costante anche nel 2025 e nel lungo periodo. Parimenti positivi sarebbero gli effetti sull'occupazione, che crescerebbe dello 0,5 per cento nel 2020 e manterrebbe tale incremento anche nel 2025 e nel lungo periodo.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame del documento ad altra seduta.

La seduta termina alle 13.25.

INTERROGAZIONI

Giovedì 16 aprile 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 13.25.

5-03399 Gnechi: Applicazione delle salvaguardie in materia di accesso al trattamento pensionistico ai lavoratori del settore edile che abbiano stipulato accordi sindacali in sede governativa anteriormente al 4 dicembre 2011.

Il sottosegretario Massimo CASSANO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 1*).

Marialuisa GNECCHI (PD), nel replicare, evidenzia che la Commissione, che risulta impegnata sul tema delle salvaguardie da tempo, valuta con la massima attenzione la situazione dei lavoratori edili, sottolineando il carattere usurante delle attività in cui essi risultano impiegati. Giudica paradossale che tali lavoratori, nonostante siano stati inseriti in liste di mobilità a seguito di accordi sottoscritti in sede governativa, siano stati esclusi da ogni misura di salvaguardia per una mera questione di interpretazione normativa, sulla quale auspica che il Governo faccia chiarezza quanto prima, traducendo in atti concreti il suo atteggiamento di astratta condivisione manifestato nell'odierna seduta. Ricordando altri lavoratori ingiustamente esclusi dalle salvaguardie, tra i quali richiama, in particolare, i dipendenti delle imprese poi dichiarate fallite, fa notare l'iniquità di tale esclusione, motivata esclusivamente dall'impossibilità per tali imprese di sottoscrivere accordi tesi al mantenimento dei livelli produttivi e occupazionali. In conclusione, auspica che l'Esecutivo intervenga quanto prima per assicurare una tutela per le categorie ancora escluse dalle salvaguardie.

5-04956 Chimienti: Ricollocazione e accesso al pensionamento di dipendenti delle Carrozzerie Mirafiori.

Il sottosegretario Massimo CASSANO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 2*).

Silvia CHIMIANTI (M5S) si dichiara solo parzialmente soddisfatta della risposta del rappresentante del Governo, chiedendo una maggiore attenzione nei confronti dei lavoratori dipendenti delle Carrozzerie Mirafiori rimasti senza lavoro, che risultano affetti da varie forme di inidoneità e tecnopatie a causa delle modalità con cui si svolgeva l'attività lavorativa, che hanno recato danni permanenti al loro stato di salute. Chiede, quindi, al Governo di assumere iniziative per prevedere, da un lato, una deroga che consenta

ai suddetti lavoratori in età avanzata di poter essere pensionati, dall'altro di agevolare, in accordo con l'azienda e le organizzazioni sindacali, un piano di riutilizzo dei lavoratori inidonei di cui in premessa, al fine di garantire da subito una loro ricollocazione al di fuori delle catene di montaggio.

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

La seduta termina alle 13.35.

SEDE CONSULTIVA

Giovedì 16 aprile 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 13.35.

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea — Legge europea 2014.

C. 2977 Governo.

(Relazione alla XIV Commissione).

(Seguito dell'esame e conclusione — Relazione favorevole con osservazioni).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 15 aprile 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, ricorda che la relatrice ha presentato un emendamento riferito al disegno di legge europea 2014 e che la stessa relatrice ha conseguentemente predisposto una proposta di relazione sul medesimo disegno di legge (*vedi allegato 3*). Ricorda altresì che nella medesima seduta il rappresentante del Governo si era riservato di proporre una riformulazione di tale emendamento. Dà, quindi, la parola al rappresentante del Governo.

Il sottosegretario Massimo CASSANO esprime parere favorevole sull'emendamento 15.1 della relatrice, a condizione che sia riformulato nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 4*).

Anna GIACOBBE (PD), *relatrice*, accetta la riformulazione dell'emendamento 15.1 a sua prima firma, proposta dal Governo, rilevando che essa risponde all'esigenza di prevedere la fissazione di un termine per l'adozione del decreto interministeriale al quale è rimessa l'individuazione dei lavori ai quali è vietato adibire minori di diciotto anni in considerazione della loro pericolosità per la salute e la sicurezza. Raccomanda, quindi, l'approvazione del suo emendamento 15.1, come testé riformulato.

La Commissione approva, con distinte votazioni, l'emendamento 15.1 (*Nuova formulazione*) della relatrice e la proposta di relazione sul disegno di legge C. 2977, deliberando altresì di nominare, ai sensi dell'articolo 126-ter, comma 2, del Regolamento, la deputata Giacobbe quale relatrice presso la XIV Commissione.

Relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea relativa all'anno 2013.

Doc. LXXXVII, n. 2.

(Parere alla XIV Commissione).

(*Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni*).

La Commissione prosegue l'esame della relazione, rinviato, da ultimo, nella seduta del 15 aprile 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, ricorda che nella seduta di ieri la relatrice ha depositato una proposta di parere favorevole con osservazioni (*vedi allegato 5*).

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere formulata dalla relatrice sulla relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea relativa all'anno 2013.

La seduta termina alle 13.40.

ATTI DEL GOVERNO

Giovedì 16 aprile 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Massimo Cassano.

La seduta comincia alle 13.40.

Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni.

Atto n. 158.

(*Esame e rinvio*).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Cesare DAMIANO, *presidente*, comunica che la Presidente della Camera ha proceduto all'assegnazione del provvedimento alla Commissione anche in assenza del parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, in considerazione dell'urgenza dell'esame da parte delle competenti Commissioni parlamentari, segnalata all'atto della sua trasmissione da parte dell'Esecutivo. La presidenza della Camera ha richiamato tuttavia l'esigenza che la Commissione non concluda il proprio esame pronunciandosi definitivamente sullo schema di decreto legislativo prima che il Governo abbia provveduto a integrare la richiesta di parere trasmettendo il prescritto parere.

Dà quindi la parola al relatore, avvertendo che, come già rilevato a proposito dell'esame dello schema di decreto legislativo in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, dopo l'avvio della discussione nella seduta odierna avrà luogo lo svolgimento di un ciclo di audizioni informali al fine di acquisire ulteriori elementi di valutazione sul provvedimento. La discussione sul provvedimento riprenderà quindi al termine del ciclo di audizioni informali, ai fini dell'espressione del parere di competenza della Commissione.

Davide BARUFFI (PD), *relatore*, osserva che lo schema di decreto legislativo del quale si avvia l'esame è adottato in attuazione di principi e criteri di delega contenuti nell'articolo 1, comma 7, della legge n. 183 del 2014, ai sensi dei quali il Governo « allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo » è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali. In particolare, i principi e criteri direttivi ai quali il decreto intende dare attuazione, espressamente richiamati nelle premesse dello schema di decreto legislativo, sono quelli di cui alla lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, *h)* e *i)* del medesimo comma 7.

Fa notare che le direttrici di intervento del provvedimento sono molteplici. Un primo obiettivo corrisponde all'elaborazione di un provvedimento organico che riassume in sé le disposizioni che regolano le forme contrattuali diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con evidenti effetti positivi in termini di semplificazione e organicità del quadro normativo vigente. In questa ottica, lo schema di decreto assorbe il contenuto di numerosi provvedimenti vigenti, che sono conseguentemente abrogati. Nel solco di questa direttrice di riordino della normativa vigente si innesta anche una revisione della disciplina sostanziale delle diverse tipologie contrattuali, volta in taluni casi a modificare le caratteristiche dei contratti oggetto di intervento, in altri casi tesa a chiarire la portata delle disposizioni vigenti, anche attraverso la traduzione legislativa di orientamenti giurisprudenziali consolidati, in altri ancora tesa ad apportare modifiche di carattere prevalentemente formale.

Altra importante finalità dell'intervento normativo è connessa all'obiettivo di va-

lorizzazione del contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, secondo quanto espressamente previsto dall'articolo 1 dello schema in esame, in linea con quanto previsto dalla disciplina europea. In questa ottica, in attuazione del criterio direttivo di cui all'articolo 1, comma 7, lettera *a)*, lo schema reca interventi volti al superamento di talune tipologie contrattuali, ai fini di una loro riconduzione al rapporto di lavoro subordinato. In particolare, con le disposizioni degli articoli da 47 al 49 dello schema si prevede il superamento dei contratti di collaborazione a progetto, già evocato, nell'ambito della delega di cui alla legge n. 183 del 2014, dai criteri di delega di cui al comma 2, lettera *b)*, numero 3) e al comma 7, lettera *g)*, dell'articolo 1. Nello stesso Titolo II dello schema, concernente la riconduzione al lavoro subordinato, si prevede anche il superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro, la cui disciplina è contenuta negli articoli da 2549 a 2554 del codice civile, anche in considerazione degli abusi ai quali si è prestata tale tipologia contrattuale. Nell'ottica della riduzione delle forme contrattuali, a fini di semplificazione, si prevede altresì l'abrogazione delle disposizioni contenute nel Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplinano il lavoro ripartito. Carattere assolutamente innovativo ha, invece, in linea con quanto previsto al riguardo dal criterio direttivo di cui all'articolo 1, comma 7, lettera *e)*, la nuova disciplina in materia di mansioni dei lavoratori, di cui all'articolo 55 dello schema di decreto, che importa una complessiva riscrittura del testo del vigente articolo 2103 del codice civile.

Passando a una rapida disamina del contenuto del provvedimento e rinviando per un'analisi più puntuale delle singole disposizioni alla documentazione predisposta dagli uffici della Camera, segnala che lo schema di decreto legislativo si compone di cinquantasette articoli, suddivisi in cinque titoli: il titolo I, concernente il lavoro subordinato, comprende gli articoli da 1 a 46 e si articola in sei capi,

riferiti rispettivamente al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualificato come forma comune di rapporto di lavoro, al lavoro a tempo parziale, al lavoro intermittente, al lavoro a tempo determinato, alla somministrazione di lavoro, all'apprendistato, nonché alle abrogazioni e alla disciplina transitoria. Il titolo II, che si articola in due capi e si compone degli articoli da 47 a 50, è invece dedicato alla riconduzione al lavoro subordinato dei rapporti di collaborazione e di associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Il titolo III, composto dagli articoli da 51 a 54, disciplina il lavoro accessorio, mentre il titolo IV, composto dal solo articolo 55, rivede la disciplina delle mansioni di cui all'articolo 2103 del codice civile. Il titolo V, reca le disposizioni finali, relative alla copertura finanziaria e all'entrata in vigore del provvedimento, e si compone degli articoli 56 e 57.

Quanto al contenuto del capo I del titolo I segnala in primo luogo che l'articolo 1, riproducendo il contenuto dell'articolo 1, comma 01, del decreto legislativo n. 368 del 2001 di cui l'articolo 46, comma 1, lettera c), dello schema di decreto in esame prevede l'abrogazione, dispone che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. Si tratta, come è evidente, di un'importante affermazione di principio, già contenuta nella legge delega, che deve trovare puntuale corrispondenza in altre disposizioni, che promuovano la costituzione di rapporti di lavoro stabili limitando il ricorso alle forme contrattuali maggiormente precarizzanti. A tale riguardo, il criterio di delega che richiede che il contratto di lavoro a tempo indeterminato sia reso più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti trova una corrispondenza, seppure indiretta, nelle norme della legge di stabilità per il 2015, che hanno previsto una stabile deducibilità ai fini IRAP del costo del lavoro riferibile a lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato e hanno introdotto una consistente decontribuzione per il triennio 2015-2017 con riferimento ai lavoratori

assunti nel corso del presente anno. Considerati i positivi effetti di tale ultima misura, è senz'altro auspicabile la sua traduzione in termini strutturali, al fine di rendere stabile l'alleggerimento del costo del lavoro che potrà sperimentarsi con riferimento ai lavoratori assunti nel 2015, anche in considerazione della soppressione degli analoghi incentivi previsti, specialmente nelle aree del Mezzogiorno, dalla legge n. 407 del 1990.

La Sezione I del Capo II, composta dagli articoli da 2 a 10, reca la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, sostituendo la regolamentazione contenuta nel decreto legislativo n. 61 del 2000, che viene contestualmente abrogato dall'articolo 46, comma 1, lettera a), dello schema di decreto in esame.

Con riferimento all'articolo 3, segnala, in primo luogo, che non è riproposta la disposizione ora contenuta nell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 61 del 2000 che sancisce l'obbligo, per il datore di lavoro di informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Tale circostanza va, a suo avviso, valutata con riferimento alla clausola 5 dell'allegato alla direttiva 97/81/CE, ai sensi della quale i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione la diffusione, agli organismi esistenti che rappresentano i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Il successivo articolo 4 reca una prima importante innovazione, per quanto riguarda il rapporto di lavoro *part-time* di tipo orizzontale consentendo al datore di lavoro, nel caso in cui i contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro non contengano una specifica disciplina del lavoro supplementare, di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, in ogni caso in una percentuale non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione

oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Non viene, peraltro, riprodotta la norma attualmente vigente, ai sensi della quale il rifiuto del lavoratore a richieste di prestazioni di lavoro non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Come evidenziato anche nella relazione illustrativa allegata al provvedimento, una ulteriore novità di rilievo riguarda la disciplina delle clausole elastiche e flessibili. In proposito ricordo che le clausole elastiche, che possono essere stipulate solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, sono quelle relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, mentre le clausole flessibili attengono alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Al riguardo, segnala che si prevede la possibilità delle parti di concordare avanti alle commissioni di certificazione, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina della materia, clausole flessibili nonché, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della prestazione medesima. Le richiamate clausole devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, possa modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Tali modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Non vengono, inoltre, riprodotte le norme che attualmente prevedono che la disponibilità all'inserimento di clausole flessibili o elastiche richieda il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno

specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo, e che l'eventuale rifiuto del lavoratore non integra, in ogni caso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Per quanto attiene ai principi di non discriminazione, l'articolo 5, comma 2, estende anche all'ipotesi di infortunio la possibilità già prevista attualmente per l'ipotesi di malattia di rimodulazione da parte dei contratti collettivi per i contratti *part-time* di tipo verticale della durata del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Osserva che il successivo articolo 6, ai commi 3 e 4, estende il campo di applicazione degli istituti della trasformazione di diritto e della trasformazione prioritaria del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time* attualmente previsti, rispettivamente, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, e in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori dei lavoratori, nonché in caso di assistenza di una persona convivente con grave, totale e permanente inabilità lavorativa anche alle gravi patologie cronicodegenerative ingratescenti. Il comma 7 del medesimo articolo introduce inoltre la possibilità, per il lavoratore, di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Fa presente che l'articolo 8, comma 2, in relazione alla determinazione da parte del giudice delle modalità temporali della prestazione in caso di assenza di una determinazione al riguardo nel contratto scritto, fa riferimento al solo criterio della valutazione equitativa, mentre allo stato l'articolo 8, comma 2, del decreto legislativo n. 61 del 2000 fa riferimento in primo luogo ai criteri contemplati nei contratti collettivi, e, in mancanza, a quello della valutazione equitativa. Sempre nell'ipotesi di determinazione del giudice delle moda-

lità temporali della prestazione nonché della sua durata, il medesimo comma 2, nel confermare il diritto del lavoratore ad un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, non fa più riferimento al criterio della valutazione equitativa, presente, invece nella normativa vigente. Rinvia inoltre alla documentazione predisposta dagli uffici di documentazione per una puntuale disamina delle norme vigenti che non sono state riproposte, osservando in questa sede che appare opportuno un confronto con il Governo sulle ragioni della mancata riproduzione, che sembrano doversi valutare caso per caso.

Segnala, in ogni caso che – non essendo stato riprodotto il contenuto dell'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 61 del 2000 – non viene più esplicitamente previsto che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, possano determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro *part-time*, nonché che i contratti collettivi nazionali possano, altresì, prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva.

Evidenzia che la Sezione II del Capo II si compone degli articoli da 11 a 16 e interviene sulla disciplina del lavoro intermittente, cosiddetto lavoro a chiamata, attraverso la complessiva riscrittura delle disposizioni attualmente contenute negli articoli 33 da 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 che attualmente regolano tale forma contrattuale.

Segnalato che la relazione illustrativa precisa che la disciplina del lavoro intermittente non è stata modificata, rileva in primo luogo che all'articolo 12 è riformulata la disposizione, attualmente contenuta nell'articolo 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, relativa all'individuazione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali delle fattispecie di utilizzo del lavoro intermittente in mancanza di una determinazione a riguardo nell'ambito della contrattazione collettiva. Con riferimento alla formulazione del comma 3 dell'articolo 12, che riprende quasi inte-

gralmente quella del comma 2-*bis* dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 276 del 2003, andrebbe valutato se – come sembra – la soppressione dell'inciso che richiama l'esigenza di rispettare i presupposti di instaurazione dei rapporti di lavoro intermittente abbia carattere meramente formale ovvero se, fermi restando i termini temporali massimi, sia consentito derogare ai presupposti di instaurazione del rapporto previsti dagli altri commi dell'articolo 12. Osserva, inoltre, che alla lettera b) del successivo comma 4 non è riproposta la disposizione ora vigente, che consente il superamento attraverso accordi sindacali del divieto di ricorrere al lavoro intermittente in unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o nelle quali siano operanti sospensioni o riduzioni di orario di lavoro. Sul punto, ritiene opportuno che il Governo chiarisca se tale nuova formulazione, analoga a quelle di cui agli articoli 18 e 30 dello schema, relativi, rispettivamente, al lavoro a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro rappresenti un rafforzamento di tale divieto. Per quanto attiene all'articolo 13, segnala in particolare che il comma 2 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di informare le rappresentanze sindacali unitarie e non solo quelle aziendali, come previsto a legislazione vigente, sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente, recando una disposizione che altrove nello schema non è riproposta, come nel caso del lavoro a tempo parziale. Il successivo comma 3 rimette a un decreto interministeriale il compito di individuare le modalità attuative della disposizione del medesimo comma relativa alla comunicazione in via elettronica dell'avvio della prestazione lavorativa. Al riguardo, a suo avviso dovrebbe valutarsi l'opportunità di richiamare espressamente, in sede di prima applicazione, il decreto interministeriale 27 marzo 2013, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 141 del 18 giugno 2013.

Con riferimento all'articolo 14, segnala che al comma 1 si prevede che per la determinazione, con proprio decreto, della misura minima dell'indennità di dispo-

bilità, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali senta le sole associazioni sindacali e non anche quelle datoriali, come allo stato previsto. Il successivo comma 5 non ripropone le disposizioni che, nel caso in cui il lavoratore, obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, rifiuti senza giustificazione di rispondere, prevedono che egli sia tenuto al risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro. A suo avviso, sarebbe opportuno chiarire se con tale modifica si intende unicamente eliminare il rinvio alla contrattazione per la quantificazione del danno fermo restando l'obbligo di risarcirlo ovvero escludere ogni risarcimento. Ritiene, peraltro, che il risarcimento sia comunque dovuto sulla base della normativa generale del codice civile in materia di responsabilità.

In ogni caso, segnala l'opportunità di una riflessione di svolgere una riflessione sul tema del lavoro intermittente, tenendo conto dell'ampliamento previsto per il ricorso al lavoro accessorio.

Rileva che il Capo III, composto degli articoli da 17 a 27, reca la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, attraverso la complessiva riscrittura, in un'ottica di semplificazione e consolidamento del testo, delle disposizioni che attualmente regolano tale forma contrattuale. In relazione a tale operazione, l'articolo 46 dispone l'abrogazione delle disposizioni vigenti e, in particolare, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come da ultimo modificato dal decreto-legge n. 34 del 2014, con l'esclusione dell'articolo 2 del medesimo decreto legislativo, che sarà abrogato a decorrere dal diciottesimo mese successivo alla data in vigore del decreto in esame. Nel segnalare che la diversa distribuzione delle disposizioni nel testo del decreto legislativo n. 368 del 2001 e nel presente schema non rende sempre agevole la comparazione tra la normativa vigente e il nuovo testo, osserva che – come evidenziato anche nella relazione illustrativa – un importante chiarimento consiste nell'esclusione

esplicita della sanzione della trasformazione, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a termine stipulati in violazione del limite del 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato di cui all'articolo 21, comma 1. La scelta dirime i dubbi applicativi sorti dopo la conversione del decreto-legge n. 34 del 2014, in quanto per taluni interpreti la sanzione amministrativa introdotta aveva carattere sostitutivo rispetto alla conversione del contratto, mentre altri ritenevano che essa si aggiungesse a tale ultima sanzione.

Per quanto attiene alle altre modifiche, rinviando per una disamina più puntuale alla documentazione predisposta dagli uffici, segnala in primo luogo che l'articolo 17, comma 3, prevede che, nel caso di stipulazione, presso la Direzione territoriale del lavoro, di un ulteriore contratto a termine dopo la scadenza del termine massimo di durata di 36 mesi, questo possa avere una durata massima di 12 mesi, mentre la normativa vigente prevede che tale durata sia stabilita con avvisi comuni dalle associazioni sindacali e dei datori più rappresentative sul piano nazionale. Contestualmente si sopprime la norma che per tale stipulazione attualmente prevede l'assistenza necessaria di un'organizzazione sindacale.

All'articolo 18 si dispone l'esclusione del rinvio alla contrattazione collettiva per il superamento del divieto di ricorso al lavoro a termine per mansioni svolte da lavoratori oggetto di licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi. La disposizione sembrerebbe, quindi rendere più rigido il divieto.

Con riferimento all'articolo 19, nel segnalare che la rubrica continua a fare riferimento a proroghe e rinnovi, mentre nel testo non si menzionano più i rinnovi, ma i contratti, si rileva l'introduzione della previsione che nel caso in cui si disponga la sesta proroga di un contratto a tempo determinato, in violazione, quindi, del limite di cinque proroghe, il contratto si considera a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sesta proroga. Non è quindi riproposta la disposizione secondo cui, in caso di assunzioni successive a

termine senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Si prevede, inoltre, che, ai fini dell'applicazione della disciplina in materia di riassunzioni successive alla scadenza di un contratto a termine e di esclusione dal limite del 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato, le attività stagionali debbano essere individuate con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, mentre il decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963, ora vigente, continua ad applicarsi solo fino all'adozione di tale decreto. Non è invece riproposta la disposizione in base alla quale, in caso di assunzioni successive a termine senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Per quanto riguarda, invece, la disciplina dei limiti percentuali per i lavoratori a termine, l'articolo 21, comma 1, in primo luogo legifica le disposizioni sul computo dei lavoratori, tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento al decreto-legge n. 34 del 2014 e alla relativa circolare n. 18 del 2014. Si prevede, inoltre, che l'individuazione di un limite percentuale superiore a quello del 20 per cento stabilito dal decreto sia consentita non solo ai contratti collettivi nazionali, ma anche ai contratti collettivi di livello aziendale purché stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con riferimento alle esclusioni dal computo, previste dall'articolo 21, commi 2 e 3, appare innovativa la previsione che anche università pubbliche e private possono stipulare contratti a termine in deroga al limite percentuale del 20 per cento, per attività di insegnamento, di ricerca o di assistenza tecnica o coordinamento della stessa. Analoga esclusione è prevista per gli « istituti della cultura di appartenenza statale », gli enti pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad eccezione delle

fondazioni lirico-sinfoniche, e per i lavoratori impiegati per esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. Tale ultima esclusione si giustifica, secondo quanto indica la relazione illustrativa, in ragione delle particolari esigenze del settore.

Al comma 6 non viene inoltre riproposta la norma che attualmente prevede che i contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, definiscano le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato relativamente ai posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori. Segnala, peraltro, che tale previsione dava attuazione alla clausola 6, paragrafo 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato di cui alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999.

Rileva che le norme degli articoli 22 e 23 in materia di diritto di precedenza e di non discriminazione confermano sostanzialmente la disciplina vigente, mentre l'articolo 24 non riprende la disposizione vigente relativa alla formazione sulle mansioni oggetto del contratto ai fini della prevenzione di rischi connessi all'esecuzione del lavoro.

Con riferimento alle esclusioni e alle discipline speciali previste dall'articolo 27, andrebbe valutata la portata del mancato richiamo, tra le discipline escluse dall'applicazione della normativa in esame, dei rapporti di apprendistato e delle tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che non costituiscono rapporti di lavoro. Si segnala, inoltre, la mancata riproposizione della norma che attualmente esclude dalla disciplina sui contratti a termine i rapporti con le aziende del settore del commercio ortofrutticolo. Da ultimo, rileva l'opportunità che il Governo chiarisca se la nuova normativa si applichi integralmente al per-

sonale delle fondazioni lirico-sinfoniche. Merita, infine, segnalare che, per quanto riguarda i rapporti con pubbliche amministrazioni, il comma 3 dell'articolo 27 fa espressamente salve le disposizioni previste in materia dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Ulteriori innovazioni della disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato conseguono alle abrogazioni previste dall'articolo 46. In particolare, con l'abrogazione dell'articolo 3-bis del decreto-legge n. 108 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 172 del 2002, si estende alle società di gestione aeroportuale e ai vettori aerei il divieto di stipulazione di contratti a termine nel caso in cui operi una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario all'interno dell'azienda. Il comma 2 dell'articolo 46 dispone inoltre l'abrogazione, a decorrere da 18 mesi successivi alla data di entrata in vigore del decreto legislativo, della disciplina speciale prevista dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 per i settori del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali.

Osserva che il Capo IV, composto dagli articoli da 28 a 38, interviene sulla disciplina della somministrazione di lavoro, contenuta negli articoli da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003, abrogati dall'articolo 46 del presente provvedimento.

Come indicato anche nella relazione illustrativa, la principale modifica rispetto alla normativa vigente riguarda la somministrazione a tempo indeterminato, il cosiddetto *staff leasing*, per cui vengono rimosse le norme che attualmente ne consentono l'utilizzo solo in relazione a un elenco tassativo di attività e settori lavorativi. A fronte di tale soppressione, l'articolo 29, comma 1, viene previsto un limite quantitativo per l'utilizzo di tale forma contrattuale, pari al 10 per cento della forza lavoro a tempo indeterminato dell'utilizzatore, applicabile nel caso in cui limiti quantitativi diversi non siano stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per i criteri di computo si appli-

cano criteri analoghi a quelli utilizzati per il calcolo dei limiti previsti per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento ai limiti quantitativi previsti per la somministrazione di lavoro a tempo determinato, sono sistematizzati i casi di esclusione dei limiti, relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che percepiscono trattamenti di disoccupazione non agricola da meno sei mesi, ai soggetti percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al regolamento UE n. 651 del 2014, rimettendone la disciplina a un decreto ministeriale. Si ribadisce, inoltre, l'esclusione della possibilità di ricorrere allo *staff leasing* presso le pubbliche amministrazioni.

All'articolo 30, con riferimento a divieti di ricorso alla somministrazione vigenti in talune ipotesi – in unità produttive nelle quali si è proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti o nelle quali siano operanti sospensioni o riduzioni di orario di lavoro – non sono riproposte le disposizioni che consentono il superamento del divieto attraverso accordi sindacali. Sul punto, è opportuno che il Governo chiarisca se tale nuova formulazione, analoga a quelle di cui agli articoli 12 e 18 dello schema, relativi, rispettivamente, al lavoro a tempo determinato, rappresenti un rafforzamento di tale divieto.

Nell'articolo 31 si riducono, quindi, i contenuti obbligatori del contratto di somministrazione, mentre all'articolo 32, comma 1, non viene confermata la norma che attualmente prevede la proporzionale riduzione dell'indennità di disponibilità in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.

Con riferimento all'articolo 31, andrebbe valutato se sia opportuna la soppressione, nell'ambito dei contenuti del contratto, dell'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili. Tale disposizione è, infatti, funzionale a garantire che

al lavoratore sia assicurata la stessa retribuzione del lavoratore alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.

Fa presente che il comma 2 dell'articolo 32, nel prevedere che al contratto di somministrazione a tempo determinato si applichi la disciplina prevista per il lavoro a tempo determinato con l'esclusione degli articoli 17, commi 1, 2 e 3, 19 e 21, riferiti in particolare al termine di durata dei contratti, alle proroghe e ai rinnovi, e al numero complessivo dei contratti stipulabili.

Tra le disposizioni non confermate, segnala che il decreto non ripropone la norma secondo cui la disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, relativa alla possibilità per le regioni di prevedere che una quota delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale, non si applicano in caso di somministrazione. Al riguardo, potrebbe essere utile acquisire elementi per valutare le ragioni di tale mancata riproposizione. Parimenti, non è riproposta la norma secondo cui le assunzioni a tempo determinato e indeterminato con contratti di somministrazione possono essere effettuate anche a tempo parziale. Non sembra, tuttavia, che tale esclusione infici la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale. Sul punto potrebbe essere utile una conferma da parte del Governo.

All'articolo 33 non è riproposta la norma in base alla quale il contratto di somministrazione può prevedere che gli obblighi di informazione, formazione e addestramento a carico del somministratore e rilevanti ai fini della sicurezza sul lavoro siano adempiuti dall'utilizzatore, anziché dal somministratore.

Nel segnalare l'opportunità di valutare le conseguenze di tale soppressione, rileva in ogni caso, che, con riferimento a quanto previsto dall'articolo 33, comma 4, occorre verificare se sia necessario coordinare con

le nuove disposizioni anche l'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

Fa presente, poi, che viene altresì soppressa la norma in base alla quale i lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore, mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore, dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Segnala che tale obbligo informativo, in termini sostanzialmente identici, è previsto dall'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Parimenti risulta soppressa la norma che fa salva la facoltà per il somministratore e l'utilizzatore di pattuire, per i servizi resi a quest'ultimo, un « compenso ragionevole », in relazione alla missione, all'impiego e alla formazione del lavoratore, con riferimento all'ipotesi in cui, al termine della missione, l'utilizzatore assuma il lavoratore. Anche in questo caso, andrebbe valutato se la mancata riproposizione della disposizione osti alla possibilità di pattuire bilateralmente un compenso.

Con riferimento alla materia dei diritti sindacali e delle garanzie collettive, segnala che non è riproposta la disposizione che prevede uno specifico diritto di riunione per i lavoratori che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori.

Per quanto riguarda la somministrazione irregolare, l'articolo 36 riprende con limitate modifiche il contenuto delle disposizioni vigenti, precisando espressamente che la nuova normativa non si applica nei confronti delle pubbliche amministrazioni. Viene, invece, eliminata la disciplina relativa alla somministrazione fraudolenta, rispetto alla quale la relazione illustrativa evidenzia come si trattasse di una fattispecie dai contenuti prescrittivi incerti e sostanzialmente sconosciuta nella pratica.

Osserva che l'articolo 37 prevede inoltre che qualora il lavoratore, a fronte di irregolarità nella somministrazione, chieda la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto a decorrere dall'inizio della somministrazione, egli può proporre l'azione entro il termine di 60 giorni decorrente dalla cessazione dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda del lavoratore, si prevede la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in linea con quanto previsto per la conversione del contratto a tempo determinato dall'articolo 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010.

Da ultimo, fa presente che l'articolo 38 introduce sanzioni amministrative che, a seconda dei casi, possono applicarsi anche al solo somministratore o utilizzatore.

Rileva che il Capo V, che si compone degli articoli da 39 a 45, disciplina il contratto di apprendistato, riproduce in larga misura le disposizioni del testo unico di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, abrogato dal successivo articolo 46, introducendo significate innovazioni rispetto a tale provvedimento.

In primo luogo segnala che l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale assume la nuova denominazione di « apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale » e, ai sensi del comma 3 dell'articolo 39, concorre con l'apprendistato di alta formazione e ricerca a integrare in un sistema duale formazione e lavoro in vista del conseguimento dei titoli e delle qualificazioni previsti dal Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. L'obiettivo dichiarato è quello di porre le basi per la costituzione di un autentico sistema duale, rivitalizzando due tipologie contrattuali che fino

ad ora non hanno registrato un adeguato apprezzamento da parte delle imprese.

Quanto alla disciplina generale del contratto di apprendistato si specifica che la forma scritta è richiesta ai fini della prova e non *ad substantiam*, come sembrava richiedere il testo unico del 2011, ancorché non mancassero orientamenti contrari. Si prevede, inoltre, che il piano formativo nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione non sia predisposto sulla base di moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali, bensì dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa. Si dispone, inoltre, l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo nel contratto a tempo indeterminato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza. Il comma 8 dell'articolo 40 prevede che il divieto per i datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti di assumere nuovi apprendisti, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato a tempo indeterminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione di almeno il 20 per cento degli apprendisti, si applichi solo ad apprendisti con contratto di tipo professionalizzante.

Per quanto attiene all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale, evidenzia che l'articolo 41 reca una disposizione di principio stabilendo che esso sia strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di

istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione nonché di quelli di cui al successivo articolo 44 dello schema di decreto. Si consente, inoltre, ai datori di lavoro, in relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di prorogare fino ad un anno il contratto dei giovani qualificati e diplomati a condizione che abbiano concluso positivamente gli appositi percorsi formativi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini del conseguimento del diploma e dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Inoltre, si prevede la proroga annuale anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale. Il comma 5 prevede, inoltre, che possano essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, ivi compresi anche gli istituti statali, al fine di acquisire competenze tecnico professionali ulteriori rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

A tale riguardo occorre considerare che l'articolo 4 del disegno di legge C. 2994 recante riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti prevede norme anche in materia di apprendistato. In particolare il comma 6 di tale disposizione stabilisce che a decorrere dall'anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore della legge, gli studenti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria di secondo grado possano svolgere periodi di formazione in azienda attraverso la stipulazione di contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale,

anche tenuto conto di quanto previsto dal presente decreto legislativo. Al contempo, si abroga il comma 2 dell'articolo 8-*bis* del decreto-legge n. 104 del 2013, che ha previsto l'avvio di un programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado, con particolare riferimento a quelli degli istituti professionali, per il triennio 2014-2016, attraverso la stipula di contratti di apprendistato con oneri a carico delle imprese interessate – facendo però salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali già attivati. Anche ai fini di una maggiore organicità della disciplina sarebbe opportuno che tale disposizione trovasse collocazione nel presente decreto e non nel provvedimento in materia scolastica.

Si prevede, inoltre, l'obbligo, per il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato, di sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con specifico decreto interministeriale nel quale siano stabiliti il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Lo stesso decreto definisce i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato e i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni. Per quanto attiene all'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, si prevede, in ogni caso, che la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Rileva che al comma 3 si prevede che, in assenza di regolamentazioni regionali,

l'attivazione dell'istituto venga rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri atti, mentre nel testo vigente, la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma è rimessa alle Regioni, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni nel rispetto di principi e criteri direttivi fissati dal decreto legislativo n. 167 del 2011. Al riguardo, segnala l'opportunità di meglio individuare a quali provvedimenti si faccia riferimento con il termine «atti».

Una rilevante innovazione interessa il trattamento economico per il contratto di apprendistato. Si dispone, infatti, l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, tranne diversa previsione dei contratti collettivi. Inoltre, viene diminuita la retribuzione dell'apprendista riconosciuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, che passa al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Ricordo che allo stato l'articolo 3, comma 2-ter, del decreto legislativo n. 167 del 2011, introdotto dal decreto-legge n. 34 del 2014, riconosce all'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, che perde l'ulteriore definizione di contratto di mestiere, l'articolo 42 prevede una sostanziale conferma delle disposizioni del decreto legislativo n. 167 del 2011, con limitate modifiche, per la cui illustrazione rinvio alla documentazione predisposta dal Servizio Studi della Camera dei deputati. Segnala, peraltro, che il successivo articolo 45, comma 4, prevede la possibilità di assumere i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione con contratto di apprendistato

professionalizzante, senza limiti di età, in luogo della possibilità, prevista dalla normativa vigente, di assumere i lavoratori in mobilità con tutte le forme di apprendistato.

Con riferimento all'articolo 43, segnala che si prevede possano essere assunti con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore. Analogamente a quanto previsto per l'apprendistato per la qualifica, si prevede che il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato, di sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito con uno specifico decreto interministeriale che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il richiamato protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro, entro il massimo di 60, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge n. 262 del 2006, La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario. Anche per questa tipologia di apprendistato si prevede una sensibile riduzione degli oneri per il datore di lavoro, che è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, tranne diversa previsione dei contratti collettivi, ed è tenuto a una retribuzione pari al 10 per cento di quella che sarebbe dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

Fa presente, inoltre, che l'articolo 44, nel disciplinare la materia degli *standard* professionali e formativi precisa che per l'apprendistato per la qualifica e il di-

ploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e superiore e la specializzazione professionale nel decreto interministeriale di definizione degli stessi *standard* venga stabilito il numero di ore da effettuare in azienda. Inoltre, si stabilisce che i richiamati *standard* costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai fini della definizione dell'offerta formativa nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Si chiarisce che l'onere di provvedere alla registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata spetta al datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, e all'istituzione formativa di appartenenza o all'ente di ricerca negli altri casi. Si prevede, infine, che le competenze acquisite dall'apprendista siano certificate dall'istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, con particolare riferimento al rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati dallo stesso provvedimento.

Per quanto riguarda le disposizioni dell'articolo 45, ritiene che meriti di essere segnalata la previsione del rinvio al decreto legislativo in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, per la definizione degli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Sotto il profilo della tecnica legislativa, occorre a suo avviso valutare se il riferimento di cui all'articolo 40, comma 6, lettera *f*), debba estendersi espressamente, oltre che all'ASpI, anche alla NASpI, prevista dagli articoli da 1 a 14 dello schema di decreto n. 22 del 2015, sostitutiva, a decorrere dal 1° maggio 2015, delle prestazioni di ASpI e mini-ASpI, previste dalla normativa vigente. Inoltre, il richiamo all'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003, previsto dall'articolo 40, comma 7, risulta errato in quanto lo stesso articolo 20 è soppresso dall'articolo 46, comma 1, lettera *g*), dello schema di

decreto in esame; mentre sarebbe opportuno fare riferimento all'articolo 4, comma 1, lettera *a*), dello stesso decreto legislativo n. 276.

Evidenzia che il Capo VI, che chiude il Titolo I, si compone del solo articolo 46 e reca le abrogazioni connesse alla disciplina di cui agli altri capi del Titolo I e una norma transitoria.

In particolare, si prevede la soppressione del Testo unico dell'apprendistato di cui al decreto legislativo n. 167 del 2011, del decreto legislativo n. 61 del 2000, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché del decreto legislativo n. 368 del 2001 relativo al lavoro a tempo determinato, salvo quanto previsto dal successivo comma 2, che — come si è anticipato dispone la soppressione dell'articolo 2 del medesimo decreto legislativo n. 368, che reca una disciplina speciale per il trasporto aereo e i servizi aeroportuali, a decorrere da 18 mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Per quanto riguarda il decreto legislativo n. 276 del 2003 si dispone la soppressione delle disposizioni degli articoli da 20 a 28 in materia di somministrazione di lavoro e delle relative sanzioni previste dai commi 3 e 3-*bis* dell'articolo 18, degli articoli da 33 a 40, in materia di lavoro intermittente, nonché del Capo II del Titolo V, che disciplina il lavoro ripartito. Con tale ultima previsione si persegue quindi la riduzione del numero delle forme contrattuali previste a legislazione vigente e la relazione illustrativa motiva la scelta di superare il lavoro ripartito in considerazione della sua scarsa diffusione.

Sono parimenti abrogate ulteriori disposizioni relative al lavoro a tempo determinato contenute nell'articolo 3-*bis* del decreto-legge n. 108 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 172 del 2002, nell'articolo 32, comma 3, lettera *a*), e commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010, nell'articolo 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012 e nell'articolo 28, commi da 2 a 6 e 9, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012.

Una norma di chiusura prevede, infine, l'abrogazione di tutte le disposizioni di legge comunque incompatibili con la disciplina introdotta dal provvedimento.

Segnalato che dovrebbe valutarsi l'opportunità di riordinare le abrogazioni previste sulla base di un criterio cronologico, riunendo le abrogazioni riferite allo stesso provvedimento, rileva l'opportunità di chiarire che restano salve le modificazioni apportate ad altre norme da parte delle disposizioni oggetto di abrogazione.

Fa presente che il Titolo II, come indicato nella rubrica, reca disposizioni volte alla riconduzione di rapporti di lavoro esistenti al lavoro subordinato, nell'ottica, già richiamata, del disboscamento delle forme contrattuali di carattere più instabile e dell'affermazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come forma comune di rapporto di lavoro, secondo quanto richiesto anche dalla normativa europea.

In questa ottica, nell'ambito del Capo I, l'articolo 47 stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2016 la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applichi anche ai rapporti di collaborazione che diano luogo a prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

A questo proposito, occorre considerare che la disposizione si innesta in un contesto normativo che già prevedeva che forme di collaborazione improprie fossero ricondotte al lavoro subordinato. Dovrà, quindi, verificarsi, anche acquisendo elementi di valutazione dal Governo, in quale misura la disposizione in esame innovi rispetto al quadro normativo vigente. A tale riguardo, occorre in primo luogo considerare che l'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003, nel disciplinare i contratti a progetto, fa riferimento a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, mentre l'articolo 47 dello schema in esame prevede la riconduzione a rapporti di lavoro subordinato dei rapporti che si

concretino in prestazioni esclusivamente personali, richiedendo quindi a tal fine una ulteriore qualificazione della fattispecie. In secondo luogo, occorre considerare che il medesimo articolo 61, comma 1, prevede che il progetto non possa comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi e che in sede applicativa la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29 del 2012 ha evidenziato che, per quanto attiene ai compiti esecutivi, deve escludersi la possibilità di attribuire compiti « caratterizzati dalla mera attuazione di quanto impartito, anche di volta in volta, dal committente, senza alcun margine di autonomia anche operativa da parte del collaboratore », cosicché « al collaboratore non residua alcuna possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive della attività ». Per quanto attiene alla ripetitività, si precisa che tale connotato indica quelle attività rispetto alle quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente, in ragione del loro carattere elementare.

In sostanza, per la configurazione di un genuino contratto di collaborazione a progetto si richiede il riconoscimento al collaboratore di margini di autonomia anche operativa nello svolgimento dei compiti assegnati. Deve altresì rilevarsi come la giurisprudenza più recente abbia attribuito valore prevalente, ai fini della distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, del criterio dell'etero-organizzazione inteso come vincolo di soggezione personale del lavoratore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale, mentre altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario e la forma della retribuzione, pur avendo natura meramente sussidiaria e non decisiva, possono costituire indici rivelatori della subordinazione, idonei anche a prevalere sull'eventuale volontà contraria manifestata dalle parti, ove incompatibili con l'assetto previsto dalle stesse. Occorre quindi verificare, attraverso un'at-

tenta analisi dei testi normativi e la loro interpretazione, in quale misura le nuove disposizioni costituiscano un parametro di riferimento più restrittivo di quello ora vigente.

In ogni caso, sembrerebbe opportuno coordinare la decorrenza del 1° gennaio 2016 con l'abrogazione della normativa sul lavoro a progetto, prevista a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento, ai sensi del successivo articolo 49, comma 1, dello schema.

Evidenzia che il successivo comma 2 prevede che le disposizioni di cui al comma 1 non si applichino alle seguenti tipologie di collaborazione: le collaborazioni per le quali la contrattazione collettiva prevede discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni; le prestazioni di lavoro rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge n. 289 del 2002.

Si tratta di eccezioni che riecheggiano sostanzialmente quelle già previste nell'articolo 61 del decreto legislativo n. 267 del 2001 con riferimento all'applicazione del contratto di collaborazione a progetto. Quanto alla prima fattispecie occorre, infatti, considerare che il comma 1 dell'articolo 61 fa salva la disciplina delle attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso *call center outbound* per le quali il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. La disposizione dell'articolo 47, comma 2, sembra quindi analoga a quella

vigente, prestandosi peraltro a un'estensione ad altri settori diversi dai *call center*. Per le altre fattispecie, le disposizioni dell'articolo 47, comma 2, riprendono sostanzialmente quanto previsto dall'articolo 61, comma 3, del decreto legislativo n. 267 del 2003.

Segnala in ogni caso che vengono meno alcune specifiche fattispecie di collaborazioni fatte salve dalla normativa vigente. Richiama, in particolare, all'articolo 61, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, che esclude la necessità di un progetto per le prestazioni occasionali, definite come rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro. Parimenti, viene meno l'esenzione dalle disposizioni del capo I del Titolo VII del decreto legislativo n. 276 del 2003 per chi percepisce la pensione di vecchiaia. Analogamente, all'articolo 49, comma 1, si sopprime l'articolo 69-*bis* del decreto legislativo n. 276 del 2003 che definisce in via presuntiva rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alcune prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA. Per tutte queste fattispecie, occorre verificare quale sia la disciplina applicabile a decorrere dal 1° gennaio 2016, con particolare riferimento ai casi nei quali non sussistano i requisiti di cui all'articolo 47, comma 1.

Sempre con riferimento alle tipologie di collaborazione alle quali non si applica il quanto disposto dal comma 1, segnala che da parte di operatori del Terzo settore e della cooperazione nonché di organizzazioni che svolgono attività di ricerca si è segnalato come la formulazione della nuova disciplina introdotta dal provvedimento in esame potrebbe determinare difficoltà operative per attività che si avvalgono in modo consistente di prestazioni di collaborazione.

Osserva che il comma 3 prevede, infine, che la disposizione relativa alla ricondu-

zione al lavoro subordinato non trovi applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni fino al completo riordino della disciplina in materia di utilizzo di contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, dopo il 1° gennaio 2017 le pubbliche amministrazioni non possono stipulare collaborazioni con le caratteristiche di cui al comma 1.

Anche in questo caso è, a suo avviso, opportuno verificare se si ipotizza di poter contrarre contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella pubblica amministrazione successivamente al 1° gennaio 2017, purché non presentino i caratteri di cui al comma 1 dell'articolo 47.

Fa notare che l'articolo 48 è volto a promuovere la stabilizzazione di lavoratori con contratti di collaborazione, anche a progetto e titolari di partita IVA. In particolare, la disposizione riconosce ai datori di lavoro i quali, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, soggetti con i quali avevano già stipulato contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto o titolari di partita IVA, l'estinzione degli illeciti, previsti dalle disposizioni in materia di versamenti contributivi, assicurativi e fiscali connessi alla eventuale erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, con esclusione delle sole violazioni accertate prima dell'assunzione. Ai fini del riconoscimento del beneficio si richiede che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle cosiddette sedi protette di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile e all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e che, nei dodici mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

Con riferimento alle « persone titolari di partita IVA », sarebbe opportuno circoscrivere la portata applicativa della norma

ai soli soggetti, titolari di partita IVA, che intrattengano rapporti professionali con i datori di lavoro interessati.

Passando alle disposizioni del Capo II, l'articolo 49, prevedendo il superamento del contratto di lavoro a progetto, al comma 1 stabilisce che le disposizioni che gli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 rimangano in vigore esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

Come già segnalato, si sopprime, tra l'altro, l'articolo 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 che definisce in via presuntiva rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alcune prestazioni lavorative rese da persona titolare di partita IVA. Si ribadisce, quindi, l'esigenza di verificare quale sia la disciplina applicabile a tali rapporti a decorrere dal 1° gennaio 2016, con specifico riferimento ai casi nei quali non sussistano i requisiti di cui all'articolo 47, comma 1.

Il comma 2 precisa che resta fermo quanto disposto dall'articolo 409 del codice di procedura civile, che prevede la competenza del giudice del lavoro per le controversie relative ai rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.

Sul punto, nell'esprimere apprezzamento per la scelta di riduzione dell'area di confine tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, privilegiando la riconduzione dei relativi rapporti all'area del lavoro subordinato, ritiene che sia opportuna una interlocuzione con il Governo al fine di chiarire in modo inequivoco la portata delle disposizioni contenute nel titolo II, anche alla luce delle prime letture fornite dagli operatori e dagli studiosi. In particolare, sembrerebbe opportuno acquisire un chiarimento al fine di verificare se dopo l'entrata in vigore del presente provvedimento possano stipularsi nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa ai quali non si applicherebbero le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del

2003 ovvero se tale possibilità debba ritenersi esclusa, ancorché non sussista uno specifico divieto normativo. Qualora si ritenesse possibile la stipulazione di nuovi contratti, dovrebbe peraltro chiarirsi quale sia la disciplina applicabile ai nuovi rapporti che fossero costituiti. Per quanto attiene invece alla disciplina applicabile dopo il 1° gennaio 2016, l'articolo 47, comma 2, prevede alcune specifiche eccezioni all'applicazione della normativa in materia di lavoro subordinato, ma sembra opportuno che il Governo chiarisca se — come sembra — sussista ancora la possibilità di stipulare contratti di collaborazione per rapporti che non presentino le caratteristiche di cui al comma 1 dell'articolo 47. In questa ottica, deve infatti valutarsi l'interpretazione dell'articolo 49, comma 2, dello schema, ai sensi del quale — come segnalato — resta ferma la competenza del giudice del lavoro per una serie di controversie concernenti, in particolare, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. Sembra, infatti, che permanga la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa senza che sia richiesta la presenza di uno specifico progetto, purché non ricorrano gli elementi che caratterizzano le prestazioni in termini di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 47, comma 1.

In ogni caso, anche con riferimento alle sole fattispecie di cui all'articolo 47, comma 2, andrebbe chiarito quale sia la normativa applicabile ai rapporti di lavoro costituiti, dal momento che non troverebbero applicazione né la disciplina del rapporto di lavoro subordinato né quella dei contratti di collaborazione a progetto, in considerazione di quanto previsto dall'articolo 49, comma 1, dello schema in esame. In assenza di una specifica disciplina legislativa, la regolamentazione di questi contratti di natura parasubordinata sembrerebbe integralmente rimessa all'autonomia contrattuale.

Sotto il profilo del coordinamento normativo, dovrebbe comunque valutarsi se

estendere l'applicazione dell'articolo 49, comma 1, anche ai commi 24 e 27 dell'articolo 1 della legge n. 92 del 2012, che recano disposizioni interpretative delle richiamate norme del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Rileva che l'articolo 50 rivede la disciplina dell'associazione in partecipazione, stabilendo che l'apporto dell'associato possa avvenire esclusivamente tramite conferimento di capitali e non più, come ora previsto, tramite apporto di lavoro. In relazione a ciò, vengono abrogati il secondo e il terzo comma dell'articolo 2549 del codice civile, nonché l'articolo 1, comma 30, della legge n. 92 del 2012, che contengono disposizioni concernenti l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro. Il comma 3, infine, salvaguarda i contratti di associazione in partecipazione nei quali l'apporto dell'associato consista anche in prestazioni lavorative, fino alla loro cessazione.

Dal punto di vista della formulazione della norma, sarebbe opportuno precisare che i contratti che sono fatti salvi devono essere in atto al momento dell'entrata in vigore del provvedimento in esame, in analogia a quanto previsto dall'articolo 49, comma 1.

Rileva che il Titolo III, composto dagli articoli da 51 a 54, reca norme sulla disciplina del contratto di lavoro accessorio, in attuazione del criterio direttivo di cui all'articolo 1, comma 7, lettera *h*), della legge delega, sostituendo gli articoli da 70 a 73 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che vengono contestualmente abrogati. Ai sensi dell'articolo 54, comma 2, è peraltro consentito l'utilizzo fino al 31 dicembre 2015, secondo la disciplina vigente, dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del provvedimento.

In particolare, tra le principali modifiche si segnala l'innalzamento da 5.000 a 7.000 euro del limite massimo entro cui deve rientrare la retribuzione perché la prestazione possa configurarsi come lavoro accessorio. Secondo quanto già previsto in sede applicativa i compensi devono riferirsi a un anno civile e non solare, come attualmente previsto dall'articolo 70

del decreto legislativo n. 276 del 2003. Resta in ogni caso fermo il limite di 2.000 euro annui per le prestazioni rese in favore di singoli committenti imprenditori o professionisti.

Come richiesto dalla Commissione nel suo parere sul decreto-legge n. 192 del 2014, in materia di proroga di termini legislativi, si rende stabile la previsione, ora disposta in via sperimentale per il 2013 e il 2014, che consente ai percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito di rendere prestazioni di lavoro accessorio, rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, entro il limite complessivo di 3.000 euro di corrispettivo annuo. Segnala che, per il suddetto limite – differentemente dal limite generale – lo schema di decreto non prevede un meccanismo di rivalutazione annua. Viene, inoltre, introdotto, al comma 5 dell'articolo 51 un divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere e servizi, ad eccezione di specifiche ipotesi individuate con decreto ministeriale da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto in esame. Come indicato nella relazione illustrativa della norma, la sua finalità è quella di evitare fenomeni di *dumping* in un mercato fragile come quello degli appalti.

Quanto alla disciplina di carattere applicativo, l'articolo 52 prevede che i buoni orari necessari per ricorrere a prestazioni di tipo accessorio debbano essere acquistati da committenti imprenditori o professionisti esclusivamente attraverso modalità telematiche, mentre i committenti non imprenditori o non professionisti possono ricorrere anche alle rivendite autorizzate. Si rimette, inoltre, a un decreto ministeriale la determinazione del valore nominale dei buoni orari, stabilendosi che fino alla sua adozione, il valore resta fissato, come ora, in 10 euro, mentre nel settore agricolo esso è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per gli im-

prenditori e i professionisti si introduce, poi, l'obbligo di comunicare, prima dell'inizio della prestazione, alla Direzione territoriale del lavoro competente, con modalità telematiche i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, attualmente registrati dal concessionario tenuto al pagamento delle spettanze, nonché il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi, il prestatore di lavoro accessorio riceverà, inoltre, il proprio compenso dal concessionario successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario, mentre allo stato si fa riferimento al momento della restituzione dei buoni.

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, l'articolo 51, comma 6, dello schema fa salva la disciplina vigente in materia di utilizzo del lavoro accessorio di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, che consente alle amministrazioni pubbliche di avvalersi, in caso di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, di contratti flessibili di assunzione e di impiego del personale e demanda ai contratti collettivi nazionali, ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine all'individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalla legge, la disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di contratti di formazione e lavoro, di altri rapporti formativi, di somministrazione di lavoro e di lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in applicazione di quanto previsto dai provvedimenti legislativi riguardanti tali materie, con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile.

Osserva che il Titolo IV, composto del solo articolo 55, innova disciplina delle mansioni, sostituendo l'articolo 2103 del codice civile, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, lettera e), della legge n. 183 del 2014, il quale prevede: la revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contempe-

rando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera.

In primo luogo, si introduce la possibilità di mutamento delle mansioni per tutte le mansioni rientranti nello stesso livello di inquadramento previsti dai contratti collettivi e non più soltanto per mansioni « equivalenti », così come avviene nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 52, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Nella nuova versione del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile non viene riproposto l'inciso, ora previsto, secondo cui l'assegnazione deve aver luogo senza alcuna diminuzione della retribuzione. Dovrebbero valutarsi le ragioni della mancata conferma di tale disposizione.

Il nuovo secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile consente di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, mentre il quarto comma lo consente facendo rinvio a ulteriori ipotesi previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Al riguardo, segnala che – come già ricordato – il criterio di delega richiede che la revisione delle mansioni sia giustificata da « processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi », mentre la disposizione fa riferimento esclusivamente alla « modifica degli assetti

organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore ». Occorre, in proposito, valutare se il carattere meno puntuale della disposizione contenuta nello schema consenta di rispettare in ogni caso il criterio direttivo della delega o se la formulazione debba, piuttosto, essere maggiormente specifica.

Fa notare che il terzo comma del nuovo articolo 2103 del codice civile prevede che l'assegnazione a nuove mansioni imponga al datore di lavoro di assolvere l'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina, comunque, la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

Dalla formulazione della disposizione non risulta chiaro se tale obbligo sorga solo nel caso di assegnazione a mansioni inferiori ai sensi del secondo e quarto comma dell'articolo 2103 ovvero anche in caso di assegnazione a mansioni di pari livello ai sensi del primo comma o anche a mansioni superiori, ai sensi del successivo settimo comma. Qualora la disposizione si riferisse anche a tali due ultime fattispecie, sarebbe opportuno posizionarla dopo l'attuale settimo comma.

In caso di assegnazione a mansione inferiore, il nuovo quinto comma dell'articolo 2103 del codice civile specifica che il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Sul punto, potrebbe valutarsi se sia possibile prevedere che, in caso di cessazione delle esigenze di carattere organizzativo che avevano dato luogo al demansionamento, il lavoratore debba essere riassegnato a mansioni riconducibili al suo livello di inquadramento.

Osserva che il nuovo sesto comma dell'articolo 2103 del codice civile disciplina la possibilità, non espressamente prevista dalla legge delega, di stipulare, nelle specifiche sedi « assistite », accordi individuali di modifica delle mansioni, del

livello di inquadramento e della relativa retribuzione, quando ciò corrisponda all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Come evidenziato, la disposizione, diversamente dai casi di demansionamento di cui al secondo e quarto comma dell'articolo 2103 del codice civile, consente espressamente di rivedere la retribuzione prevista e, non contenendo alcun riferimento al livello di inquadramento inferiore, dovrebbe rendere possibili inquadramento anche in livelli ancora inferiori.

Fa notare che il settimo comma della nuova stesura dell'articolo 2103 del codice civile rivede quindi la disciplina dell'assegnazione a mansioni superiori. In primo luogo, mentre il testo vigente prevede che l'assegnazione diventi definitiva, in ogni caso, dopo tre mesi, la nuova formulazione richiede che siano decorsi almeno sei mesi consecutivi, consentendo altresì il superamento di tale ultimo termine da parte della contrattazione collettiva.

Si introduce, peraltro, la possibilità, per la contrattazione aziendale (e non solo per quella nazionale), di fissare il periodo trascorso il quale l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori diviene definitiva. Viene, altresì, espressamente fatta salva la facoltà del lavoratore di rifiutare l'assegnazione definitiva delle mansioni superiori.

Fa presente che il nono comma del nuovo testo della disposizione codicistica prevede la nullità di ogni patto contrario, « salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma ».

In proposito, si osserva che il richiamo alle condizioni di cui al secondo comma potrebbe risultare incongruo, mentre andrebbe probabilmente richiamato anche il settimo comma, che, con riferimento all'assegnazione definitiva a mansioni superiori, fa salva la diversa volontà del lavoratore.

L'ottavo comma del nuovo articolo 2103 del codice civile conferma, invece, la disciplina vigente in caso di trasferimento da una unità produttiva a un'altra.

Occorre, conclusivamente, considerare che un'esplicita deroga a quanto disposto dal vigente articolo 2103 del codice civile è stata introdotta, di recente, dall'articolo 5, comma 1, lettera *b*), del decreto-legge n. 90 del 2014, che interviene sulla gestione del personale pubblico in disponibilità stabilendo che, al fine di ampliare le possibilità di ricollocamento, il personale in disponibilità può presentare, nei 6 mesi anteriori alla data di scadenza del termine di 24 mesi previsto come periodo massimo di godimento dell'indennità spettante al seguito del collocamento in disponibilità, istanza di ricollocazione, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria. La ricollocazione non può comunque avvenire prima dei 30 giorni anteriori alla data di scadenza del richiamato termine di 24 mesi. A questo proposito, occorre rilevare che la portata di tale deroga sembrerebbe da riconsiderare alla luce delle sensibili modifiche introdotte nell'articolo 2103 del codice civile. Se, infatti, l'articolo 5 del decreto-legge n. 90 del 2014 aveva introdotto una facoltà ulteriore rispetto all'articolo 2103 del codice civile, applicabile a tutti i lavoratori pubblici e privati, ora tale facoltà sembrerebbe costituire una limitazione rispetto alle previsioni di carattere generale contenute nel nuovo testo del medesimo articolo 2103 del codice civile. A tale riguardo, occorrerebbe che il Governo chiarisca se – come sembra – le nuove disposizioni in materia di mansioni contenute nell'articolo 2103 del codice civile trovino applicazione anche alle pubbliche amministrazioni e come debbano, pertanto, interpretarsi, in tale nuovo contesto, le disposizioni dell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge n. 90 del 2014.

Osserva che il Titolo V, recante le disposizioni finali, si compone degli articoli 56 e 57 e reca la copertura finanziaria del provvedimento nonché una specifica

clausola di salvaguardia, e le disposizioni sull'entrata in vigore del provvedimento. In particolare, l'articolo 56, comma 1, reca la copertura finanziaria degli oneri derivanti dagli articoli da 47 a 50 dello schema, valutati in 16 milioni di euro per il 2015, 58 milioni di euro per il 2016, 67 milioni di euro per il 2017, 53 milioni di euro per il 2018 e 8 milioni di euro per il 2019. La relazione tecnica chiarisce che l'onere consegue alle modifiche comportamentali rispetto all'ordinamento vigente dirette ad anticipare quota parte delle trasformazioni di rapporti di lavoro in lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno 2015 per usufruire del beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 118, della legge n. 190 del 2014. In particolare, si è stimata una crescita del 5,5 per cento di modifiche comportamentali (circa 20.000 soggetti aggiuntivi). Gli oneri, che sono parzialmente compensati dalle maggiori entrate fiscali indotte, trovano copertura quanto a 16 milioni di euro per il 2015, 52 milioni di euro per il 2016, 40 milioni di euro per il 2017, 28 milioni di euro per il 2018, mediante corrispondente riduzione del fondo costituito ai sensi dell'articolo 1, comma 107, della legge di stabilità 2015 e quanto a 7 milioni di euro per il 2017 e a 9 milioni di euro per il 2018, mediante utilizzo del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, in misura pari a 12 milioni di euro per il 2017 e a 15 milioni di euro per il 2018, al fine di garantire la necessaria compensazione sui saldi di finanza pubblica.

Osserva che il successivo comma 2 reca la clausola di salvaguardia richiesta dall'articolo 17, comma 12, della legge di contabilità e finanza pubblica prevedendo che, nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, effetti finanziari negativi e in particolare scostamenti rispetto alla valutazione delle minori entrate, il Ministro dell'economia e delle finanze provveda, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, all'introduzione di un contributo aggiuntivo di solidarietà a favore delle

gestioni previdenziali a carico dei datori di lavoro del settore privato e dei lavoratori autonomi.

Si tratta di una disposizione che, evidentemente, presenta profili di criticità, ancorché l'incremento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati e dei lavoratori autonomi sia meramente eventuale e si attiverebbe solo in caso di sfioramento delle previsioni di minori entrate contenute nell'articolo 56, comma 1. Sembra quindi opportuno superare questa formulazione della clausola di salvaguardia, secondo quanto rappresentato anche dal Ministro Poletti. In proposito, potrebbe valutarsi l'opportunità di sostituirla con una di contenuto analogo a quella inserita, in ottemperanza al parere reso dalla Commissione bilancio della Camera, nell'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 22 del 2015, ai sensi della quale « nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 1, adotta tempestivamente, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, le conseguenti iniziative legislative volte alla correzione dei predetti effetti, ai sensi dell'articolo 17, comma 13, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ovvero, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera l), della legge medesima, qualora tali scostamenti siano in procinto di verificarsi al termine dell'esercizio finanziario ».

Fa presente, infine, che l'articolo 57 del decreto prevede che esso entri in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*, conformemente a quanto previsto al riguardo dalla legge n. 183 del 2014.

Claudio COMINARDI (M5S), facendo riferimento all'asserita volontà del Governo di promuovere forme di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella dichiarata intenzione di preferirle a quelle atipiche, di cui si propone una semplificazione, fa presente di non essere riuscito ancora a individuare alcuna concreta modalità progressiva di tutela del

lavoratore nei provvedimenti finora assunti dall'Esecutivo. Osservato, quindi, che si è in presenza di una vera e propria « truffa semantica » ai danni dei lavoratori, si riserva di svolgere un intervento più approfondito sul merito del provvedimento nel prosieguo del suo esame.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame del provvedimento ad altra seduta.

La seduta termina alle 14.10.

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO
DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

Giovedì 16 aprile 2015.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.10 alle 14.20.

ERRATA CORRIGE

Nel *Bollettino delle Giunte e delle Commissioni parlamentari* n. 425 del 15 aprile 2015, a pagina 69, prima colonna, quarta riga, le parole: « la sottosegretaria » sono sostituite dalle seguenti « il sottosegretario ».

ALLEGATO 1

5-03399 Gnechi: Applicazione delle salvaguardie in materia di accesso al trattamento pensionistico ai lavoratori del settore edile che abbiano stipulato accordi sindacali in sede governativa anteriormente al 4 dicembre 2011.

TESTO DELLA RISPOSTA

Nell'atto parlamentare dell'onorevole Gnechi e altri, concernente la possibilità di applicazione delle salvaguardie in materia di accesso al trattamento pensionistico ai lavoratori del settore edile, si rappresenta che i lavoratori edili – benché fruitori, ai sensi della legge n. 223 del 1991, di un trattamento speciale di disoccupazione analogo all'indennità di mobilità – non sono ricompresi tra i soggetti salvaguardati per l'accesso alla pensione con in requisiti vigenti anteriormente all'entrata in vigore della riforma in materia pensionistica di cui al decreto cosiddetto « Salva-Italia ».

Al riguardo, occorre evidenziare che, dal punto di vista formale, il trattamento speciale di disoccupazione riconosciuto ai lavoratori edili è diverso e, pertanto, non assimilabile all'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge n. 223 del 1991.

Infatti, i due trattamenti in parola differiscono sia nella durata sia nei presupposti normativamente richiesti ai fini della loro concessione.

Ciò posto, non appare percorribile una soluzione interpretativa delle disposizioni di salvaguardia che possa far ricomprendere i lavoratori edili tra i soggetti es-

nerati dall'innalzamento dei requisiti pensionistici ai sensi dell'articolo 24, comma 14, lettera a), del decreto-legge n. 201 del 2011 e dell'articolo 22, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 95 del 2012.

Pertanto, le istanze sottese al presente atto parlamentare, seppur astrattamente condivisibili – potranno trovare accoglimento nell'ambito di un apposito intervento normativo per il quale occorrerà reperire la necessaria copertura finanziaria.

Da ultimo, va precisato che il tema delle salvaguardie delle persone che – a seguito degli effetti distorsivi della riforma in materia di pensioni – si sono ritrovate prive del lavoro e della pensione, è all'attenzione del Governo che è attualmente impegnato nella verifica degli oneri derivanti dall'adozione delle possibili soluzioni nel quadro, peraltro, delle imprescindibili compatibilità finanziarie.

È, inoltre, in corso, il monitoraggio delle salvaguardie da parte dell'Inps, all'esito del quale si potrà verificare se vi siano risorse da poter utilizzare per finanziare misure in favore di coloro che hanno perso il lavoro, che sono privi di ammortizzatori sociali e che sono prossimi al pensionamento.

ALLEGATO 2

5-04956 Chimienti: Ricollocazione e accesso al pensionamento di dipendenti delle Carrozzerie Mirafiori.**TESTO DELLA RISPOSTA**

L'onorevole interrogante – con il presente atto parlamentare – chiede un intervento finalizzato a riconoscere ai lavoratori delle carrozzerie di Mirafiori addetti alla cosiddetta catena di montaggio, la possibilità di accedere alla pensione con i requisiti precedenti la riforma pensionistica introdotta con il decreto «Salva-Italia».

A tale proposito ricordo che l'articolo 1, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 67 del 2011, classifica i soggetti che svolgono l'attività alla cosiddetta «catena di montaggio» tra le categorie di lavoratori addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti cui è concesso, a domanda, il diritto all'accesso al trattamento pensionistico anticipato.

I lavoratori interessati a questo tipo di trattamento pensionistico devono, innanzitutto, dimostrare di aver lavorato alla catena di montaggio per sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa – per le pensioni con decorrenza fino al 31 dicembre 2017 – mentre, per le pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 2018, per un periodo pari alla metà della vita lavorativa.

Per quanto concerne i requisiti anagrafici e contributivi, il predetto pensionamento anticipato si consegue al raggiungimento della cosiddetta quota 97 e 3 mesi (ad esempio 61 anni e 3 mesi di età + 36 anni di contributi oppure 62 anni e 3 mesi

di età + 35 anni di contributi), con incremento di 4 mesi a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Dunque, tali requisiti sono evidentemente più bassi rispetto a quelli previsti per la generalità dei lavoratori che intendono accedere alla pensione anticipata che ricordo prevede, per l'anno 2015, 42 anni e 6 mesi età per gli uomini e a 41 anni e 6 mesi per le donne.

La direzione territoriale del lavoro di Torino ha fatto sapere che la società sta realizzando una ristrutturazione delle linee produttive basata su sistemi di analisi ergonomica finalizzati a ridurre il carico biomeccanico e di conseguenza il rischio da esso causato nonché a rendere meno gravosa e usurante la prestazione lavorativa.

La società, inoltre, ha comunicato che al termine della periodo di fruizione della CIGS a tutti i lavoratori sarà assicurata la collocazione all'interno dell'azienda tenendo conto delle specifiche capacità lavorative.

In conclusione, pur non ravvisandosi la necessità di un intervento *ad hoc* per i lavoratori della catena di montaggio delle carrozzerie di Mirafiori, posso confermare che il Governo e l'Inps stanno svolgendo sul tema generale della flessibilità in uscita un'attività di analisi, valutazione e simulazione tra più opzioni, per verificare quali siano le soluzioni più efficaci rispetto agli obiettivi economicamente sostenibili.

ALLEGATO 3

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2014 (C. 2977 Governo).

PROPOSTA DI RELAZIONE APPROVATA

La XI Commissione,

esaminato, per le parti di propria competenza, il disegno di legge recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2014 (C. 2977);

rilevato, in particolare, che l'articolo 14, al fine di dare piena attuazione alla direttiva 92/57/CEE, estende il campo di applicazione delle disposizioni poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 anche ai lavori edili o di ingegneria civile che si svolgono all'interno di cantieri temporanei o mobili di durata inferiore ai dieci giorni, fatta eccezione per talune fattispecie di lavoro individuate dall'allegato X del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008;

osservato che l'articolo 15 è volto a dare attuazione alle disposizioni dalla direttiva 2009/13/CE sul lavoro marittimo, riprendendo sostanzialmente il contenuto di un precedente schema di decreto legislativo (atto del Governo n. 104), adottato a seguito di una delega attribuita al Governo dalla legge comunitaria 2009, sul quale la Commissione ha espresso un parere favorevole con osservazioni nella seduta del 6 ottobre 2014;

considerato che l'iter di adozione di detto schema di decreto legislativo non si è completato, non essendo intervenuta la sua approvazione finale prima della sca-

denza del termine previsto per l'esercizio della delega, e si rende pertanto urgente, anche in considerazione dell'apertura di una procedura di infrazione nei confronti del nostro Paese, attuare celermente le disposizioni della richiamata direttiva 2009/13/CE;

preso atto con favore che il comma 2, lettera *b*), del richiamato articolo 15, in conformità ad una osservazione formulata nel parere reso dalla XI Commissione sul predetto atto n. 104, introduce nel decreto legislativo n. 271 del 1999 l'articolo 38-*bis*, che reca una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 516 a euro 2.582 per chiunque adibisca minori ai lavori vietati dal richiamato decreto interministeriale;

ricordato che, ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2009/13/CE, nello stabilire le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della medesima direttiva, gli Stati membri devono garantire che esse siano « effettive, proporzionate e dissuasive »;

considerato che, a tal fine, occorre fare riferimento principalmente alle disposizioni di carattere sanzionatorio previste per analoghe fattispecie nell'articolo 26 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, in materia di tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti;

osservato che la relazione illustrativa allegata al provvedimento evidenzia come sia stato assunto quale parametro di riferimento la sanzione di cui all'articolo 26, comma 3, della legge n. 977 del 1967;

ribadita, su un piano più generale, l'esigenza, già segnalata in occasione dell'esame dell'atto n. 104, di completare celermente l'adozione delle disposizioni tese ad adeguare le norme di carattere generale contenute nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, alle particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative di determinate categorie di lavoratori, dando attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008;

richiamata, in questo contesto, l'esigenza di procedere celermente all'adozione della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, nonché delle disposizioni volte ad assicurare l'armonizzazione delle disposizioni tecniche previste dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione, anche attraverso il conferimento di una specifica delega legislativa al Governo, al fine di operare un migliore coordinamento tra la disciplina vigente e le nuove disposizioni da introdurre;

ritenuto, in ogni caso, che ai lavoratori marittimi debba essere assicurato un

livello di tutela pari a quello riconosciuto agli altri lavoratori,

DELIBERA DI RIFERIRE FAVOREVOLMENTE

con le seguenti osservazioni:

a) con riferimento all'articolo 15, comma 2, lettera b), capoverso ART. 38-bis, si valuti la misura della sanzione prevista per la violazione dei divieti di adibizione di minorenni a lavori pericolosi per la loro salute e sicurezza, verificandone l'adeguatezza e la dissuasività tenendo conto della graduazione delle sanzioni prevista per analoghe fattispecie dall'articolo 26 della legge n. 977 del 1967;

b) su un piano più generale, si raccomanda al Governo di provvedere alla tempestiva adozione delle disposizioni necessarie a coordinare la disciplina generale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con la normativa settoriale riferita alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, nonché ad assicurare l'armonizzazione delle disposizioni tecniche previste dal medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione, verificando, in particolare, l'opportunità di procedere al riguardo attraverso il conferimento di una specifica delega legislativa.

ALLEGATO 4

Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2014 (C. 2977 Governo).

EMENDAMENTO APPROVATO

ART. 15.

Al comma 2, lettera a), sostituire il capoverso ART. 5-bis con il seguente: « ART. 5-bis. – (Lavori vietati ai minori) – 1. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua, d'intesa con il Ministero della salute e il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, sentite le organizzazioni comparativamente più rappresentative degli armatori e dei marittimi interessate, una ricognizione volta ad accertare la sussistenza di lavori pericolosi per la salute e la sicurezza dei minori di anni diciotto.

2. Sulla base delle risultanze della ricognizione di cui al comma 1, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, da adottare entro sessanta giorni dalla data di conclusione della medesima ricognizione, sono individuati i lavori ai quali è vietato adibire i minori di anni diciotto.

3. Qualora l'evoluzione della tecnologia o dei processi produttivi comporti l'introduzione di lavori pericolosi per la salute e la sicurezza dei minori di anni diciotto, si procede ai sensi dei commi 1 e 2. ».

15. 1. (Nuova formulazione) La Relatrice.

ALLEGATO 5

Relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea relativa all'anno 2013 (Doc. LXXXVII, n. 2).

PROPOSTA DI PARERE APPROVATA

La XI Commissione,

esaminata, per le parti di propria competenza, la Relazione consuntiva sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea relativa all'anno 2013 (Doc. LXXXVII, n. 2);

considerato che il documento dà conto in modo accurato dell'attività svolta dalle Istituzioni dell'Unione europea e delle corrispondenti iniziative assunte dal Governo italiano sia in relazione alla partecipazione ai negoziati a livello europeo sia ai fini dell'attuazione della normativa dell'Unione nell'ordinamento italiano;

rilevato in senso positivo che la relazione richiama, in coerenza con il dettato dell'articolo 13 della legge n. 234 del 2012, gli atti di indirizzo approvati dalle Camere in merito a documenti o questioni all'esame delle Istituzioni dell'Unione europea;

preso atto delle parti più direttamente riferibili a materie di competenza della Commissione, contenute nel paragrafo della Parte II della Relazione, dedicata all'occupazione e alle politiche con valenza sociale, nel quale si evidenzia che le azioni realizzate dal Governo nel corso del 2013 in materia sono state per lo più volte alla realizzazione degli obiettivi fissati dalla Strategia Europa 2020;

rilevato che la Relazione è stata trasmessa alle Camere il 27 marzo 2015 mentre, ai sensi dall'articolo 13, comma

2, della legge n. 234 del 2012, avrebbe dovuto essere trasmessa entro il 28 febbraio 2014;

considerato che tale ritardo nella trasmissione rende di scarsa utilità l'esame nel merito del documento, tenuto conto che esso fa riferimento ad attività svolte all'inizio di questa legislatura, in presenza di un diverso Esecutivo, prima ancora dell'avvio del semestre italiano di Presidenza dell'Unione;

tenuto altresì conto che il Governo avrebbe dovuto presentare entro il 28 febbraio 2015 la relazione consuntiva riferita all'anno 2014 e che è all'esame della Camera la relazione programmatica del Governo sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea per l'anno 2015,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) si segnala l'opportunità che il Governo trasmetta quanto prima alle Camere la relazione consuntiva riferita all'anno 2014, in modo da consentire una tempestiva verifica delle attività svolte dal Governo a livello europeo e, in particolare, del seguito dato agli atti di indirizzo approvati dalle Camere;

b) si segnala l'opportunità di individuare modalità di esame della relazione consuntiva tali da assicurarne una tempestiva discussione in sede parlamentare.