

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

INTERROGAZIONI:

5-11159 Di Salvo: Dati relativi alla fruizione dei congedi di paternità	177
<i>ALLEGATO 1 (Testo della risposta)</i>	183
5-11193 Tripiedi: Misure volte a garantire la salute, la sicurezza e la salvaguardia occupazionale dei lavoratori impiegati nel <i>terminal</i> 3 dell'aeroporto di Fiumicino, a seguito dell'incendio del 7 maggio 2015	178
<i>ALLEGATO 2 (Testo della risposta)</i>	184

SEDE CONSULTIVA:

DL 50/2017: Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo. C. 4444 Governo (Parere alla V Commissione) (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i>)	178
<i>ALLEGATO 3 (Parere approvato)</i>	186

SEDE REFERENTE:

Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo. C. 4388 Laforgia (<i>Esame e rinvio</i>)	178
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	182

INTERROGAZIONI

Giovedì 11 maggio 2017. — Presidenza del vicepresidente Walter RIZZETTO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Massimo Casano.

La seduta comincia alle 9.05.

5-11159 Di Salvo: Dati relativi alla fruizione dei congedi di paternità.

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

Titti DI SALVO (PD), ringraziando il sottosegretario, osserva che il congedo obbligatorio per i padri ha un effetto di promozione della natalità, come dimostrano le evidenze dei Paesi in cui tale istituto è stato da tempo introdotto e ha una durata più lunga rispetto a quella, troppo limitata, dell'Italia.

Nel nostro Paese, piuttosto, la discussione si concentra sull'obbligatorietà dell'istituto, ritenendo molti che la scelta di condividere la responsabilità genitoriale sia e debba rimanere un fatto privato. Al contrario, a suo avviso, tale scelta, da cui dipende strettamente anche il numero di figli che si sceglie di mettere al mondo, ha una valenza pubblica importante, in

quanto, come dimostrato dai dati relativi agli altri Paesi, essa si riflette sulla società e perfino sull'economia nazionale.

Alla luce di tali considerazioni, pertanto, ritiene che il Parlamento e il Governo si debbano impegnare per allungare il periodo del congedo obbligatorio di paternità per lo meno fino a quindici giorni.

5-11193 Tripiedi: Misure volte a garantire la salute, la sicurezza e la salvaguardia occupazionale dei lavoratori impiegati nel terminal 3 dell'aeroporto di Fiumicino, a seguito dell'incendio del 7 maggio 2015.

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

Dino ALBERTI (M5S), in qualità di sottoscrittore dell'atto di sindacato ispettivo, prende atto della risposta fornita, riservandosi di approfondirne i contenuti.

Walter RIZZETTO, *presidente*, dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

La seduta termina alle 9.15.

SEDE CONSULTIVA

Giovedì 11 maggio 2017. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO.

La seduta comincia alle 13.50.

DL 50/2017: Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo.

C. 4444 Governo.

(Parere alla V Commissione).

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

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 10 maggio 2017.

Cesare DAMIANO, *presidente*, ricorda che, come concordato nella riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, dello scorso 4 maggio, l'espressione del parere di competenza alla V Commissione avrà luogo nella seduta odierna.

Antonella INCERTI (PD), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere favorevole, soffermandosi, in particolare, sulle osservazioni in essa contenute (*vedi allegato 3*).

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, pone in votazione la proposta di parere formulata dalla relatrice.

La Commissione approva la proposta di parere della relatrice (*vedi allegato 3*).

La seduta termina alle 14.

SEDE REFERENTE

Giovedì 11 maggio 2017. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO.

La seduta comincia alle 14.

Modifica dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e altre disposizioni concernenti la tutela dei lavoratori dipendenti in caso di licenziamento illegittimo.

C. 4388 Laforgia.

(Esame e rinvio).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che, come deciso dall'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, del 4 maggio scorso, nell'odierna seduta avrà luogo la relazione introduttiva ed

eventuali interventi nell'ambito dell'esame preliminare della proposta di legge.

Dà, quindi, la parola alla relatrice, on. Titti Di Salvo, per lo svolgimento del suo intervento introduttivo.

Titti DI SALVO (PD), *relatrice*, rileva che la proposta di legge, che consta di cinque articoli, è volta a ridisegnare la disciplina vigente relativa ai casi di licenziamento illegittimo, allo scopo di rafforzare le tutele dei lavoratori. Essa riproduce sostanzialmente il contenuto delle disposizioni recate dagli articoli da 83 a 87 della proposta di legge di iniziativa popolare Atto Camera n. 4064, recante « Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori », di cui la XI Commissione ha avviato l'esame in sede referente lo scorso 9 marzo. Il provvedimento, peraltro, non interviene sul decreto legislativo n. 23 del 2015, attuativo del cosiddetto *Jobs Act*, e non sembrerebbe quindi incidere sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi applicabile ai lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015.

L'articolo 1, che sostituisce l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970, modifica la disciplina vigente in materia di licenziamento illegittimo applicabile ai lavoratori, che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In particolare, al capoverso 2, si prevede l'obbligo per il giudice di applicare la sanzione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamenti disciplinari, discriminatori, inefficaci, nulli, in quanto adottati in violazione di specifiche norme di legge, senza alcuna distinzione in relazione alle dimensioni aziendali. La reintegrazione si applica anche nei casi di annullamento del licenziamento da parte del giudice che accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro per insussistenza del fatto contestato ovvero perché esso non è stato commesso dal lavoratore o comunque non è a lui impu-

tabile ovvero perché non costituisce infrazione rilevante sul piano disciplinare ovvero perché rientra tra le condotte punibili sulla base delle procedure dell'articolo 2106 del codice civile ovvero sulla base dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili. In tutti questi casi, inoltre, sulla base del capoverso 3, il giudice condanna il datore di lavoro anche al risarcimento del danno, con il pagamento di un'indennità, che non può essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, maggiorati degli interessi legali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione. Il capoverso 5 prevede che il giudice, in caso di inosservanza o di ritardo nel procedere all'effettiva reintegrazione condanna il datore di lavoro al pagamento di una somma di denaro che non può essere inferiore alla retribuzione globale di fatto dovuta per il periodo di mancata reintegrazione e che non è ripetibile anche in caso di successiva riforma del provvedimento di reintegrazione. Ricorda che per i casi di nullità del licenziamento la disciplina si applica, come previsto dalla legislazione vigente, anche ai dirigenti.

Fa presente che il capoverso 7 prevede, inoltre, che, in caso di licenziamento dichiarato nullo, il datore di lavoro sia condannato anche al pagamento al Fondo pensioni lavoratori dipendenti di una somma, variabile da una a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, sulla base del comportamento da lui mantenuto in relazione al licenziamento, anche in sede processuale, e alla dimensione dell'impresa; nel caso di licenziamento discriminatorio, il giudice ordina altresì la pubblicazione della sentenza di reintegrazione ai sensi dell'articolo 120 del codice di procedura civile.

Al capoverso 9, si prevede la possibilità per il giudice, con riferimento a dipendenti da datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una somma di denaro, da cinque a quindici

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, solo se il licenziamento è dovuto a un fatto di particolare gravità commesso dal lavoratore o in caso di vizio solo formale di un licenziamento disciplinare altrimenti da considerarsi legittimo.

Il successivo capoverso 10 prevede la possibilità per il giudice di scegliere, motivando espressamente, tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una indennità risarcitoria, corrispondente ad una somma da dodici a quarantotto mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ridotte da sei a trentasei nel caso di aziende fino a dieci dipendenti, nel caso di licenziamento economico illegittimo o nel caso in cui il datore di lavoro dimostri di non poter utilizzare il lavoratore in altre mansioni equivalenti o inferiori. Il ricorso a tale disciplina è escluso nel caso in cui sia accertata l'insussistenza delle ragioni poste a base del licenziamento, a fronte delle quali il giudice è obbligato a disporre la reintegrazione del lavoratore. Nella determinazione dell'ammontare dell'indennità risarcitoria, sulla base del capoverso 11, il giudice tiene conto, oltre che della capacità economica dell'impresa, delle condizioni sociali e familiari del lavoratore nonché di quelle del mercato locale del lavoro, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura obbligatoria di conciliazione.

L'articolo in esame, inoltre, conferma la disciplina vigente che prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, la corresponsione di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, con la conseguente risoluzione del rapporto di lavoro, nonché le norme relative ai casi di revoca del licenziamento. Inoltre, segnalo che, al capoverso 17, si prevede l'applicazione della disciplina relativa al risarcimento del danno, con il pagamento di un'indennità, che non può essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, nonché al versamento dei

contributi previdenziali e assistenziali, nei casi di condanna del datore di lavoro alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Infine, osserva che, sulla base dei capoversi 18 e 19, la disciplina in esame si applica anche ai soci lavoratori di cooperative e ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad eccezione, per quanto riguarda questi ultimi, delle norme relative alla possibilità per il giudice di scegliere tra la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro o la condanna al pagamento di una indennità risarcitoria, prevista dal capoverso 10, e delle disposizioni applicabili in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Passa, quindi, all'articolo 2 della proposta di legge, che, prevedendo la sostituzione dell'articolo 7 della legge n. 604 del 1966, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012, introduce modifiche alla disciplina relativa ai licenziamenti individuali per motivi economici. In particolare, rispetto a tale normativa, che prevede l'esperimento obbligatorio di una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro, prima che il datore di lavoro, con più di quindici dipendenti, possa procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la norma in esame prevede, in primo luogo, l'estensione dell'obbligo preventivo di conciliazione a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati; la preventiva comunicazione scritta della volontà del datore di lavoro di procedere al licenziamento alla rappresentanza unitaria sindacale (RUS) o alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA); l'obbligo per il datore di lavoro di fornire le motivazioni circostanziate alla base della decisione di procedere al licenziamento; il maggiore coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella fase successiva alla comunicazione, al fine di esaminare eventuali soluzioni alternative al licenziamento o percorsi di riqualificazione e ricollocazione del lavoratore.

Segnala, quindi, che gli articoli 3, 4 e 5 introducono modifiche alla procedura prevista per il licenziamento collettivo illegittimo recata dagli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223 del 1991.

Con riferimento, in particolare, all'articolo 3, in materia di procedure per la dichiarazione di mobilità, la norma in esame, al comma 1, lettera *a*), prevede, in primo luogo, la possibilità per l'impresa di ricorrere alla procedura di licenziamento collettivo con la finalità di attuare la riduzione o la trasformazione di attività o di lavoro, con il contestuale obbligo della comunicazione preventiva scritta alle rappresentanze unitarie sindacali alle RSA, alle rispettive associazioni sindacali registrate di livello territoriale, nonché alla Direzione territoriale del lavoro (DTL) territorialmente competente.

Si prevede, inoltre l'obbligo per l'impresa, esperita la procedura per la riduzione di personale, di trasmettere tempestivamente alla DTL il piano sociale predisposto, ed eventualmente approvato, nell'ambito dell'accordo sindacale, prima di iniziare il licenziamento. Si stabilisce che la comunicazione preventiva con cui l'azienda manifesta l'intenzione di avviare la procedura di licenziamento collettivo sia oggetto di un esame congiunto tra le parti, da concludersi entro quarantacinque giorni, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della DTL convoca le parti al fine di un ulteriore esame della questione, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Ove non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, enucleate dall'impresa in un apposito piano sociale, che essa è tenuta a rispettare.

La lettera *b*) del medesimo comma 1 dettaglia i contenuti del piano sociale, che deve indicare, in particolare, specifiche misure a carico dell'impresa in favore dei lavoratori licenziati, tra cui la ricollocazione in imprese collegate, attività formative o di riqualificazione professionale, con affidamento a enti specializzati per l'attività di supporto, la copertura aggiuntiva alla NASpI nonché misure di accompagnamento alla pensione. Si prevede, inoltre, l'obbligo per la DTL di accertare che il piano sociale inviatole dal datore di lavoro contenga, in tutto o in parte, le misure richiamate, comunicando, in mancanza, tale difformità al datore di lavoro stesso e alle organizzazioni sindacali richiamate.

Rileva che il successivo articolo 4, sostituendo l'articolo 5 della legge n. 223 del 1991, introduce modifiche alla disciplina dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e degli oneri a carico delle imprese che procedono al licenziamento collettivo.

In particolare, il testo vigente dell'articolo 5, precisa che, in mancanza di criteri individuati nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nella scelta dei lavoratori da licenziare, è necessario tenere conto dei carichi di famiglia e dell'anzianità dei lavoratori nonché delle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'impresa. Tali previsioni sono state confermate nel nuovo testo proposto dall'articolo in esame, così come anche le disposizioni che limitano il numero di lavoratrici oggetto di licenziamento.

Le principali novità introdotte dalla norma, invece, riguardano la procedura da seguire in caso di licenziamento collettivo illegittimo. Infatti, si prevede, in primo luogo, la possibilità per il giudice di disporre la reintegrazione dei lavoratori nel posto di lavoro nel caso di violazione delle norme sostanziali e procedurali che regolano la disciplina di licenziamento collettivo, laddove tale possibilità è attualmente prevista solo nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare o di licenziamento orale. In secondo luogo, al comma 1, capoversi 4 e 5, si prevede

l'obbligo, per il direttore della DTL, nel caso in cui, entro tre mesi dal licenziamento collettivo, sia accertato l'inadempimento totale o parziale del piano sociale, di ordinare all'impresa l'esecuzione delle misure mancanti e il pagamento di una sanzione amministrativa, nonché l'applicazione ai fini dell'impugnazione del licenziamento collettivo della specifica disciplina di cui all'articolo 6 della legge n. 604 del 1966.

Inoltre, con riferimento agli oneri a carico delle imprese, al comma 1, capoversi da 6 a 9, si dispone l'obbligo, per l'impresa, di versare alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (GIAS) dell'INPS, per ogni lavoratore licenziato, una somma pari a sei volte il trattamento iniziale NASpI spettante al lavoratore. È prevista, inoltre, l'inapplicabilità dello specifico beneficio dell'esclusione dal pagamento delle restanti rate per i lavoratori che perdano il diritto alla NASpI per l'impresa che procuri offerte di lavoro equivalente alle imprese dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa disposta ad assumere, ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che nei dodici mesi successivi alla conclusione della procedura intenda assumere a tempo indeterminato (o convertire rapporti a termine) per mansioni o posizioni di lavoro fungibili con quelle dei lavoratori licenziati, è tenuta ad offrire ai lavoratori, che possono rifiutare, le richiamate posizioni.

Segnala, poi, che i capoversi 10 e 11, prevedono, rispettivamente, il diritto per il lavoratore di ottenere ogni informazione relativa alla procedura di licenziamento collettivo e l'obbligo per le imprese che delocalizzano all'estero nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo di restituzione integrale di ogni sussidio pubblico goduto negli ultimi cinque anni.

Rileva, da ultimo, che l'articolo 5, sostituendo il comma 1 dell'articolo 24 della legge n. 223 del 1991, modifica la disciplina da esso recata in tema di riduzione

del personale, disponendo, in primo luogo, l'ampliamento dell'applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi alle imprese che occupano più di dieci dipendenti, in luogo del limite minimo di quindici attualmente previsto. Infine, la norma prevede l'equiparazione a tale tipologia di licenziamenti delle dimissioni incentivate e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, riconducibili alla medesima causale della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro.

Giovanna MARTELLI (MDP), ringraziando la relatrice per l'articolata illustrazione del testo del provvedimento, ricorda che il suo gruppo, firmatario della proposta di legge, si è adoperato perché la Commissione ne iniziasse l'esame per permettere l'approfondimento di una tematica sulla quale milioni di cittadini si sono pronunciati firmando la proposta di referendum della CGIL, che contiene anche le disposizioni oggetto della proposta di legge in esame, come detto dalla relatrice.

In considerazione della complessità dell'argomento nonché della sua importanza anche sul piano politico, reputa opportuno che la Commissione acquisisca i necessari elementi di valutazione attraverso un apposito ciclo di audizioni dei soggetti interessati.

Cesare DAMIANO, *presidente*, concordando con la deputata Martelli sia sulla complessità del tema sia sull'opportunità che la Commissione svolga uno specifico ciclo di audizioni, nessun altro intendendo intervenire, rinvia il seguito dell'esame della proposta di legge ad altra seduta.

La seduta termina alle 14.20.

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

Giovedì 11 maggio 2017.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.20 alle 14.30.

ALLEGATO 1

5-11159 Di Salvo: Dati relativi alla fruizione dei congedi di paternità.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto parlamentare dell'On. Di Salvo, passo ad illustrare i dati forniti dall'INPS relativi alla effettiva fruizione dei congedi di paternità obbligatori e facoltativi negli anni di sperimentazione ormai maturati:

nel 2014 i beneficiari padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio sono stati 67.664 mentre quelli che hanno usufruito del congedo facoltativo sono stati 8.131;

nel 2015 i beneficiari padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio sono stati 72.630 mentre quelli che hanno usufruito del congedo facoltativo sono stati 9.582;

infine, nel 2016 i beneficiari padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio sono stati 91.136 mentre quelli che hanno usufruito del congedo facoltativo sono stati 9.381.

ALLEGATO 2

5-11193 Tripiedi: Misure volte a garantire la salute, la sicurezza e la salvaguardia occupazionale dei lavoratori impiegati nel terminal 3 dell'aeroporto di Fiumicino, a seguito dell'incendio del 7 maggio 2015.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto parlamentare degli Onorevoli Tripiedi e altri, inerente alle misure volte a garantire la salute, la sicurezza e la salvaguardia occupazionale dei lavoratori impiegati nel *Terminal T3* dell'aeroporto di Fiumicino, a seguito dell'incendio del 7 maggio 2015, in via preliminare, occorre precisare che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro viene svolta dai servizi ispettivi delle ASL competenti per territorio, così come previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2008, mentre solo in alcune attività – essenzialmente nel settore dell'edilizia – tale vigilanza può essere esercitata anche dai servizi ispettivi degli Ispettorati territoriali del lavoro.

Con riferimento al caso in esame, faccio presente che l'11 maggio 2015 – a seguito dell'incendio occorso presso il *Terminal T3* dell'Aeroporto Leonardo Da Vinci di Fiumicino – gli operatori del Servizio prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (Pre.S.A.L) della ASL Roma 3 hanno effettuato un sopralluogo nelle aree interessate.

Nel corso degli accertamenti, in particolare, è emerso che la società Aeroporti di Roma (AdR) – che ha la gestione degli spazi aeroportuali – aveva incaricato altra società per l'effettuazione di campionamenti volti alla ricerca di inquinanti aerodispersi. In ogni caso, gli operatori del Servizio Prevenzione e Sicurezza della predetta ASL – al fine di ottenere il campionamento da parte di un soggetto terzo – hanno inviato una richiesta di intervento urgente alla Agenzia Regionale

per la Protezione Ambientale della regione Lazio (ARPA Lazio) che ha subito iniziato i campionamenti in varie aree adiacenti a quella in cui si è prodotto l'incendio.

Al fine di effettuare una valutazione sui possibili rischi per la salute, il 18 maggio 2015, il servizio prevenzione e sicurezza della ASL Roma 3 ha altresì interessato l'istituto superiore di sanità (ISS), al quale sono stati prontamente inviati i risultati prodotti dall'ARPA Lazio.

Sulla base delle relazioni prodotte dall'istituto superiore di sanità, il Dipartimento di prevenzione dell'ASL Roma 3 ha adottato – a tutela della salute dei lavoratori e dei passeggeri – alcune misure precauzionali che hanno previsto, in alcune fasi, l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e la riduzione dell'orario di lavoro per il personale operante nelle aree adiacenti a quella dell'incendio.

L'attività svolta dal Servizio prevenzione e Sicurezza dell'ASL Roma 3 ha avuto come esito la contestazione, in vari casi, di violazioni ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008, con conseguente redazione di verbali di violazioni e prescrizioni inviati alla Procura di Civitavecchia. Pertanto, l'adozione di eventuali misure di carattere risarcitorio nei confronti dei soggetti danneggiati sarà valutata dalla competente Autorità giudiziaria.

Per quanto riguarda la problematica dei lavoratori che hanno richiesto un intervento sanitario a seguito dell'evento, faccio presente che il Dipartimento di prevenzione della ASL Roma 3 ha chiesto al Pronto soccorso della società Aeroporti di Roma e alle altre strutture sanitarie

limitrofe di fornire eventuale documentazione sanitaria relativa a quei lavoratori e passeggeri che – a decorrere dal 7 maggio 2015 – si erano rivolti ad essi e nei cui confronti era stata effettuata una diagnosi correlabile all'evento occorso in aeroporto.

Faccio, infine, presente che il 3 agosto 2015 il Servizio prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della ASL Roma 3 ha richiesto all'INAIL di conoscere i casi dei lavoratori per i quali fosse stata re-

datta la certificazione di infortunio sul lavoro in relazione all'evento occorso, nonché l'eventuale riconoscimento e la prognosi complessiva. Al riguardo, dalle comunicazioni inviate dall'INAIL risultano 174 infortuni relativi all'evento in parola (di cui nessuno con il riconoscimento di postumi permanenti) e di questi solo 20 riguardano soggetti con sintomatologia presumibilmente correlata all'evento in esame.

ALLEGATO 3

DL 50/2017: Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo (C. 4444 Governo).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge Atto Camera n. 4444, di conversione del decreto-legge n. 50 del 2017, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo;

considerato che nel suo complesso il provvedimento determina un miglioramento dei saldi di finanza pubblica, per un ammontare pari a 3,1 miliardi di euro per il 2017, che garantisce il raggiungimento degli obiettivi programmatici di finanza pubblica indicati nel Documento di economia e finanza 2017;

osservato che a tale finalità è funzionale anche la riduzione, disposta dall'articolo 13, delle dotazioni delle missioni e dei programmi di spesa, riferite all'anno 2017, degli stati di previsione dei diversi Ministeri, per un ammontare complessivo di circa 460 milioni di euro, dei quali 6,429 milioni di euro riguardano lo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

apprezzate le disposizioni dell'articolo 22 del decreto, in materia di personale degli enti territoriali, nonché quelle finalizzate a valorizzare i luoghi e gli istituti di cultura consentendo il ricorso a contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per una durata massima di nove mesi, entro i limiti di spesa di 200.000 euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018;

preso atto della modifica, recata dall'articolo 38, comma 1, della tempistica per l'assunzione di impegni sui capitoli del bilancio dello Stato relativa ad erogazioni a favore dell'INPS, ai sensi della quale i pagamenti da parte del bilancio dello Stato avvengono sulla base del fabbisogno di cassa effettivo, presentato annualmente dall'ente con evidenza delle esigenze mensili, approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

apprezzato che l'articolo 38, comma 2, introduce modifiche alla disciplina sulla dismissione del patrimonio immobiliare da reddito dell'INPS, allo scopo di accelerare l'azione di valorizzazione e cessione del medesimo patrimonio;

considerato che l'articolo 53, ai commi 1 e 2, reca norme di interpretazione autentica dell'articolo 1, commi 179, lettera *d*), e 199, lettera *d*), della legge di bilancio 2017, volte a meglio definire i requisiti lavorativi richiesti ai fini dell'accesso al cosiddetto APE sociale e dell'applicazione della riduzione del requisito dell'anzianità contributiva in favore dei cosiddetti lavoratori precoci, nel senso di considerare svolte in via continuativa le attività, che, se esercitate per almeno sei anni, danno titolo a tali benefici, quando nei sei anni precedenti il momento del pensionamento le medesime attività lavorative non abbiano subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a dodici mesi e a condizione che siano state svolte nel settimo anno precedente il pensionamento per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione;

richiamati i pareri n. 960 e n. 961, espressi il 29 aprile 2017 dal Consiglio di Stato con riferimento agli schemi di regolamento attuativi delle disposizioni della legge di bilancio 2017, riferite, rispettivamente, all'APE sociale e all'accesso al pensionamento anticipato dei cosiddetti lavoratori precoci;

apprezzata la deroga alla disciplina generale riguardante il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), prevista dall'articolo 54 del decreto, al fine di permettere il rilascio di tale documento anche nelle more del perfezionamento della procedura per la definizione agevolata dei debiti contributivi, ai sensi della disciplina concernente i carichi affidati agli agenti della riscossione dal 2000 al 2016, posta dall'articolo 6 del decreto-legge n. 193 del 2016, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 225 del 2016;

preso atto della modifica, introdotta dall'articolo 55 del decreto-legge, della disciplina volta a favorire la diffusione dei premi di produttività, che prevede, per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, oltre che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento su una quota fino a 3.000 euro dei premi di produttività, come previsto dalla normativa vigente per la generalità delle imprese, anche la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e l'esonero totale della contribuzione a carico dei lavoratori su una quota dei premi di produttività fino a 800 euro, con la conseguente riduzione dell'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici su tale quota di erogazioni;

ritenuto che, su un piano sistematico, debbano valutarsi con particolare attenzione disposizioni che, come il richiamato articolo 55, introducano una divaricazione tra i redditi da lavoro e quelli assoggettati a contribuzione, in considerazione degli effetti che tali norme possono determinare

nel tempo sulle prestazioni previdenziali, per effetto dell'applicazione del sistema di calcolo contributivo;

condivisa le finalità dell'articolo 64, che intende assicurare il mantenimento dei livelli occupazionali e dei salari esistenti grazie alla prosecuzione fino al 31 agosto 2017, da parte delle istituzioni scolastiche, dell'acquisizione dei servizi di pulizia e degli altri servizi ausiliari, nonché degli interventi di mantenimento del decoro e della funzionalità degli immobili adibiti a sede delle istituzioni medesime, con i soggetti già destinatari degli atti contrattuali attuativi e degli ordinativi di fornitura, in attesa dello svolgimento da parte della CONSIP della procedura di aggiudicazione dell'appalto avente ad oggetto i servizi di pulizia;

apprezzato che il medesimo articolo 64 impone ai soggetti aggiudicatari dell'appalto, al fine di garantire il livello occupazionale esistente, l'impegno ad assumere il personale già utilizzato dalla precedente impresa o società affidataria,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

con riferimento alle disposizioni dell'articolo 53, commi 1 e 2, in materia di APE sociale e di riduzione dei requisiti per l'accesso al pensionamento per i cosiddetti lavoratori precoci, valuti la Commissione di merito l'opportunità di:

a) precisare che le disposizioni dell'articolo 1, comma 179, lettera a), e comma 199, lettera a), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si intendono applicabili anche ai lavoratori che non hanno diritto di conseguire alcuna prestazione di disoccupazione per mancanza dei necessari requisiti, nonché agli operai agricoli che si trovino da almeno tre mesi in condizione di non occupazione;

b) considerare applicabili le disposizioni dell'articolo 1, comma 179, lettera d), e comma 199, lettera d), della legge 11

dicembre 2016, n. 232, anche ai casi nei quali le attività lavorative ivi richiamate abbiano subito interruzioni nei sei anni precedenti per un periodo complessivamente non superiore a ventiquattro mesi e a condizione che le citate attività lavorative siano state svolte nel settimo e nell'ottavo anno precedenti per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione;

c) ridurre a 30 anni il requisito di anzianità contributiva richiesto dall'articolo 1, comma 179, lettera *d)*, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per gli operai dell'edilizia e della manutenzione degli edifici e per i conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni, in possesso degli altri requisiti indicati dalla medesima disposizione, come interpretata dal comma 1 dell'articolo 53, al fine di considerare adeguatamente il carattere di discontinuità delle attività da essi svolte;

con riferimento a ulteriori interventi da introdurre nel provvedimento in esame, valuti la Commissione di merito l'opportunità di:

a) prevedere un rifinanziamento per l'anno 2017 del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, al fine di assicurare sufficienti margini di gestione del medesimo Fondo nell'esercizio in corso;

b) prevedere un rifinanziamento per l'anno 2017 del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, di cui all'articolo 1, comma

1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, teso a reintegrare le disponibilità del medesimo Fondo a seguito degli interventi che, nel tempo, ne hanno previsto la riduzione;

c) incrementare il contributo annuale all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), in considerazione dell'impatto sul medesimo Istituto delle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;

d) individuare misure tese a consentire l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato per mansioni dirigenziali del personale già regolarmente assunto e appartenente ai ruoli della pubblica amministrazione, il quale abbia svolto funzioni dirigenziali in forza di reiterati contratti a termine, con particolare riferimento a quello delle Agenzie fiscali;

e) prevedere che i soggetti che abbiano prestato servizio effettivo di ruolo come segretari comunali o provinciali per almeno tre anni, ai sensi dell'articolo 1, comma 49, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e che siano stati trasferiti in mobilità presso altre pubbliche amministrazioni prima del 1° gennaio 2005, ai quali siano stati conferiti o sono conferiti incarichi dirigenziali, siano inquadrati nel corrispondente ruolo dell'amministrazione che ha conferito loro l'incarico;

f) individuare misure per consentire il rinnovo della convenzione concernente il servizio di compilazione dell'ISEE presso i centri di assistenza fiscale, che sarà sospeso a tempo indeterminato a partire dal prossimo 15 maggio.