

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante modifiche ed integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Atto n. 393 (*Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio*) 97

INTERROGAZIONI:

5-05780 Ferraresi: Tutela del socio lavoratore di cooperativa in caso di sua esclusione dalla cooperativa 99

ALLEGATO 1 (Testo della risposta) 101

5-10648 Rotta: Tutela dei lavoratori ceduti dal gruppo Mediaset alla società Pragma Service Srl 100

ALLEGATO 2 (Testo della risposta) 103

5-11128 Simonetti: Applicabilità di eventuali innalzamenti dei requisiti per l'accesso al pensionamento ai soggetti beneficiari dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE) 100

ALLEGATO 3 (Testo della risposta) 106

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI 100

ERRATA CORRIGE 100

ATTI DEL GOVERNO

Giovedì 27 aprile 2017. — Presidenza del vicepresidente Walter RIZZETTO. — Interviene il sottosegretario di Stato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Angelo Rughetti.

La seduta comincia alle 14.15.

Schema di decreto legislativo recante modifiche ed integrazioni al testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Atto n. 393.

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella seduta del 26 aprile 2017.

Walter RIZZETTO, *presidente*, segnala preliminarmente che il termine per l'espressione del parere scade il 29 aprile 2017, ricordando che, nella riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, dello scorso 20 aprile, si era stabilito che l'espressione del parere di competenza avesse luogo nella seduta odierna. Fa presente, al riguardo, che sono pervenuti i rilievi della VII Commissione (Cultura, scienza e istruzione) e il prescritto parere del Consiglio di Stato.

Osserva che, a seguito della trasmissione del parere del Consiglio di Stato, la

Commissione è quindi nelle condizioni di concludere l'esame del provvedimento, facendo presente che la Presidente della Camera ha, peraltro, segnalato di aver rappresentato alla Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'opportunità di concordare con la Commissione tempi adeguati per l'espressione del parere parlamentare, nel rispetto del termine previsto dalla legge per l'esercizio della delega.

Anche alla luce del rinvio alla prossima settimana, concordato con il Governo, dell'espressione del parere sull'Atto del Governo n. 391, recante lo schema di decreto legislativo recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, chiede alla relatrice, on. Paris, come intenda procedere con riferimento all'esame del provvedimento in esame.

Valentina PARIS (PD), *relatrice*, rifacendosi a quanto appena sottolineato dal presidente, propone che l'espressione del parere di competenza sullo schema di decreto in esame abbia luogo entro il prossimo 3 maggio, allo scopo di permettere la formulazione di una proposta il più possibile unitaria e condivisa.

Il sottosegretario Angelo RUGHETTI dichiara la disponibilità del Governo ad attendere l'espressione del parere nei termini indicati dalla relatrice, prima di procedere all'adozione definitiva del provvedimento.

Giuseppe ZAPPULLA (MDP), con riferimento allo schema di decreto legislativo in esame, rileva l'opportunità di formulare talune precisazioni e osservazioni, ritenendo necessario che il Governo assuma precisi impegni in tal senso. In primo luogo, ribadisce la necessità, da lui già sottolineata nel corso di una precedente seduta, di tenere in debita considerazione la delicatissima situazione dei lavoratori precari presso le pubbliche amministrazioni in Sicilia. Il perfezionamento delle procedure di stabilizzazione dei numero-

sissimi lavoratori precari in tale regione è, a suo avviso, di difficile realizzazione e, in molti casi, addirittura impossibile. Pertanto, la previsione di un periodo più lungo dei tre anni stabiliti dall'articolo 20 dello schema di decreto, con la corrispondente copertura finanziaria, potrebbe, invece, rappresentare un impegno definitivo verso la stabilizzazione e, al contempo, la possibilità di rendere effettiva l'uscita dal precariato dei tanti lavoratori coinvolti. Ricorda che si tratta di più di ventimila lavoratrici e lavoratori diventati oramai pilastri insostituibili in molti enti locali e, più in generale, nella pubblica amministrazione siciliana.

In secondo luogo, al fine di superare la complicata situazione in cui versano molte amministrazioni e, in particolare, le Agenzie fiscali, i cui dirigenti sono stati drasticamente ridotti per effetto di pronunce giurisdizionali, propone di adottare provvedimenti idonei a consentire al personale già in forza a tali amministrazioni di ricoprire i ruoli vacanti, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica. In particolare, a suo avviso, si potrebbe inquadrare nei ruoli dirigenziali il personale che, alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, abbia maturato almeno cinque anni in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso della laurea, sia stato assunto presso la pubblica amministrazione con le forme previste dall'articolo 97, quarto comma, della Costituzione e abbia svolto, in forza di contratti a tempo determinato, funzioni dirigenziali.

Infine, richiamando anche in questo caso quanto già sottolineato in una precedente seduta, intende richiamare l'attenzione dei colleghi sulla difficile situazione dei lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni genitori di malati gravi non autosufficienti e riconosciuti invalidi al cento per cento. Come già precisato, ricorda che, in caso di attivazione di procedure di mobilità, essi spesso, a differenza dei colleghi con situazioni meno gravi beneficiari delle tutele di cui alla legge n. 104 del 1992, si trovano di fronte al dilemma se lasciare la famiglia o il

lavoro. Per risolvere tale problema, a suo avviso, sarebbe opportuno introdurre nello schema di decreto in esame specifici correttivi, basati, ad esempio, sulla previsione di una sorta di graduatoria delle priorità tra situazioni di gravità, o sulla possibilità della permanenza in sede in soprannumero o, ancora, sulla possibilità di farsi raggiungere nella nuova sede dalla famiglia, analogamente a quanto previsto per il personale coniuge di militare o di categoria equiparata.

Più in generale, con riferimento agli articoli 1, 2, 4 e 11 del provvedimento, segnala l'esigenza di rafforzare il ruolo delle relazioni sindacali, in linea con l'accordo concluso tra Governo e sindacati confederali il 30 novembre 2016. Rileva, con riferimento all'articolo 5, l'opportunità di specificare ulteriormente cause e modalità per l'utilizzo di lavoro autonomo da parte delle pubbliche amministrazioni. Valuta, inoltre, in modo critico le disposizioni in materia di licenziamenti disciplinari di cui all'articolo 15 dello schema di decreto, esprimendo in particolare riserve sul contenuto dell'articolo 55-*quater*, comma 1, lettera *f-quinquies*, del decreto legislativo n. 165 del 2001, così come modificato dallo schema in esame. Si sofferma, poi, sulle disposizioni dell'articolo 20, che, dando seguito al richiamato accordo del 30 novembre 2016, affronta il tema del superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, osservando tuttavia che l'attuale formulazione rischia di non dare risposte a molte categorie di lavoratori precari, quali, ad esempio, i lavoratori impiegati nei centri per l'impiego o i lavoratori socialmente utili. A suo avviso, in ogni caso, le procedure previste dovrebbero applicarsi anche ai lavoratori che maturino tre anni di anzianità entro il 1° gennaio 2018 e, per quanto riguarda le disposizioni di cui al comma 1, occorrerebbe considerare, ai fini dell'accesso alle procedure di stabilizzazione, anche le procedure assimilabili a quelle concorsuali, già superate dagli interessati. Segnala, inoltre, l'esigenza di riconsiderare le disposizioni di cui all'articolo 23, al fine di ampliare l'accesso alla sperimentazione di

cui al comma 4 del medesimo articolo, che consente alle Regioni a statuto ordinario e alle città metropolitane di incrementare l'ammontare delle risorse destinate al personale nell'ambito della contrattazione integrativa. Si dovrebbero, infine, introdurre norme volte a favorire progressioni interne di carriera nell'ambito delle amministrazioni.

Walter RIZZETTO, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame dello schema di decreto legislativo ad altra seduta.

La seduta termina alle 14.35.

INTERROGAZIONI

Giovedì 27 aprile 2017. — Presidenza del vicepresidente Walter RIZZETTO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Luigi Bobba.

La seduta comincia alle 15.

5-05780 Ferraresi: Tutela del socio lavoratore di cooperativa in caso di sua esclusione dalla cooperativa.

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

Vittorio FERRARESI (M5S), ringraziando il sottosegretario, si dichiara solo parzialmente soddisfatto della risposta, in quanto rimane inevasa la richiesta al Governo sulle iniziative che intende prendere allo scopo di scoraggiare il surrettizio ricorso alla prassi di associare i lavoratori alle cooperative al solo scopo di poterli licenziare, aggirando la normativa a presidio dei loro diritti.

Come già osservato nella sua interrogazione, si tratta di una prassi purtroppo molto diffusa e, che si sostanzia in una lesione delle tutele dei lavoratori e in una lesione del diritto di uguaglianza di trattamento rispetto alla generalità dei lavoratori dipendenti.

5-10648 Rotta: Tutela dei lavoratori ceduti dal gruppo Mediaset alla società Pragma Service Srl.

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

Marialuisa GNECCHI (PD), in qualità di sottoscrittrice dell'atto di sindacato ispettivo, ringraziando il sottosegretario, osserva che dalla risposta da lui fornita si evince la grande conflittualità che caratterizza la situazione in esame.

Risulta purtroppo chiaro che l'accordo tra Pragma Service Srl e rappresentanze sindacali del 26 febbraio 2010 è stato disatteso, rendendo la situazione ancora più drammatica rispetto al passato, sul quale, peraltro, era stata presentata, ricorda, una specifica interrogazione nella scorsa legislatura. I trasferimenti da Roma a Milano, imposti a dipendenti che, per lo più, sono donne, si configurano, infatti, come una pressione per le dimissioni volontarie. Le notizie raccolte in prima persona da colleghi parlamentari che, in ragione del loro ruolo, sono invitati a trasmissioni televisive, permettono di evidenziare la sostanziale sovrapposizione delle strutture organizzative attuali con quelle precedenti, confermando il sospetto che la cessione del ramo di azienda sia stato solo un espediente per imporre i trasferimenti e modificare in peggio le condizioni di lavoro. È chiaro, a suo avviso, che il fine ultimo dell'azienda è rimpiazzare personale con più di venti anni di esperienza con nuovi assunti, i cui costi sono certamente inferiori. Per questo, esorta il Governo a eseguire specifici controlli mirati a verificare se la cessione di ramo di azienda sia effettiva o fittizia, sanzionando ogni comportamento contrario alle norme.

5-11128 Simonetti: Applicabilità di eventuali innalzamenti dei requisiti per l'accesso al pensionamento ai soggetti beneficiari dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE).

Il sottosegretario Luigi BOBBA risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*).

Roberto SIMONETTI (LNA) ringrazia il sottosegretario per la risposta fornita, rilevando tuttavia la necessità di introdurre garanzie che tranquillizzino i lavoratori sulla intangibilità dei loro diritti. Ricorda, a tale proposito, che, in occasione della riforma pensionistica introdotta dalla legge n. 243 del 2004, il ministro Maroni aveva previsto la certificazione, da parte dell'INPS, dei diritti acquisiti dai lavoratori che avendo maturato il diritto alla pensione di anzianità fino al 31 dicembre 2007, avessero deciso di continuare a lavorare, beneficiando del cosiddetto *superbonus*.

La previsione di garanzie di tale genere, a suo avviso, è oltremodo opportuna nel caso dell'APE, che si configura come un prestito bancario, la cui sostenibilità deve essere garantita anche rispetto a futuri e improvvisi cambiamenti della legislazione, ricordando che anche la manovra realizzata con il decreto-legge n. 201 del 2011, che stravolse la normativa previdenziale, maturò in un brevissimo arco temporale.

A tal fine, preannuncia, pertanto, la sua intenzione di presentare proposte emendative specifiche riferite al decreto-legge n. 50 del 2017, appena presentato alla Camera dei deputati.

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

La seduta termina alle 15.30.

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

Giovedì 27 aprile 2017.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 15.30 alle 15.35.

ERRATA CORRIGE

Nel *Bollettino delle Giunte e delle Commissioni parlamentari* n. 806 del 20 aprile 2017, a pagina 157, prima colonna, quarantaseiesima riga, le parole da: « Rileva, in particolare, » fino alla fine del periodo sono soppresse.

ALLEGATO 1

5-05780 Ferraresi: Tutela del socio lavoratore di cooperativa in caso di sua esclusione dalla cooperativa.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Passo ad illustrare l'atto parlamentare dell'Onorevole Ferraresi ed altri riguardante la tutela del socio lavoratore di cooperativa in caso di sua esclusione dalla cooperativa.

Al riguardo, l'articolo 1, della legge n. 142 del 2001, nel testo modificato dall'articolo 9 della legge n. 30/2003, prevede che nelle cooperative « nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio », quest'ultimo, al momento dell'adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce « un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali ». Qualora detto rapporto ulteriore sia di natura subordinata, a norma dell'articolo 2, al socio lavoratore « si applica la legge n. 300 del 1970, con esclusione dell'articolo 18 ogniqualvolta venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo ».

Il legislatore, poi, sempre con la richiamata legge n. 30 del 2003 ha modificato il testo originario dell'articolo 5, prevedendo, al secondo comma che « il rapporto di lavoro si estingue con il recesso e l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità degli articoli 2526 e 2527 del codice civile ».

Secondo un primo orientamento della giurisprudenza di legittimità – alla luce dell'articolo 5, comma 2, primo periodo, della legge n. 142 del 2001 secondo cui il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio – il legislatore ha previsto un rapporto di conse-

quenzialità fra il recesso o l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro, che esclude la necessità, in presenza di comportamenti che ledono il rapporto associativo oltre che il rapporto di lavoro, di un distinto atto di licenziamento, così come l'applicabilità delle garanzie procedurali connesse all'irrogazione di quest'ultimo.

Di recente la Suprema Corte (con sentenza n. 3836 del 26 febbraio 2016), si è espressa in tema di legittimità di licenziamento stabilendo che l'esclusione del socio lavoratore dalla cooperativa comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, ai fini della legittimità del licenziamento va quindi opposta la delibera di esclusione e non la risoluzione del rapporto di lavoro. Il che implica, fra l'altro, che rimosso il provvedimento di esclusione, il socio avrà diritto alla ricostituzione del rapporto associativo e del concorrente rapporto di lavoro.

Conforme alle predette pronunce è anche la recente sentenza della Suprema Corte (n. 9916/2016), che ribadisce il principio secondo cui, rimosso il provvedimento di esclusione ritenuto illegittimo, il socio avrà diritto alla ricostituzione del rapporto associativo e del concorrente rapporto di lavoro, indipendentemente dall'applicabilità dell'articolo 18 della legge n. 300 del 1970.

All'orientamento sin qui descritto, che si incentra sull'applicazione della disciplina societaria alle controversie sull'estinzione del rapporto dei soci lavoratori, se ne contrappone un altro, che, al contrario,

opta per l'applicabilità di una tutela prettamente lavoristica e di maggiore garanzia dei soci lavoratori.

Espressione di tale orientamento è la sentenza n. 1259 del 23 gennaio 2015, per la quale se la delibera di esclusione del socio è fondata esclusivamente sull'intervenuto licenziamento disciplinare, alla dichiarazione della illegittimità del licenziamento consegue la pari illegittimità della delibera di esclusione del socio, con conseguente applicabilità dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Quindi, qualora il rapporto di lavoro si sia risolto non in ragione della cessazione del rapporto associativo, ma a causa dell'intimato licenziamento del socio lavoratore, troverà applicazione la disciplina ordinaria sulla reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato.

Infatti, ciò che rileva, ai fini dell'applicabilità della tutela sui licenziamenti, è che si sia avuta l'estromissione dalla società, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, per ragioni disciplinari e non per ragioni attinenti al rapporto societario e che tali ragioni si siano rivelate inidonee a comportare detta estromissione, con illegittimità anche della risoluzione del rapporto lavorativo.

Per quanto riguarda il tribunale competente davanti al quale far valere i propri diritti, in linea con i principi stabiliti con la citata sentenza del 2015, si sta consolidando l'orientamento giurisprudenziale secondo cui l'impugnativa della delibera e del concorrente atto di licenziamento configura un'ipotesi di connessione di cause,

aventi ad oggetto il rapporto mutualistico e quello lavorativo sicché, in tale caso, in forza dell'articolo 40, comma 3 del codice di procedura civile, la competenza a decidere la relativa controversia spetta al Giudice del lavoro.

Sottolineo, inoltre, che alla società cooperativa che escluda per giusta causa il socio lavoratore, si impone a pena di inefficacia di dare comunicazione a quest'ultimo della delibera di esclusione, affinché essa possa essere impugnata dal socio che voglia contestare l'esclusione e il licenziamento. È necessaria, pertanto, la notificazione scritta della delibera con un contenuto minimo idoneo a specificare le ragioni dell'esclusione.

Infine, voglio evidenziare che la genuinità della qualità di socio lavoratore non si può evincere solo dalla mera iscrizione nel registro, ma anche da una serie di atti conseguenti alla qualifica di socio quali ad esempio il versamento della quota sociale e la partecipazione alle assemblee da parte del socio lavoratore. Sarà quindi possibile eccepire la natura simulata e fittizia del rapporto societario, chiedendo l'accertamento di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con la società. In questo caso, alla luce delle modifiche apportate alla legge n. 142 del 2001 e dell'orientamento giurisprudenziale è attualmente più facile svelare un fittizio rapporto associativo. Il relativo onere probatorio incombe, infatti, sulla società, cui spetta dimostrare la sussistenza e genuinità del rapporto associativo, dovendosi altrimenti presumere che il rapporto sia da qualificare lavoro subordinato.

ALLEGATO 2

5-10648 Rotta: Tutela dei lavoratori ceduti dal gruppo Mediaset alla società Pragma Service Srl.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto parlamentare dell'Onorevole Rotta – inerente alla tutela dei lavoratori ceduti dal gruppo Mediaset alla società Pragma Services srl – passo ad illustrare quanto segue.

Preliminarmente, è opportuno ricordare, ai fini di un corretto inquadramento della vicenda in esame che, il 1° marzo 2010, Videotime spa – società del gruppo Mediaset che si occupa della progettazione e realizzazione di programmi televisivi – ha effettuato, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, una cessione di ramo d'azienda nei confronti di Pragma Services srl. Tale cessione – avente efficacia a decorrere dal 4 marzo 2010 – aveva ad oggetto i servizi di sartoria, trucco e acconciatura nell'ambito della produzione di programmi televisivi e i relativi rapporti di lavoro con 56 dipendenti, in gran parte donne, impiegati presso le sedi di Cologno Monzese, Milano 2 e Roma. In proposito occorre subito precisare che i dipendenti ceduti sono stati di fatto 44, avendo Videotime spa offerto ai lavoratori interessati la possibilità di ricorrere alla risoluzione incentivata del rapporto di lavoro prima della data di definitiva efficacia dell'accordo di cessione (4 marzo 2010).

Unitamente al contratto di cessione di ramo d'azienda, le società Videotime spa e Pragma Services srl hanno proceduto alla stipula di un contratto di appalto di servizi e di un accordo di armonizzazione, entrambi con scadenza nel marzo 2015.

Più precisamente, il contratto di appalto aveva ad oggetto la fornitura, da parte di Pragma Services srl, dei predetti servizi di sartoria, trucco e acconciatura

nei confronti di Videotime spa. L'accordo di armonizzazione – sottoscritto dalle due società unitamente alle rappresentanze sindacali di categoria – stabiliva invece le condizioni per il trasferimento del ramo d'azienda. Nello specifico, tale accordo prevedeva l'applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti ceduti sia del CCNL delle imprese radiotelevisive private – peraltro già applicato ai lavoratori in forza presso Pragma Services srl – sia dell'accordo integrativo aziendale Mediaset. L'intesa garantiva inoltre al personale ceduto il mantenimento del posto di lavoro per l'intera durata quinquennale del contratto di appalto stipulato tra le due società. Infine – in caso di risoluzione anticipata del contratto di appalto e, comunque, alla scadenza di quest'ultimo – l'accordo di armonizzazione prevedeva l'impegno, da parte di Videotime spa, ad individuare con le rappresentanze sindacali soluzioni in grado di salvaguardare l'occupazione, considerando anche la possibilità di una ricollocazione dei lavoratori interessati all'interno del gruppo Mediaset.

Occorre peraltro precisare che, nel marzo 2015, alla scadenza del contratto di appalto, lo stesso non veniva più stipulato direttamente tra Videotime spa e Pragma Service srl bensì tra Videotime spa e Movigroup srl. Quest'ultima a sua volta affidava in subappalto alla consorziata Pragma Service srl la fornitura dei servizi, in forza di una espressa autorizzazione in tal senso, contenuta nel contratto principale di appalto. Il contratto di subappalto tra Pragma Service srl e Movigroup srl – avente scadenza al 28 febbraio 2018 – ha

tuttavia previsto la possibilità di recesso da parte di Movigroup srl con un preavviso di 30 giorni.

Il 30 aprile 2015 – successivamente alla scadenza del contratto di armonizzazione e del contratto di appalto di servizi – Pragma Service srl ha sottoscritto un accordo separato con due delle sigle sindacali presenti in azienda (Fistel-Cisl e Uilcom-Uil). Le ragioni che avevano reso necessaria la sottoscrizione di tale accordo erano riconducibili essenzialmente alla crisi del settore e alle conseguenti difficoltà economiche della società. L'accordo in parola – applicabile esclusivamente ai lavoratori coinvolti nella cessione del ramo di azienda, in forza presso le sedi di Milano e Roma – veniva in seguito approvato dalla maggioranza delle lavoratrici aderenti alle sigle sindacali firmatarie.

Nello specifico, per quanto concerne il trattamento retributivo, l'accordo del 30 aprile ha previsto l'abolizione del superminimo non assorbibile e la contestuale introduzione di un premio di produttività legato alle presenze effettive in azienda; per quanto riguarda invece l'organizzazione del lavoro l'accordo ha operato un sostanziale riallineamento alla disciplina del CCNL imprese radiotelevisive private con specifico riferimento al conteggio dei giorni lavorativi e alla disciplina della trasferta. Inoltre – allo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali – l'accordo in parola ha previsto l'impegno, da parte di Pragma Service srl, a non effettuare licenziamenti fino al 28 febbraio 2018, data di scadenza del contratto di subappalto tra Pragma Service srl e Movigroup, a meno che non sia già intervenuta la sua cessazione per effetto del recesso da parte di Movigroup. Dunque proprio quest'ultimo aspetto rappresenta l'elemento di distinzione tra l'accordo separato del 2015 e l'accordo di armonizzazione del 2010 che invece prevedeva, come detto poc'anzi, l'impegno di Videotime spa a salvaguardare i lavoratori interessati anche alla scadenza del contratto di appalto di servizi con Pragma Service srl ovvero in caso di risoluzione anticipata dello stesso.

Faccio inoltre presente che, il 6 maggio 2015, l'organizzazione sindacale che si era rifiutata di sottoscrivere l'accordo separato (SLC CGIL) – ritenendolo peggiorativo rispetto alle condizioni previste dall'accordo di armonizzazione – ha inviato una lettera a Pragma Service srl nella quale si evidenziava come la sottoscrizione dell'accordo separato del 30 aprile 2015 avesse determinato tra l'altro la violazione delle regole generali – condivise dalle organizzazioni sindacali confederali – sulla rappresentanza. Tale circostanza, a giudizio della predetta organizzazione sindacale, era confermata dalla richiesta avanzata dalla società ai lavoratori di ratifica dell'accordo separato del 2015 e dal deposito, presso l'ispettorato territoriale del lavoro di Milano, di verbali di conciliazione redatti in sede sindacale, ai sensi dell'articolo 411 codice di procedura civile, ed aventi ad oggetto le intervenute modifiche contrattuali.

Ciò posto, con riferimento a quanto evidenziato nel presente atto parlamentare in ordine a presunti comportamenti illegittimi e discriminatori da parte di Pragma Service srl, faccio presente quanto segue.

Nel corso del 2015, Pragma service srl – in considerazione della riduzione della richiesta del servizio di sartoria sulla sede di Roma – ha valutato la possibilità di trasferire due dipendenti da tale sede a quella di Milano. Tuttavia, tenendo conto del parere delle lavoratrici interessate, la società non ha proceduto ad alcun trasferimento. Successivamente, nel corso del 2016 – a causa della diminuzione della richiesta del servizio di trucco presso la sede di Milano e a fronte della richiesta di truccatori qualificati presso la sede di Roma – Pragma service srl ha proceduto al trasferimento di una dipendente dalla sede di Milano a quella di Roma. A seguito dell'impugnazione del provvedimento di trasferimento da parte della lavoratrice, le parti addivenivano – in sede giudiziale – ad un accordo che prevedeva la revoca del trasferimento e la contestuale trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* in *part-time*.

Nel corso del 2016, inoltre, la società ha effettuato un licenziamento per giusta causa di una dipendente. La lavoratrice ha impugnato il provvedimento innanzi al Tribunale di Milano che ha respinto la domanda della ricorrente relativa all'asserita natura ritorsiva e discriminatoria del licenziamento, dichiarando altresì risolto il rapporto di lavoro con l'esclusivo riconoscimento alla lavoratrice licenziata di una indennità risarcitoria.

Faccio altresì presente che un gruppo di lavoratrici aderenti alla Cgil Sic ha avviato un contenzioso nei confronti di Pragma Service srl rivendicando sia l'applicazione del precedente contratto integrativo Mediaset – benché scaduto nel marzo del 2015 – sia il riconoscimento del superminimo relativo all'ex premio di produzione (già ridotto con l'accordo di aprile 2015). Il giudice del lavoro presso il tribunale di Milano – con sentenza n. 319 del 2016 si è pronunciato sulla non applicabilità alle lavoratrici in parola dell'accordo separato del 30 aprile 2015,

riconoscendo nel contempo alle ricorrenti il diritto alla corresponsione delle differenze retributive maturate e rigettando invece le richieste aventi ad oggetto l'applicazione dell'accordo integrativo previsto dall'accordo di armonizzazione del 2010. Tale sentenza è stata successivamente impugnata da Pragma service srl innanzi alla corte di appello di Milano (la relativa udienza di discussione è fissata al 5 dicembre 2018).

Pertanto, fermo restando quanto sinora detto, ogni ulteriore considerazione in ordine alla legittimità dei comportamenti posti in essere da Pragma service srl potrà essere effettuata solo all'esito definitivo dei giudizi tutt'ora in corso.

Da ultimo, preciso che – dagli accertamenti effettuati dall'ispettorato territoriale del lavoro di Milano – è emerso che i lavoratori tutt'ora in forza presso Pragma service srl, provenienti dalla cessione del ramo di azienda del 2010, sono 27 suddivisi fra le sedi di Milano e Roma.

ALLEGATO 3

5-11128 Simonetti: Applicabilità di eventuali innalzamenti dei requisiti per l'accesso al pensionamento ai soggetti beneficiari dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE).**TESTO DELLA RISPOSTA**

L'anticipo finanziario a garanzia pensionistica – anche noto come APE di mercato o APE volontaria – è uno strumento sperimentale attraverso il quale decorre dal prossimo mese di maggio, e fino al 2018, sarà resa più flessibile l'età pensionabile.

L'APE di mercato – introdotto dalla articolo 1, comma 166, della legge di bilancio per il 2017 – è un prestito bancario garantito da un'assicurazione privata contro il rischio premorienza. Sarà corrisposto, in 12 rate mensili per annue fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dal comma 167. I beneficiari restituiranno tale prestito, a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia e per i successivi venti anni, mediante trattenute mensili operate dall'INPS sull'importo della pensione.

Preciso che l'APE – ai sensi del predetto comma 167 – interesserà gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive e alla gestione separata che hanno almeno 63 anni di età, 20 anni di contributi e che maturano il diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi. Il comma 167 prevede inoltre che l'importo della pensione che si otterrà al raggiungimento degli ordinari requisiti anagrafici di vecchiaia non dovrà essere inferiore a 1,4 volte il trattamento minimo Inps al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta.

Per quanto concerne le preoccupazioni evidenziate dall'Onorevole Simonetti nel presente atto parlamentare, voglio precisare, come detto poc'anzi, che l'APE è una misura sperimentale e pertanto opererà in un orizzonte temporale limitato all'interno del quale al momento non è prevista alcuna modificazione dei previsti requisiti pensionistici. Al riguardo evidenzio, comunque, che nei lavori preparatori del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri concernente le modalità di attuazione delle disposizioni in tema di APE, si sta tenendo conto dell'aumento – nel 2019 e nel 2021 – dell'età anagrafica necessaria per l'accesso alla pensione di vecchiaia previsto dalla normativa vigente in materia di adeguamenti della speranza di vita.

Qualora nei prossimi anni il legislatore dovesse confermare la misura rendendola strutturale e decidesse di intervenire su requisiti pensionistici, sarà senz'altro sua cura prevedere tutte le misure idonee ad evitare che i beneficiari dell'APE si trovino sprovvisti di reddito e di pensione.

Da ultimo, rappresento che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha previsto la realizzazione di un'articolata campagna di informazione e comunicazione che accompagnerà l'avvio dell'APE e che consentirà dunque di informare i lavoratori sui vantaggi della misura e sulle modalità per accedervi.