

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

INTERROGAZIONI:

5-05995 Tripiedi: Problematiche concernenti l'erogazione della NASpI	195
<i>ALLEGATO 1 (Testo della risposta)</i>	206
5-05992 Gnechchi: Concessione del prolungamento di interventi di sostegno del reddito per l'anno 2015	195
<i>ALLEGATO 2 (Testo della risposta)</i>	207

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Atto n. 176 (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i>)	195
<i>ALLEGATO 3 (Parere approvato)</i>	209
<i>ALLEGATO 4 (Proposta alternativa di parere dei deputati Ciprini, Cominardi, Tripiedi, dall'Osso, Chimienti e Lombardi)</i>	219
<i>ALLEGATO 5 (Proposta alternativa di parere dei deputati Airaudo, Placido, Nicchi e Gregori)</i> ...	226
<i>ALLEGATO 6 (Proposta di parere alternativo del deputato Simonetti)</i>	234
Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Atto n. 177 (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i>)	199
<i>ALLEGATO 7 (Parere approvato)</i>	235
<i>ALLEGATO 8 (Proposta alternativa di parere dei deputati Chimienti, Tripiedi, Ciprini, Cominardi, Dall'Osso e Lombardi)</i>	242
<i>ALLEGATO 9 (Proposta alternativa di parere dei deputati Airaudo, Placido, Nicchi e Gregori)</i> ...	254
<i>ALLEGATO 10 (Proposta alternativa di parere del deputato Simonetti)</i>	261
<i>ALLEGATO 11 (Proposta alternativa di parere del deputato Rizzetto)</i>	263
Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale. Atto n. 178 (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i>)	200
<i>ALLEGATO 12 (Parere approvato)</i>	265
<i>ALLEGATO 13 (Proposta alternativa di parere dei deputati Cominardi, Tripiedi, Dall'Osso, Ciprini, Chimienti e Lombardi)</i>	269
<i>ALLEGATO 14 (Proposta alternativa di parere dei deputati Placido, Airaudo, Nicchi, Ricciatti e Gregori)</i>	274
<i>ALLEGATO 15 (Proposta alternativa di parere del deputato Simonetti)</i>	280
Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179 (<i>Seguito dell'esame e rinvio</i>)	201
<i>ALLEGATO 16 (Parere approvato)</i>	281

ALLEGATO 17 (Proposta alternativa di parere dei deputati Lombardi, Cominardi, Ciprini, Tripiedi, Dall'Osso e Chimienti)	288
ALLEGATO 18 (Proposta alternativa di parere dei deputati Airaudo, Placido, Paglia e Gregori) ...	299
ALLEGATO 19 (Proposta alternativa di parere del deputato Simonetti)	304
ATTI DEL GOVERNO:	
Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179 (Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni)	201
SEDE REFERENTE:	
Norme in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro. C. 5 Iniziativa popolare, C. 519 Damiano, C. 709 Airaudo, C. 1376 Polverini, C. 1549 Tinagli (Seguito dell'esame e rinvio)	204
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	205
COMITATO RISTRETTO:	
Modifiche alla disciplina dei requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al pensionamento e la decorrenza delle prestazioni pensionistiche. C. 2514 Fedriga, C. 2958 Gnechi e C. 3002 Fedriga	205

INTERROGAZIONI

Mercoledì 5 agosto 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Teresa Bellanova.

La seduta comincia alle 14.15.

5-05995 Tripiedi: Problematiche concernenti l'erogazione della NASpI.

La sottosegretaria Teresa BELLANOVA risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 1*).

Davide TRIPIEDI (M5S) si dichiara parzialmente soddisfatto della risposta fornita dal Governo, in quanto dai dati forniti risulta che l'INPS ha cominciato ad erogare la NASpI. Tuttavia, osservando che, pur essendo i problemi illustrati nell'interrogazione riferiti alla provincia di Lecco, essi in realtà risultano interessare l'intero territorio nazionale, invita il Governo a vigilare sul corretto andamento della procedura di erogazione perché ai lavoratori in difficoltà non venga a mancare il necessario sostegno al loro reddito.

5-05992 Gnechi: Concessione del prolungamento di interventi di sostegno del reddito per l'anno 2015.

La sottosegretaria Teresa BELLANOVA risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 2*).

Marialuisa GNECCHI (PD) si dichiara soddisfatta degli elementi forniti dal Governo, dai quali risulta che il problema segnalato nell'interrogazione ha trovato soluzione.

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

La seduta termina alle 14.30.

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 5 agosto 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Teresa Bellanova.

La seduta comincia alle 14.30.

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle

imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.**Atto n. 176.***(Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni).*

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella seduta del 4 agosto 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, informa che la relatrice ha formulato una proposta di parere sullo schema di decreto legislativo (*vedi allegato 3*). Avverte, altresì, che i deputati del gruppo MoVimento 5 Stelle, i deputati Airaudo, Placido, Nicchi e Gregori, nonché il deputato Simonetti hanno predisposto proprie proposte alternative di parere (*vedi allegati 4, 5 e 6*).

Chiara GRIBAUDO (PD), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere, soffermandosi, in particolare, sulle osservazioni da essa recate. Si sofferma in particolare sulle disposizioni relative alle modalità di avviamento dei lavoratori disabili, sulle disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, sulle disposizioni in materia di controlli a distanza e sulla nuova normativa volta a contrastare le cosiddette dimissioni in bianco. Da ultimo, fa notare che la propria proposta è il risultato di un lungo lavoro di confronto e di sintesi, che tiene conto di molti importanti spunti emersi dalle audizioni svolte. Auspica, quindi, che la sua proposta possa essere apprezzata anche dai gruppi dell'opposizione, segnalando come nella sua stesura abbia inteso considerare diversi aspetti contenuti anche nelle proposte alternative di parere.

Claudio COMINARDI (M5S) chiede preliminarmente alla rappresentante del Governo se l'Esecutivo intenda prendere in considerazione i pareri che saranno espressi dalla Commissione, diversamente da quanto ha fatto in occasione dell'approvazione dei precedenti decreti legislativi di attuazione della legge n. 183 del 2014. Ricorda a tale proposito che la

stessa Presidente della Camera ha avuto modo di sottolineare l'opportunità per il Governo di tenere conto delle osservazioni e delle condizioni formulate nei pareri espressi dalle Commissioni parlamentari.

Tiziana CIPRINI (M5S) richiama la proposta alternativa di parere presentata dal proprio gruppo, che, al pari dei pareri alternativi presentati sui precedenti schemi di decreto già esaminati e sugli altri ancora all'esame della Commissione, esprimono la contrarietà del gruppo M5S al *Jobs Act*, che sarebbe meglio chiamare *Jobs less*, dal momento che il lavoro non c'è più. Ricorda che la legge delega è il risultato della spinta al ribasso in materia di tutela dei diritti dei lavoratori che si è innescata nell'Unione europea, nel tentativo di attrarre nei singoli Paesi manodopera a basso costo, con l'effetto di un vero e proprio *dumping* sociale. Si dice a questo proposito convinta che dietro alle scelte del Governo vi siano in realtà la Confindustria e le grandi aziende come la FIAT, che hanno ottenuto, tra l'altro, il contratto a tutele crescenti, le nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi, la liberalizzazione dei *voucher*, il demansionamento e la possibilità di controllare a distanza i lavoratori, in quello che definisce come un passaggio dalla tutela dei diritti alla tutela dei ricatti, dalla tutela del posto fisso alla tutela della precarietà fissa. Osserva, inoltre, che le statistiche stanno evidenziando il fallimento di tale politica, che non crea nuovi posti di lavoro, perché i datori di lavoro preferiscono chiudere l'impresa per poter riassumere i medesimi lavoratori con le nuove tipologie di contratto, a loro più favorevoli. Sarebbe invece auspicabile una politica di senso inverso, che incentivi l'imprenditoria sana e che non alimenti l'attuale *loop* delle povertà, che induce i lavoratori a preferire gli acquisti presso i *discount* in mano alle multinazionali a scapito dei prodotti italiani, con ulteriore effetto di avvitamento della crisi. Considera scandalose anche le previsioni contenute nell'articolo 23, relativo ai controlli a distanza sui lavoratori, in linea con l'impianto dell'intera legge

delega che mira a ridurre le tutele dei lavoratori.

Giorgio AIRAUDO (SEL) illustra sinteticamente la proposta di parere di cui è primo firmatario, pur essendo consapevole dei limitati spazi disponibili per eventuali modifiche. Con riferimento anche agli altri schemi di decreto in discussione, afferma il fallimento del *Jobs Act*, dimostrato anche dai dati statistici, che testimoniano l'assenza di reali effetti positivi in termini di nuove assunzioni. Preannuncia quindi il voto contrario al parere della relatrice, conscio del fatto che comunque vi siano stati ampi spazi per la discussione.

La sottosegretaria Teresa BELLANOVA, con riferimento alla richiesta del deputato Cominardi, assicura che il Governo intende avvalersi di tutti i suggerimenti e di tutte le osservazioni contenuti nei pareri delle Commissioni, nella misura in cui essi contribuiscano a rafforzare l'impianto degli schemi di decreto presentati.

Giorgio PICCOLO (PD), nel condividere la proposta di parere della relatrice, pone l'accento sul percorso, anche personale, che ha portato all'approvazione della legge delega, sottolineando come il testo approvato dalla Camera rappresenti un punto di equilibrio faticosamente conquistato. Auspica, pertanto, che le osservazioni della relatrice sull'articolo 23, in materia di controlli a distanza dei lavoratori, possano essere considerate alla stregua di vere e proprie condizioni, di cui il Governo dovrà tenere conto in sede di adozione definitiva del decreto.

Ileana ARGENTIN (PD) ringrazia la Commissione e la relatrice per il lavoro svolto sul tema della disabilità e chiede al Governo di reintrodurre nel testo del decreto legislativo una precisa ripartizione percentuale tra chiamata nominativa e chiamata numerica, attualmente pari al 60 per cento, la prima, e al 40 per cento, la seconda, con riferimento agli obblighi assunzionali dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti. A suo avviso, la precisa-

zione è necessaria per permettere anche ai lavoratori con le disabilità più gravi di accedere a un posto di lavoro.

Cesare DAMIANO, *presidente*, precisa che il testo della proposta di parere della relatrice, pur non indicando una precisa ripartizione percentuale, fa comunque riferimento alla definizione di limiti percentuali di assunzioni con chiamata numerica per le imprese di maggiori dimensioni.

Marialuisa GNECCHI (PD) auspica che il Governo recepisca le osservazioni formulate nel parere in materia di controlli a distanza e diritto al lavoro dei disabili.

Titti DI SALVO (PD), riconoscendo che alcuni temi toccati dallo schema di decreto sono stati approfonditi più di altri, sottolinea l'importanza delle disposizioni in materia di dimissioni volontarie e ricorda che esse potrebbero assicurare, finalmente, una conclusione soddisfacente per un sofferto percorso legislativo, che ha visto succedersi negli ultimi anni numerosi interventi di segno opposto. Si duole, pertanto, che le opposizioni non ne abbiano apprezzato la portata innovativa e il valore positivo in termini di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Renata POLVERINI (FI-PdL) ringrazia la relatrice per il lavoro svolto e dichiara che la proposta di parere da lei formulata attenua le preoccupazioni in precedenza espresse. Sottolinea l'importanza di quanto affermato dalla collega Argentin, peraltro confermata dalla propria esperienza di Presidente della Regione Lazio, che le ha permesso di rendersi conto del fatto che i lavoratori con disabilità grave, anche quando siano assunti per ruoli adeguati al proprio titolo di studio e al livello per il quale sono stati banditi i concorsi dei quali risultano vincitori, patiscono l'ulteriore difficoltà di essere collocati nelle posizioni loro spettanti. Raccomanda pertanto al Governo di rendere quanto più

possibile chiare le disposizioni in materia di inserimento lavorativo dei disabili, per non lasciare spazio ad eventuali interpretazioni difformi in sede di loro attuazione.

Tiziana CIPRINI (M5S) ricorda che, in relazione al tema della ripartizione percentuale delle modalità di collocamento dei lavoratori disabili, anche il suo gruppo aveva paventato il rischio di marginalizzazione di coloro che sono affetti dalle disabilità più gravi, in contrasto con lo spirito della legge n. 68 del 1999. Segnala a questo proposito che nella proposta alternativa di parere presentata dal suo gruppo si dà spazio al tema delle sanzioni e si propone un meccanismo premiale che incentivi i datori di lavoro all'assunzione di tali lavoratori.

Chiara GRIBAUDO (PD), *relatrice*, interviene per precisare che sia lo schema di decreto in esame sia altri provvedimenti di recente discussi o approvati dal Parlamento, quali il disegno di legge relativo alla riforma del terzo settore, la proposta di legge in materia di agricoltura sociale e la riforma della pubblica amministrazione, recentemente approvata, recano disposizioni che ampliano le opportunità di lavoro per i disabili, anche gravi, e fanno rivivere lo spirito della legge n. 68 del 1999, in un ambito più ampio e più moderno. In tali disposizioni si rinvengono precise linee di indirizzo volte a garantire l'inserimento lavorativo o, nei casi in cui questo non sia possibile, un percorso di vita dignitoso. Ricorda, infine, che le percentuali, tassativamente indicate nella norma, di ripartizione delle modalità di avviamento al lavoro dei disabili non hanno dato i risultati sperati, come dimostrano anche le evidenze statistiche riportate nella relazione trasmessa al Parlamento con riferimento all'attuazione della legge n. 68 del 1999.

Roberto SIMONETTI (LNA) ringrazia la relatrice per l'importante lavoro svolto e invita il Governo a prendere in considerazione le osservazioni formulate nel parere, soprattutto quelle riguardanti il

diritto al lavoro dei disabili, su cui si è registrata un'ampia convergenza della Commissione. Anche se il suo gruppo ha presentato una proposta alternativa di parere, preannuncia la sua possibile astensione sul parere della relatrice, al fine di aumentarne il peso.

Claudio COMINARDI (M5S), intervenendo sull'ordine dei lavori, chiede che la pubblicità dei lavori della Commissione sia assicurata anche attraverso la trasmissione sulla *web-tv* della Camera dei deputati, ricordando come tale richiesta, più volte formulata, non sia mai stata accolta dalla Presidenza in contrasto con quanto previsto dal Regolamento e con l'orientamento più volte espresso in diverse sedi della Camera, volto ad assicurare maggiore trasparenza ai lavori delle Commissioni.

Preannuncia che, in caso di respingimento della sua richiesta, intende avvalersi di strumenti personali per assicurare la pubblicità dei lavori.

Cesare DAMIANO, *presidente*, ricorda che, non essendo intervenute modifiche nella disciplina relativa alla pubblicità dei lavori della Commissione, allo stato non è prevista la trasmissione attraverso la *web-tv* delle sedute relative all'esame di atti del Governo. Ricorda, peraltro, che è possibile richiedere l'attivazione degli impianti audiovisivi a circuito chiuso. Quanto all'utilizzo di strumenti di ripresa dei lavori della Commissione da parte di un suo componente, ricorda che esso è da considerarsi contrario alle norme del Regolamento e alla relativa prassi applicativa. Invita, pertanto, il deputato Cominardi a desistere dalla ripresa dei lavori della Commissione.

Davide BARUFFI (PD), osservato che la Presidenza della Camera ha più volte chiarito le modalità con le quali è assicurata la pubblicità dei lavori delle Commissioni, auspica che sia punito l'eventuale ricorso da parte dei colleghi di mezzi di trasmissione alternativi.

Cesare DAMIANO, *presidente*, considerato che il deputato Cominardi non desiste

dalla ripresa dei lavori della Commissione, sospende la seduta.

La seduta, sospesa alle 15.25, riprende alle 15.30.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nel segnalare che si riserva di segnalare quanto accaduto alla Presidenza della Camera, nessuno chiedendo di intervenire, pone in votazione la proposta di parere formulata dalla relatrice, avvertendo che, in caso di sua approvazione, le proposte alternative di parere presentate si intenderanno precluse e non saranno, pertanto, poste in votazione.

La Commissione approva la proposta di parere formulata dalla relatrice (*vedi allegato 3*), risultando conseguentemente precluse le proposte alternative di parere presentate.

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Atto n. 177.

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

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella seduta del 4 agosto 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, informa che il relatore ha formulato una proposta di parere sullo schema di decreto legislativo (*vedi allegato 7*). Avverte, altresì, che i deputati del gruppo MoVimento 5 Stelle, i deputati Airaudo, Placido, Nicchi e Gregori, il deputato Simonetti, nonché il deputato Rizzetto hanno predisposto proprie proposte alternative di parere (*vedi allegati 8, 9, 10 e 11*).

Carlo DELL'ARINGA (PD), *relatore*, richiamando la proposta di parere da lui formulata, sottolinea preliminarmente l'opportunità che il Governo approfondisca ulteriormente il percorso di attuazione

della riforma, sciogliendo in particolare i nodi che riguardano la necessità di prevedere ulteriori risorse, di tenere conto del nuovo impianto disegnato dalla riforma del Titolo V della Costituzione, in corso di esame, nonché di meglio precisare la ripartizione delle competenze in materia di politiche attive tra i diversi livelli di governo.

Sottolineando che il parere si struttura in una parte che riguarda l'impianto complessivo dello schema ed in una seconda parte che contiene osservazioni più puntuali, auspica, con riferimento alle osservazioni di carattere generale, una maggiore semplificazione delle disposizioni relative agli obiettivi di medio periodo, con particolare riferimento alla necessità di rafforzare i centri per l'impiego. Passando poi ad aspetti specifici, invita il Governo a rinviare a un secondo momento sia la sistemazione definitiva di Italia Lavoro S.p.a., evitandone lo scioglimento per mettere a frutto tutte le risorse professionali di cui dispone, sia l'intervento sui fondi interprofessionali per la formazione continua. Auspica inoltre l'inserimento, tra i servizi erogati dai centri per l'impiego, anche dei servizi alle imprese nonché l'integrazione sul territorio tra i centri per l'impiego, che hanno la competenza in materia di politiche attive, e gli uffici periferici dell'INPS, che hanno la competenza in materia di politiche passive. Infine, propone il rinvio ad altra sede della disciplina relativa ai disoccupati parziali e invita il Governo a concentrarsi, in particolare, sull'assegno di ricollocazione, che costituisce uno degli aspetti qualificanti dello schema di decreto.

Silvia CHIMIANTI (M5S), illustrando i contenuti della proposta alternativa di parere presentata dal suo gruppo, paventa il timore che l'ANPAL si dimostri l'ennesima agenzia introdotta nell'ordinamento, priva di reale utilità, in contraddizione con lo spirito della legge delega. Stigmatizza poi l'insufficienza degli investimenti pubblici che rende di scarsa incidenza le innovazioni introdotte. Auspica poi l'assunzione stabile dei dipendenti precari dei centri

per l'impiego, la destinazione di idonee risorse all'attività di monitoraggio e di valutazione delle attività e dei servizi resi dagli organi di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, l'erogazione entro i primi tre mesi di disoccupazione dell'assegno di ricollocazione. Esprime contrarietà sulla disposizione dell'articolo 24, comma 2, che destina al Fondo politiche attive del lavoro il 30 per cento del contributo mensile al datore di lavoro che, pur non essendovi tenuto, procede ad assunzioni, in quanto si tratta di una norma che sottrae risorse ad una misura che incide direttamente sul mercato del lavoro, attribuendole agli intermediari. Infine, riconosce che il comportamento dei deputati del gruppo M5S può a volte essere considerato poco consono al loro ruolo, ma ciò dipende unicamente dalla profonda partecipazione, anche emotiva, alle molteplici situazioni di disagio che sono costretti a registrare tra il cittadini. In particolare, nel corso della seduta, si è inteso mettere in risalto l'ossimoro che vede, da un lato, la discussione su disposizioni che aumentano senza garanzie il controllo sui lavoratori e, dall'altro, l'impossibilità per i cittadini di controllare i lavori della Commissione.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, pone in votazione la proposta di parere formulata dal relatore, avvertendo che, in caso di sua approvazione, le proposte alternative di parere presentate si intenderanno precluse e non saranno, pertanto, poste in votazione.

La Commissione approva, quindi, la proposta di parere formulata dal relatore (*vedi allegato 7*), risultando conseguentemente precluse le proposte alternative di parere presentate.

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

Atto n. 178.

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

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella seduta del 4 agosto 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, informa che il relatore ha formulato una proposta di parere sullo schema di decreto legislativo (*vedi allegato 12*). Avverte, altresì, che i deputati del gruppo MoVimento 5 Stelle, i deputati Placido, Airaudò, Nicchi, Ricciatti e Gregori, nonché il deputato Simonetti hanno predisposto proprie proposte alternative di parere (*vedi allegati 13, 14 e 15*).

Antonio BOCCUZZI (PD), *relatore*, illustra la propria proposta di parere soffermandosi, in particolare, su alcuni temi, rispetto ai quali auspica che il Governo possa recepire le osservazioni formulate. Si riferisce, in particolare, alla necessità di prevedere risorse adeguate per la formazione degli ispettori, all'opportunità di non commisurare ai chilometri percorsi l'indennità volta a favorire la messa a disposizione del mezzo proprio, nonché alla necessità di armonizzare il trattamento economico degli ispettori in sede di contrattazione di secondo livello. Segnala, poi, l'esigenza di concedere più tempo al personale ispettivo in servizio presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per richiedere la permanenza nell'ambito dei profili amministrativi dei ruoli del medesimo Ministero. Con riferimento al personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL, rileva l'opportunità di sopprimere, all'articolo 7, comma 1, la parola « provvisorio », dal momento che il riferimento a un ruolo ad esaurimento ne garantisce sufficientemente la temporaneità. Infine, propone di eliminare l'esclusività della rappresentanza legale dell'Avvocatura dello Stato concedendo all'Ispettorato di avvalersi di propri dipendenti in ogni grado di giudizio.

Claudio COMINARDI (M5S) si dichiara preoccupato perché lo schema di decreto

mette in pericolo l'autonomia degli ispettori dell'INPS e dell'INAIL, tanto più che il loro coordinamento è esercitato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, guidato dal Ministro Poletti, per lungo tempo a capo della Legacoop che, in passato, si è segnalata per inadempimenti accertati dagli ispettori proprio dell'INPS e dell'INAIL. Si chiede poi se l'ammontare delle somme recuperate da tali ispettori nell'esercizio dei loro compiti, pari a circa 1,5 miliardi di euro annui, potrà essere recuperato anche in futuro dalla nuova struttura. Dichiarò di avere l'impressione che il disegno del Governo sia quello di volere limitare i controlli rispetto al livello attuale. Tra i motivi addotti per giustificare la necessità di una riforma vi è anche quello di limitare le duplicazioni delle ispezioni a carico della medesima impresa, ma i dati dimostrano che si tratta di una eventualità residuale, tale da non giustificare l'intervento. A suo avviso, pertanto, sarebbe stato meglio ricorrere al coordinamento delle banche dati esistenti e agire sulle competenze dei singoli enti, che devono mantenere la loro specificità. Quella intrapresa dal Governo è, a suo avviso, una direzione sbagliata che nasconde la difesa degli interessi di Confindustria e dei grandi gruppi industriali.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, pone in votazione la proposta di parere formulata dal relatore, avvertendo che, in caso di sua approvazione, le proposte alternative di parere presentate si intenderanno precluse e non saranno, pertanto, poste in votazione.

La Commissione approva, quindi, la proposta di parere formulata dal relatore (*vedi allegato 12*), risultando conseguentemente precluse le proposte alternative di parere presentate.

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Atto n. 179.

(*Seguito dell'esame e rinvio*).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella seduta del 4 agosto 2015.

Cesare DAMIANO, *presidente*, apprezzate le circostanze, stante l'imminente ripresa dei lavori dell'Assemblea, rinvia il seguito dell'esame del provvedimento a una seduta che verrà convocata al termine delle odierne votazioni pomeridiane dell'Assemblea.

La seduta termina alle 16.

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 5 agosto 2015. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Teresa Bellanova.

La seduta comincia alle 19.55.

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Atto n. 179.

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

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto legislativo, rinviato, da ultimo, nella odierna seduta pomeridiana.

Cesare DAMIANO, *presidente*, informa che la relatrice ha formulato una proposta di parere sullo schema di decreto legislativo (*vedi allegato 16*). Avverte, altresì, che i deputati del gruppo MoVimento 5 Stelle, i deputati Airaudo, Placido, Paglia e Gregori, nonché il deputato Simonetti hanno predisposto proprie proposte alternative di parere (*vedi allegati 17, 18 e 19*).

Patrizia MAESTRI (PD), *relatrice*, sottolineando l'intento positivo sotteso al decreto, cioè il riordino degli strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro vigenti, ribadisce la necessità di prestare attenzione alla situazione di perdurante crisi economica che rende necessaria una particolare gradualità prima dell'entrata a regime delle nuove regole. Illustrando quindi la proposta di parere, evidenzia gli aspetti condivisibili dello schema, con particolare riferimento all'estensione degli ammortizzatori sociali a nuovi soggetti (per esempio, i lavoratori di imprese con più di cinque dipendenti e meno di quindici dipendenti, nonché i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante). Venendo quindi alle osservazioni formulate, sottolinea le questioni relative al contratto di solidarietà; all'introduzione di una maggiore gradualità della nuova disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria in caso di cessazione non definitiva dell'attività dell'azienda; all'estensione della disciplina transitoria in materia di NASpI a tutti i lavoratori stagionali che presentino le medesime caratteristiche dei lavoratori stagionali nel settore del turismo.

Monica GREGORI (Misto) si dichiara contraria all'impianto dello schema di decreto legislativo in esame, evidenziando gli effetti negativi che esso produrrà a carico dei lavoratori, ancora esposti al perdurare della crisi economica. In particolare, nota che il Governo ha abusato delle parole « semplificazione » e « riforma », non facendo in realtà né l'una né l'altra cosa. Infatti, lo schema in esame, come gli altri all'esame della Commissione e la stessa legge delega non sono lo strumento adatto a risolvere il problema del nostro Paese, quello della crescita senza occupazione. Rileva che lo schema poggia su tre pilastri: la nuova disciplina della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria; le disposizioni sui fondi di solidarietà; la normativa sulla NASpI. Si tratta di strumenti che sono adatti a fare fronte alle normali fluttuazioni del mercato del lavoro ma non ad una situazione di pro-

fonda crisi come l'attuale. Rileva, infatti, che l'eliminazione della cassa integrazione in deroga potrà avere effetti negativi sul piano sociale, senza peraltro che siano previste misure alternative a compensazione. Si dichiara contraria anche al passaggio al quinquennio mobile quale parametro di durata delle prestazioni, in quanto penalizzante per le aziende, così come il ridisegno della contribuzione, con particolare riferimento al meccanismo del *bonus malus*. Stigmatizza che all'attribuzione di nuovi compiti ai centri per l'impiego non segua un corrispondente aumento delle risorse a loro disposizione e si dichiara contraria anche all'esclusione dalle tutele della cassa integrazione dei lavoratori a domicilio in monocommitenza, che peraltro sono ricompresi nella base occupazionale dell'azienda.

Nel complesso, si tratta, a suo avviso, di un disegno recessivo a danno dei diritti dei lavoratori, che si inserisce nel solco tracciato dalla cosiddetta *Troika* ed attuato per primo dal Governo Monti e proseguito ora dal Governo Renzi.

Marco MICCOLI (PD) evidenzia il legame che accomuna i quattro schemi di decreto all'esame della Commissione, rinvenibile nella necessità di dare soluzione ai problemi del mercato del lavoro italiano. Invita a considerare in maniera più equilibrata i dati statistici che evidenziano che la situazione sta andando in controtendenza rispetto al passato, anche se non in modo uniforme e con discontinuità. Rileva a tale proposito che l'aumento della disoccupazione certificato dall'ISTAT è dovuto all'aumento del numero dei soggetti attivi, cioè di coloro che cercano lavoro. Si tratta di un segno positivo, dal momento che rivela la nuova fiducia dei lavoratori nell'operato del Governo. A suo avviso, è necessario lasciare il tempo alla nuova disciplina introdotta dal *Jobs Act* di andare a regime. Dichiarò, pertanto, il suo voto favorevole sulla proposta di parere della relatrice.

Claudio COMINARDI (M5S) chiede alla presidenza di dare conto delle sostituzioni per la seduta in corso.

Cesare DAMIANO, *presidente*, dà conto delle sostituzioni per la seduta in corso.

Claudio COMINARDI (M5S) esprime la contrarietà del M5S sulla riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, che aggraverà la situazione di coloro che rischiano di perdere il lavoro. A suo avviso, sarebbe stato preferibile introdurre il reddito di cittadinanza, come previsto dalla proposta di legge presentata dal suo gruppo, attualmente all'esame del Senato. Lamenta, poi, le troppe limitazioni al ricorso al contratto di solidarietà introdotte dallo schema di decreto in esame che rendono poco incisivo tale strumento. Chiede poi al Governo di chiarire sin d'ora quali osservazioni contenute nei pareri approvati dalla Commissione saranno tenute in conto, ai fini della approvazione definitiva dei decreti.

Davide TRIPIEDI (M5S) si dichiara rattristato dagli attacchi subiti dai lavoratori per effetto di questo schema di decreto. Si tratta del frutto di una deriva neoliberista che colpisce in quanto riconducibile anche a deputati che sono stati eletti sulla base di un programma esattamente contrario a tale ideologia. Preannuncia quindi il voto contrario del suo gruppo alla proposta di parere della relatrice e si dichiara consapevole, in base alle esperienze del passato, dell'inutilità dei pareri espressi dalle Commissioni parlamentari, raramente tenuti nel debito conto dal Governo.

Walter RIZZETTO (Misto), evidenziando la necessità di un intervento riformatore per fare fronte alla crisi, sottolinea il fatto che negli ultimi anni gli ammortizzatori sociali sono stati utilizzati, con il consenso dei sindacati e dei datori di lavoro, quale anticamera della disoccupazione. Il problema è pertanto quello di capire se con la riforma si potrà superare l'uso distorto di tali strumenti. Sottolinea in particolare l'importanza di valorizzare il contratto di solidarietà difensivo, quale modalità di conservazione del posto di lavoro, anche se avrebbe preferito una maggiore enfasi sul contratto di solidarietà

espansivo, in quanto strumento valido per la creazione di nuovi posti di lavoro. Auspica, quindi, che sia data al Parlamento la possibilità di intervenire ancora in materia, e indica nella prossima legge di stabilità la prima occasione utile per poterlo fare.

La sottosegretaria Teresa BELLANOVA ribadisce la disponibilità del Governo ad ascoltare i suggerimenti della Commissione nella misura in cui non intacchino l'impianto dei provvedimenti discussi. Invita, quindi, i deputati a considerare tutti gli interventi fin qui adottati per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, riferendosi, in particolare, ai decreti legislativi di attuazione del *Jobs Act* già approvati, tra i quali richiama in particolare quelli in materia di conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro. Osserva che la politica del Governo in materia di lavoro si basa sulla necessità di invertire le priorità investendo, a differenza del passato, sulle politiche attive, per permettere ai giovani di entrare nel mercato del lavoro e di estendere le tutele ai lavoratori che ne sono stati privati fino ad ora, a danno di interventi di carattere assistenzialistico sul piano delle politiche passive. Ribadisce, in ogni caso, che, sulla base della disciplina vigente, quelli espressi dalle Commissioni parlamentari sono pareri non vincolanti e che il Governo ne terrà conto nella misura in cui non siano in contraddizione con l'impianto generale dei decreti.

Cesare DAMIANO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, pone in votazione la proposta di parere formulata dalla relatrice, avvertendo che, in caso di sua approvazione, le proposte alternative di parere presentate si intenderanno precluse e non saranno, pertanto, poste in votazione.

La Commissione approva, quindi, la proposta di parere formulata dalla relatrice (*vedi allegato 16*), risultando conseguentemente precluse le proposte alternative di parere presentate.

La seduta termina alle 20.40.

SEDE REFERENTE

Giovedì 10 ottobre 2013. — Presidenza del presidente Cesare DAMIANO.

La seduta comincia alle 20.40.

Norme in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro.

C. 5 Iniziativa popolare, C. 519 Damiano, C. 709 Airaudo, C. 1376 Polverini, C. 1549 Tinagli.

(Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 10 dicembre 2013.

Cesare DAMIANO, *presidente*, avverte che riprende oggi l'esame delle proposte di legge recanti norme in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro.

In sostituzione del relatore, ricorda che si tratta di proposte volte, oltre che a definire i criteri minimi per rappresentanza e rappresentatività sindacale, a introdurre anche una disciplina delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) – definendo in termini sostanzialmente analoghi le modalità di costituzione delle RSU e degli organismi di coordinamento, i soggetti titolati a presentare liste, il sistema elettorale proporzionale – nonché dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, in caso di rappresentatività superiore al 50 per cento, intesa come media tra dato associativo e dato elettorale. Ricorda che l'esame delle proposte di legge è stato avviato il 30 luglio 2013, con l'illustrazione della relazione da parte della relatrice, l'onorevole Teresa Bellanova, che ancora non era entrata a far parte del Governo. Il dibattito di carattere generale sulle proposte di legge è proseguito poi nelle sedute del 10 e 18 settembre e del 10 ottobre 2013. Nella seduta del 10 dicembre 2013, la Com-

missione ha poi proceduto all'abbinamento della proposta di legge C. 1549 Tinagli, vertente sul medesimo argomento degli altri progetti di legge già abbinati. Ricorda, inoltre, che la Commissione ha anche svolto un ciclo di diciassette audizioni informali, in cui, tra il 26 novembre e il 17 dicembre 2013, sono stati ascoltati i rappresentanti delle maggiori associazioni sindacali e datoriali, rappresentanti della FIAT, nonché esperti della materia. Osserva, infine, che sulla materia è intervenuta la sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, comma 1, lettera *b*), della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda. Ricorda che si tratta della sentenza che chiude il conflitto sorto tra la FIAT e la FIOM. Con tale sentenza, la Corte ha quindi posto in luce l'esigenza di riservare ai soli sindacati dotati di effettiva rappresentatività il diritto a costituire rappresentanze sindacali aziendali e a esercitare i relativi diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori. Segnala, altresì, che il 10 gennaio 2014 è stato firmato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il testo unico sulla rappresentanza sindacale, che fa seguito all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e al protocollo d'intesa del 31 maggio 2013. Alla luce di tale articolato quadro, anche in considerazione del dibattito recentemente accesi sulla rappresentanza sindacale, l'Ufficio di presidenza della Commissione ha ritenuto opportuno riprendere l'esame del provvedimento. Le modalità della prosecuzione di tale esame potranno essere, quindi, opportunamente definite dall'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, della Commissione.

Nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame del provvedimento ad altra seduta.

La seduta termina alle 20.50.

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

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 20.50 alle 21.

COMITATO RISTRETTO

Modifiche alla disciplina dei requisiti per la fruizione delle deroghe riguardanti l'accesso al pensionamento e la decorrenza delle prestazioni pensionistiche

C. 2514 Fedriga, C. 2958 Gnechi e C. 3002 Fedriga.

Il Comitato ristretto si è riunito dalle 21 alle 21.15.

ALLEGATO 1

5-05995 Tripiedi: Problematiche concernenti l'erogazione della NASpI.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento all'atto parlamentare dell'Onorevole Tripiedi, inerente alla procedura di liquidazione della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), passo ad illustrare gli elementi informativi acquisiti presso l'Inps.

Preliminarmente, è opportuno ricordare che NASpI – istituita con il decreto legislativo n. 22 del 2015 e disciplinata con circolari INPS del 12 maggio e del 29 luglio 2015 – costituisce un'indennità mensile di disoccupazione avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perso involontariamente la propria occupazione.

Tale ammortizzatore sociale va a sostituire le indennità ASpI (Assicurazione sociale per l'impiego) e mini ASpI – introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012 – con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° maggio 2015.

La NASpI, inoltre, è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Per quanto concerne la procedura per la liquidazione della NASpI, l'Istituto ha precisato che questa ha necessitato di importanti implementazioni rispetto a quella precedente – avente ad oggetto

l'erogazione dell'ASpI – a causa della complessità del sistema di calcolo della durata della NASpI.

Tale complessità, nello specifico, deriva dalla necessità di non computare – ai fini della determinazione della durata della NASpI – quei periodi di contribuzione che hanno già dato luogo alla erogazione delle diverse tipologie di prestazioni di disoccupazione succedutesi nel tempo (indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti, ASpI e mini ASpI), in conformità a quanto stabilito dall'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 22 del 2015. Al tempo stesso, vi sono periodi da considerare neutri, cioè non utili alla determinazione del requisito contributivo e lavorativo, che di conseguenza comportano un ampliamento del quadriennio di riferimento, in misura pari alla durata dell'evento neutro, così come da ultimo illustrato dall'INPS nella circolare n. 142 del 29 luglio 2015.

Ciò posto, in relazione a quanto rappresentato dall'interrogante, l'INPS ha reso noto che la procedura per la liquidazione della NASpI è stata rilasciata, nella versione definitiva, per tutte le strutture territoriali, compresa la sede di Lecco, lo scorso 15 luglio a conclusione di un periodo di sperimentazione e collaudo presso alcune « sedi pilota » e che le domande per l'erogazione del trattamento in parola ammontano a 47.000.

ALLEGATO 2

5-05992 Gnechi: Concessione del prolungamento di interventi di sostegno del reddito per l'anno 2015.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con l'atto parlamentare in esame, gli onorevoli interroganti richiamano l'attenzione sulla concessione del prolungamento di interventi di sostegno al reddito per l'anno 2015.

A tal riguardo, ricordo preliminarmente che i commi 1 e 2 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 78 del 2010 hanno introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, nuove decorrenze dei trattamenti pensionistici di vecchiaia e di anzianità. In particolare, per i lavoratori dipendenti il trattamento pensionistico decorre dopo che siano trascorsi dodici mesi dalla data di maturazione dei requisiti previsti (cosiddetta «finestra mobile»). Tali nuove decorrenze si applicano ai soggetti che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dall'anno 2011.

I commi 4 e seguenti dello stesso articolo 12 prevedono, invece, disposizioni derogatorie alle predette decorrenze pensionistiche, stabilendo per alcune fattispecie l'applicabilità delle disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 78 del 2010.

In particolare, il comma 5 prevede che, in favore di un contingente di 10.000 lavoratori che si trovino collocati in mobilità ordinaria o lunga ovvero siano percettori di assegno straordinario a carico dei fondi di solidarietà di settore, continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici vigenti prima della data di entrata in vigore del decreto-legge n. 78 del 2010, ancorché tali lavoratori maturino i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Successivamente, il Legislatore è intervenuto sulla materia aggiungendo, con la legge di stabilità per il 2011, al predetto articolo 12, il comma 5-*bis*. Tale disposizione stabilisce che in favore dei soggetti in mobilità o titolari di assegni straordinari a carico dei fondi di solidarietà di settore che non rientrino nel predetto contingente di 10.000 lavoratori, possa essere concesso – mediante decreto interministeriale (Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze) il prolungamento del sostegno al reddito per il periodo intercorrente tra la decorrenza del pensionamento, maturata secondo la disciplina previgente, e la decorrenza del pensionamento maturata secondo la normativa introdotta dall'articolo 12 del decreto-legge n. 78 del 2010.

A tal proposito, con decreto del 5 gennaio 2012, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha autorizzato, per l'anno 2011, in favore di 677 lavoratori, il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito – con esclusione della contribuzione figurativa – previsto dal predetto comma 5-*bis*.

Con successivo decreto interministeriale del 2 ottobre 2012 è stato disposto il prolungamento del sostegno al reddito fino alla decorrenza della pensione, computata sulla base delle disposizioni introdotte dal citato decreto-legge n. 78 del 2010, in favore di 3600 lavoratori che, pur presentando, nell'anno 2012, i requisiti di cui al

comma 5 dell'articolo 12 del decreto-legge citato, non rientravano nel contingente delle 10.000 unità.

Anche per gli anni 2013 e 2014 con appositi decreti interministeriali è stato concesso il prolungamento del sostegno al reddito fino alla decorrenza della pensione in favore di quei lavoratori non rientranti nel contingente di 10.000 unità di cui al comma 5 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 78 del 2010.

Per quanto concerne l'anno 2015, segnalo che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9 marzo 2015 è stato concesso il prolungamento dell'intervento di sostegno del reddito, con esclusione della contribuzione figurativa, in favore dei lavoratori già destinatari del decreto interministeriale del 2014 per le mensilità residue riferite all'anno 2015.

Faccio presente, inoltre, dalle verifiche contabili e dal monitoraggio effettuato dal-

l'Inps per l'anno 2015 è risultato che i soggetti interessati dal prolungamento dell'intervento di sostegno del reddito sono in numero complessivamente pari a 1490 lavoratori.

Pertanto, sulla base degli esiti del monitoraggio che hanno individuato l'esatta platea dei lavoratori interessati alla tutela in parola, è stato predisposto, dalle competenti strutture del Ministero che rappresento, un ulteriore schema di decreto interministeriale che dispone il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito in favore di 1490 lavoratori beneficiari rientranti nell'anno 2015 nelle previsioni di cui all'articolo 12, comma 5-*bis*, del decreto-legge n. 78 del 2010.

Preciso che il decreto interministeriale in argomento è stato firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è stato trasmesso il 24 luglio scorso, per il seguito di competenza al Ministero dell'economia e delle finanze.

ALLEGATO 3

**Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità
(Atto n. 176)**

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità;

rilevato che le disposizioni del Capo I del Titolo I del provvedimento muovono dalla constatazione che l'attuale disciplina legislativa volta a favorire il collocamento lavorativo delle persone con disabilità non è riuscita a conseguire i risultati auspicati al momento dell'approvazione della legge n. 68 del 1999;

richiamate le previsioni del Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in attuazione della legislazione nazionale e internazionale, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della legge 3 marzo 2009, n. 18, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013;

considerato che, come evidenziato dalla più recente relazione trasmessa al Parlamento sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, riferita agli anni 2012 e 2013 (Doc. CLXXVIII, n. 1), negli anni della crisi si sono riflesse sull'applicazione della normativa per il diritto al lavoro delle persone con disabilità le problematiche

sperimentate dal mercato del lavoro nello stesso periodo, sia sul versante dell'offerta sia su quello della domanda di lavoro;

sottolineato che le risultanze espone in tale relazione evidenziano la persistenza e l'aggravarsi, in relazione al deterioramento della situazione economica generale, delle criticità esistenti nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro delle persone disabili, anche in considerazione delle difficoltà incontrate dai servizi pubblici per l'impiego, che dispongono di risorse umane e finanziarie limitate, nel promuovere un'inclusione lavorativa basata sulle potenzialità delle singole persone;

osservato che i dati contenuti nella medesima relazione indicano come la gran parte degli avviamenti lavorativi delle persone con disabilità ha luogo attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999 e la richiesta nominativa, mentre la modalità della chiamata numerica nel 2012 ha interessato l'8,7 per cento del totale degli avviamenti e nel 2013 il 6,6 per cento;

ritenuto che la scelta di generalizzare il ricorso, nel collocamento delle persone disabili, agli strumenti della richiesta nominativa e delle convenzioni di cui al richiamato articolo 11 della legge n. 68 del 1999 debba essere valutata essenzialmente alla luce dei suoi concreti effetti in termini di incremento delle opportunità lavorative per tali persone;

considerato, in particolare, che tale generalizzazione possa ritenersi giustificabile per i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti, mentre per quelli che occupano più di 50 dipendenti possa continuare a richiedersi l'assunzione di una quota di lavoratori attraverso la chiamata numerica;

evidenziato che il ricorso all'assunzione diretta, previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera *b*), capoverso comma 1-bis, ancorché limitato all'assunzione di persone con disabilità gravi, esclude ogni interlocuzione con i servizi competenti, depotenziando l'utilità dell'iscrizione negli elenchi di cui all'articolo 8 della legge n. 68 del 1999;

rilevato che le disposizioni dei Capi II e III del Titolo I dello schema, recanti interventi di razionalizzazione e semplificazione, rispettivamente, in materia di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro e in materia di salute e sicurezza del lavoro, si muovono nella corretta direzione di ridurre e razionalizzare gli adempimenti, al fine di rendere più agevoli le procedure richieste dalla legislazione vigente senza incidere sui livelli di tutela dei lavoratori;

preso atto che le parti sociali nel corso delle audizioni informali svolte sul provvedimento hanno rappresentato l'opportunità di procedere ad una più significativa razionalizzazione degli adempimenti presenti nell'ordinamento;

ritenuto che tali sollecitazioni siano meritevoli di considerazione e sia, pertanto, opportuno l'avvio di una specifica istruttoria da parte del Governo al fine di individuare ulteriori semplificazioni da introdurre in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive del presente decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della legge n. 183 del 2014, anche al fine di poterne valutare più approfonditamente la portata;

evidenziata l'esigenza che i dati contenuti nei fascicoli di cui all'articolo 17 e nei sistemi informativi che li alimentano

siano adeguatamente protetti, al fine di scongiurare accessi abusivi che possano ledere tanto la riservatezza dei lavoratori, quanto l'interesse pubblico alla corretta gestione delle politiche del lavoro;

osservato che l'Autorità garante per la protezione dei dati personali nella sua audizione informale ha osservato che il comma 3 dell'articolo 17 reca una disposizione che appare ultronea, dal momento che la procedura di cui all'articolo 39, comma 1, lettera *a*), del Codice in materia di protezione dei dati personali è necessaria nei casi nei quali il trattamento non abbia copertura normativa, circostanza che non ricorre nella fattispecie considerata;

evidenziata l'esigenza che, in sede di recepimento delle direttive dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia assicurato il rispetto del principio dell'esclusione dell'introduzione o del mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse, affermato in via generale dall'articolo 14, commi da 24-*bis* a 24-*quater*, della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modificazioni, nonché dall'articolo 32, comma 1, lettera *c*), della legge 24 dicembre 2012, n. 234;

segnalata l'opportunità di mantenere l'attuale composizione della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, modificata dall'articolo 20, comma 1, lettera *c*), al fine di ripristinare il carattere tripartito e paritetico dell'organismo, al quale continuano ad essere attribuite funzioni non meramente consultive nelle materie di sua competenza;

rilevato che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che il secondo comma del nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, introdotto dall'articolo 23 dello schema, precisa che non possono essere considerati strumenti di controllo a distanza quelli che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, come i *personal computer*, i tablet e i telefoni

cellulari, escludendo in tal modo la necessità di un previo accordo sindacale per la consegna di tali strumenti;

osservato che il medesimo Ministero ha evidenziato che, nel momento in cui tali strumenti vengano modificati, ad esempio con l'aggiunta di appositi *software* di localizzazione o filtraggio, per controllare il lavoratore, essi divengono strumenti che servono al datore di lavoro per controllarne la prestazione, con la conseguenza che le modifiche possono essere introdotte solo alle condizioni indicate dal primo comma del nuovo testo dell'articolo 4 della legge n. 300 del 1970;

considerato che l'Autorità garante per la protezione dei dati personali nella sua audizione informale nell'ambito dell'esame del provvedimento ha evidenziato che, nell'escludere l'applicazione della disciplina del primo comma del nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, il secondo comma di tale nuovo testo « prescinde non solo dalla procedura autorizzativa, ma anche da quei requisiti finalistici (funzionalità del controllo a esigenze produttive, organizzative ecc.) previsti dal primo comma per i controlli a distanza » e che, in assenza di questa precisazione, il solo requisito finalistico applicabile ai controlli in esame resta quello, alquanto ampio, del terzo comma, che legittima l'utilizzo dei dati così acquisiti per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro;

vista la raccomandazione del Consiglio d'Europa CM/Rec(2015)5, adottata il 1° aprile 2015, in tema di trattamento dei dati personali nel contesto del rapporto di lavoro, che esclude la possibilità di introdurre e utilizzare sistemi e tecnologie informative che abbiano lo scopo principale e diretto di monitorare l'attività dei lavoratori, mentre, qualora l'introduzione e l'utilizzo di strumenti per altre legittime finalità, quali la protezione della produzione, della salute e della sicurezza o per garantire l'efficiente funzionamento di un'organizzazione, abbia l'indiretta conseguenza di consentire di monitorare l'atti-

vità dei lavoratori, tali strumenti dovranno essere oggetto di specifiche salvaguardie, relative in particolare all'informazione dei lavoratori e alla consultazione delle rappresentanze sindacali e, in ogni caso, dovranno essere predisposti e collocati in modo da non violare i diritti fondamentali dei lavoratori stessi;

rilevato che, in ordine alle previsioni del terzo comma del nuovo testo dell'articolo 4 della legge n. 300 del 1970, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha evidenziato che il requisito della previa informazione del lavoratore costituisce un'esplicitazione di quanto già desumibile dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali e che il principale argine a un utilizzo pervasivo dei controlli sul lavoro è rappresentato dalla conformità alle norme del Codice in materia di protezione dei dati personali, che dovrebbe in particolare garantire: una configurazione dei programmi informatici che riduca al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite; la necessaria determinatezza, legittimità ed esplicitazione del fine perseguito dal trattamento, che dovrebbe concorrere a un'interpretazione « adeguatrice » del terzo comma del nuovo articolo 4; il divieto di profilazione; il rispetto del divieto, sancito dallo Statuto dei lavoratori, di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore;

considerato che la cessione dei riposi e delle ferie tra dipendenti dello stesso datore di lavoro impiegati in mansioni di pari livello e categoria, prevista dall'articolo 24, potrà essere esercitata solo nella misura in cui non si incida sui limiti minimi fissati dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 36, terzo comma, della Costituzione;

ritenuta opportuna la scelta compiuta dall'articolo 24 di affidare alla con-

trattazione collettiva la concreta regolamentazione della cessione dei riposi e delle ferie, in quanto in sede contrattuale le parti potranno adeguatamente disciplinare i molteplici profili connessi a tale cessione, in modo da facilitarne la gestione senza eccessivi aggravi amministrativi;

osservato che le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale, contenute nella sezione I del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non hanno confermato la possibilità riconosciuta ai contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo n. 61 del 2000, di determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale;

rilevata l'esigenza, segnalata anche dall'associazione rappresentativa degli operatori del settore, di continuare a consentire ai contratti collettivi dell'edilizia di prevedere, per la categoria degli operai, specifiche modalità di attuazione della disciplina del lavoro *part-time*, in considerazione delle peculiarità che caratterizzano le attività edili, al fine di porre un freno all'utilizzo improprio del contratto di lavoro a tempo parziale, contrastando il fenomeno del lavoro sommerso e promuovendo la regolarità contributiva delle imprese;

considerata l'opportunità di rivedere le disposizioni contenute nel Capo II del Titolo II, che intervengono in materia di pari opportunità, in attuazione del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 9, lettera l), della legge n. 183 del 2014;

considerato che il medesimo criterio di delega dispone che la semplificazione e la razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e il riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali debbano essere attuate senza intaccare le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità;

segnalata l'esigenza di una revisione formale del testo del provvedimento, al fine di migliorarne la formulazione,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

si invita il Governo a valutare l'esigenza di apportare le seguenti modificazioni:

si valuti l'opportunità di prevedere il coinvolgimento, nelle procedure di collocamento mirato, di cui all'articolo 1, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, di cui allo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177);

al fine di garantire la promozione dell'inserimento delle persone con disabilità, si valuti l'opportunità di conservare la funzionalità del comitato tecnico previsto dall'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 469 del 1997, che sarebbe integralmente abrogato dall'articolo 33, comma 1, lettera e), dello schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177);

con riferimento alla novella di cui all'articolo 4, comma 1, si valuti la possibilità di chiarire espressamente che la riduzione della capacità lavorativa ivi indicata debba essere certificata dalle autorità competenti;

con riferimento all'articolo 6, comma 1, lettera a):

a) si invita il Governo a verificare la possibilità di limitare ai soli datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti la generalizzazione della possibilità di ricorrere, per le assunzioni delle persone con disabilità, alla richiesta nominativa di avviamento e alle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999,

continuando a richiedere, per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, che una quota delle assunzioni avvenga attraverso la richiesta numerica;

b) si segnala, in ogni caso, l'esigenza di un attento monitoraggio degli effetti, in termini di occupazione delle persone con disabilità, della previsione che consente di ricorrere senza limiti alla richiesta nominativa di avviamento e alle convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, verificando, alla luce delle risultanze del medesimo monitoraggio, l'opportunità di riconsiderare ulteriormente la formulazione dell'articolo 7 della legge n. 68 del 1999,

all'articolo 6, comma 1, sostituire la lettera b) con la seguente: b) dopo il comma 1, è inserito il seguente: « 1-bis. Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui al comma 1 entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro »; conseguentemente, all'articolo 8, comma 1, sopprimere la lettera a);

all'articolo 10, sostituire il comma 2 con il seguente: 2. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificati dal comma 1 del presente articolo, si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.;

con riferimento all'articolo 12, che dispone la soppressione dell'albo professionale nazionale dei centralinisti privi della vista, si valuti l'opportunità di adeguare a tale disposizione anche le norme della legge n. 113 del 1985, in materia di aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti, che contengono richiami a detto albo nazionale;

con riferimento alle disposizioni dell'articolo 14, in materia di deposito in via telematica dei contratti collettivi aziendali o territoriali, si verifichi se la previsione della trasmissione alle Direzioni territoriali del lavoro competenti sia compatibile con il processo di trasferimento dei loro compiti alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro previsto dallo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (Atto n. 178);

in sede di attuazione delle disposizioni dell'articolo 15, relative alla tenuta informatica del libro unico del lavoro, si valuti la possibilità di individuare modalità di aggiornamento dei dati tali da escludere la presenza di duplicazioni e sovrapposizioni rispetto alle comunicazioni già trasmesse periodicamente alle pubbliche amministrazioni;

all'articolo 17, sopprimere il comma 3;

si valuti l'opportunità di coordinare le disposizioni dell'articolo 18, comma 1, lettera a), con quelle dell'articolo 33, comma 1, lettera b), dello schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della disciplina in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177), che dispone l'abrogazione delle medesime disposizioni;

con riferimento all'articolo 20, comma 1, lettera b), si valuti l'opportunità di rivedere le disposizioni dell'articolo 5 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, al fine di tenere conto della soppressione dell'ISPESL e dell'IPSEMA e del trasferimento delle relative funzioni all'INAIL, ai sensi dell'articolo 7 del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, verificando altresì la possibilità di un'analoga revisione delle altre disposizioni del decreto legislativo n. 81 del 2008 che contengono il riferimento ai due istituti soppressi; al medesimo articolo 5 del decreto legislativo n. 81 del 2008, si valuti altresì l'opportunità di sostituire le parole: « comma 2 » con le seguenti: « comma 3 »;

all'articolo 20, comma 1, lettera c), numero 1), apportare le seguenti modificazioni:

a) sostituire la lettera a) con la seguente: un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con funzioni di presidente;

b) alla lettera m), sostituire le parole: sei esperti con le seguenti: dieci esperti;

c) alla lettera n), sostituire le parole: sei esperti con le seguenti: dieci esperti;

d) alla lettera o), sostituire le parole: sei esperti con le seguenti: dieci esperti;

con riferimento all'articolo 20, comma 1, lettera c), si valuti altresì la possibilità di consentire la partecipazione ai lavori della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di esperti rappresentanti delle associazioni scientifiche e tecniche competenti in materia;

all'articolo 20, comma 1, lettera c), sopprimere il numero 3);

con riferimento all'articolo 20, comma 1, lettera c), numero 5), si valuti la possibilità di affidare alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il compito di elaborare criteri e parametri oggettivi per l'individuazione delle imprese a basso, medio e alto rischio che tengano conto della dimensione delle imprese, nonché della quantità, dell'intensità e dell'interferenza dei rischi effettivi aziendali, prevedendo che il decreto di cui all'articolo 29, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 81 del 2008 sia elaborato sulla base di tali criteri e parametri, che dovrebbero assumere rilevanza anche ai fini dello svolgimento delle attività di formazione;

all'articolo 20, comma 1, dopo la lettera f), aggiungere la seguente:

f-bis) all'articolo 32 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 5, primo periodo, le parole: « ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla *Gazzetta Ufficiale* n. 128 del 5 giugno 2001, » sono soppresse;

2) dopo il comma 5, è inserito il seguente: « 5.1. Coloro che sono in possesso di laurea L/SNT4 – Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, abilitante alla professione sanitaria di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 19 febbraio 2009, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 119 del 25 maggio 2009 sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2 »;

all'articolo 20, comma 1, lettera g), numero 2), dopo le parole: comma 1 aggiungere le seguenti: in materia di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione,;

con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h), si valuti l'opportunità di stabilire che gli accertamenti sanitari previsti per i lavoratori esposti al rischio di silicosi e asbestosi ai sensi degli articoli 157 e seguenti del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, siano ricompresi nell'ambito della sorveglianza sanitaria e ad essi si applichino le disposizioni dell'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sopprimendo conseguentemente le disposizioni dell'articolo 160, primo comma, del medesimo decreto del Presidente della Repubblica, che richiedono di effettuare annualmente una radiografia del torace;

all'articolo 20, comma 1, lettera n), capoverso Art. 73-bis, al comma 1, aggiungere, in fine, le seguenti parole: e riprendono vigore le disposizioni del Regio decreto-legge 9 luglio 1926, n. 1331, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 giugno 1927, n. 1132, nel testo vigente alla data del 24 giugno 2008.;

all'articolo 20, comma 1, dopo la lettera p), aggiungere la seguente:

p-bis) all'articolo 98, comma 1, lettera a), dopo le parole: « Gazzetta Ufficiale n. 157 del 9 luglio 2007 » sono aggiunte le seguenti: « laurea L/SNT4 – Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, abilitante alla professione sanitaria di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 19 febbraio 2009, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 119 del 25 maggio 2009, »;

all'articolo 20, comma 1, lettera r), capoverso ART. 302-bis, comma 1, primo periodo, sostituire le parole: laddove il presente decreto non contiene disposizioni tecniche specifiche con le seguenti: laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva;

con riferimento alle disposizioni di cui al Capo III del Titolo I del provvedimento, in materia di razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza del lavoro, verifichi il Governo la possibilità, anche nell'ambito delle disposizioni integrative e correttive di cui all'articolo 1, comma 13, della legge n. 183 del 2014, di introdurre norme primarie volte a coordinare le disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con la normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, in ambito portuale, nel settore delle navi da pesca e nel trasporto ferroviario, superando in tal modo le difficoltà finora incontrate in sede di attuazione dell'articolo 3, comma 2, del medesimo legislativo n. 81 del 2008;

nell'ambito delle disposizioni del Capo III del Titolo I del provvedimento, in materia di salute e sicurezza del lavoro, in analogia con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, lettera n), si valuti l'opportunità di prevedere che con decreto ministeriale si proceda alla definizione della

qualifiche minime richieste ai montatori e manutentori di apparecchi da sollevamento e gru per l'edilizia;

all'articolo 23, comma 1, capoverso ART. 4, apportare le seguenti modificazioni:

a) al primo comma, premettere il seguente: È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.;

b) al secondo comma, sostituire le parole: La disposizione di cui al primo comma non si applica agli *con le seguenti*: L'accordo e l'autorizzazione di cui al secondo comma non sono richiesti per l'impiego degli *e sostituire le parole*: agli strumenti di registrazione con le seguenti: per l'installazione degli strumenti di registrazione;

c) sostituire il terzo comma con il seguente: I dati registrati dagli strumenti di cui al terzo comma sono utilizzabili a condizione che sia data al lavoratore preventiva e adeguata informazione delle loro modalità d'uso, nonché dei casi e dei limiti di effettuazione degli eventuali controlli, che in ogni caso debbono avvenire nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.;

all'articolo 26, dopo il comma 5, aggiungere il seguente: 5-bis. Fatte salve le diverse previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora il lavoratore si assenti dal lavoro, senza fornire comunicazioni, per un periodo superiore a sette giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie, anche in mancanza della sottoscrizione dei moduli di cui al comma 1.;

dopo l'articolo 26, aggiungere il seguente:

ART. 26-bis. – (Modifica all'articolo 5 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81). – 1. All'articolo 5 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è aggiunto, in fine, il seguente comma: « 3-bis.

I contratti collettivi del settore dell'edilizia possono determinare, per la categoria degli operai, condizioni e modalità della prestazione lavorativa nell'ambito del contratto di lavoro a tempo parziale »;

all'articolo 30, comma 1, capoverso ART. 10, comma 1, sopprimere la lettera b);

conseguentemente, apportare le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 33, dopo la lettera b), aggiungere la seguente:

b-bis) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'Unione europea, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

b) all'articolo 34, comma 1, capoverso ART. 16, comma 2, dopo le parole: articolo 15, comma 1, lettere b), aggiungere le seguenti: b-bis), ;

all'articolo 30, comma 1, capoverso ART. 10, comma 1, apportare le seguenti modificazioni:

a) alla lettera d), sostituire le parole: entro il 30 giugno di ogni anno con le seguenti: entro il mese di febbraio di ogni anno;

b) alla lettera q), sopprimere le parole: alla data di entrata in vigore del presente decreto;

Conseguentemente, dopo l'articolo 40, aggiungere il seguente:

ART. 40-bis. – (Modifica all'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). – 1. L'articolo 44 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è sostituito dal seguente:

ART. 44. – (Finanziamento). – 1. Entro il termine previsto dal bando di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d), i soggetti di cui all'articolo 43 possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando.

2. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentita la commissione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e), ammette i progetti di azioni positive ai benefici di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi dell'Unione europea destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.;

con riferimento all'articolo 31, comma 1, lettera a), e all'articolo 33, si segnala l'opportunità:

a) di un migliore coordinamento con lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della disciplina in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177), che, all'articolo 33, comma 1, lettera e), prevede l'abrogazione del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, mentre nelle richiamate disposizioni di questo provvedimento, novellando le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, si fa riferimento alle commissioni regionali tripartite di cui all'articolo 4 del medesimo decreto legislativo n. 469 del 1997;

b) di individuare in modo univoco la disciplina da applicare a regime alle commissioni tripartite da costituire nelle città metropolitane e negli enti di area vasta, dal momento che, a seguito dell'abrogazione dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ad esse non sarebbero applicabili neppure le disposizioni attualmente riferite alle commissioni provinciali tripartite;

all'articolo 32, comma 1, capoverso ART. 14, comma 1, sostituire il primo periodo con i seguenti: L'incarico delle consigliere e dei consiglieri, effettivi e supplenti, di cui all'articolo 12, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso uno stesso soggetto non può svolgere più di due mandati in qualità di consigliera o consigliere, effettivo o supplente.

Conseguentemente, al medesimo articolo, dopo il comma 1, aggiungere il seguente:

2. Ai fini della determinazione della durata degli incarichi di cui all'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si computano anche i periodi già espletati alla data di entrata in vigore del presente decreto.

All'articolo 35, comma 1, capoverso ART. 17, sostituire il comma 2 con il seguente:

2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati annualmente dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.;

all'articolo 35, comma 1, capoverso ART. 17, sostituire il comma 3 con il seguente:

3. Alla consigliera o al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In

alternativa a quanto previsto dal primo e secondo periodo, può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo periodo, nonché per determinare le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità.

Conseguentemente, al medesimo comma, capoverso ART. 18, comma 1, secondo periodo, dopo le parole: consigliere nazionale di parità, aggiungere le seguenti: le spese per missioni.;

all'articolo 35, comma 1, capoverso ART. 18, sopprimere il comma 2; conseguentemente, al medesimo articolo 35, dopo il comma 1, aggiungere il seguente:

2. Per l'anno 2015, alle spese di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si provvede, entro il limite complessivo di 140.000 euro, nell'ambito delle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.;

sopprimere l'articolo 37; conseguentemente, dopo l'articolo 42, aggiungere il seguente:

ART. 42-bis. — (Disposizione transitoria). — 1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle consigliere e ai consiglieri

di parità in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto.;

alla luce del criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 9, lettera *l*), della legge n. 183 del 2014, ai sensi del quale devono restare ferme le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità, si valuti l'opportunità di:

a) sopprimere il comma 1 dell'articolo 42;

b) rivedere le disposizioni degli articoli 31, 33, 34 e 35 dello schema, al fine di ripristinare, nell'articolo 12, commi 3 e 4, nell'articolo 15, comma 5, nell'articolo 16, comma 2, e nell'articolo 17, comma 3, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la previsione del concerto del Ministro per le pari opportunità.

ALLEGATO 4

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176)

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI CIPRINI, COMINARDI, TRIPIEDI, DALL'OSSO, CHIMIANTI E LOMBARDI

La XI Commissione,

esaminato, per le parti di competenza, lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. (Atto n. 176),

premessi che:

viene subito rilevato come questo provvedimento contenga una serie di norme di carattere regolamentare o burocratico, appunto in tema di semplificazioni, che *prima facie* non sembrano dirimenti, se raffrontati alla complessità di una legge delega che è invece intervenuta pesantemente rispetto al mercato del lavoro, peraltro, in modo del tutto negativo;

tuttavia il provvedimento in esame, che consta di ben 33 articoli, nelle maglie di una varia congerie di asserite semplificazioni – che ad ogni buon conto esamineremo di seguito – nasconde una gravissima insidia, quella che, piuttosto che una semplificazione, è viceversa valutabile come la chiusura del cerchio di un provvedimento denominato « *Jobs Act* », che ha avuto l'unico obiettivo di liberalizzare quanto più possibile il mercato del lavoro, privandolo di una serie di garanzie in punto di diritto;

l'insidia a cui ci si riferisce è quella individuabile all'articolo 23 del presente

schema di decreto legislativo, in quanto essa va a riscrivere l'articolo 4 della legge 300 del 1970. Tale modifica, fortemente penalizzante per il lavoratore, contrasta palesemente con quanto disposto nel Titolo III della Parte I della Costituzione, che all'articolo 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme, e che all'articolo 41 specifica che l'iniziativa economica privata è libera, ma non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Secondo la riscrittura dell'articolo 4 della legge 300 del 1970 il datore di lavoro sarà tenuto unicamente ad informare il lavoratore della possibilità che gli strumenti di lavoro possano essere utilizzati con finalità di controllo a distanza, fatto ciò potrà utilizzare queste informazioni per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, compreso, dunque, anche il licenziamento. Risulta inaccettabile, tenuto conto del fatto che essa porrebbe il lavoratore in una posizione di forte ricatto, per di più in assenza, nel testo, di alcuna norma di bilanciamento che disciplini il contrasto al fenomeno del *mobbing*;

prima di ritornare sull'argomento, tenuto conto della presenza di ulteriori criticità nel provvedimento in esame, si provvede ad evidenziare che:

quanto alle norme in tema di razionalizzazione e semplificazione per l'inserimento mirato delle persone con disabilità, all'articolo 1 siamo davanti ad una

delega nella delega, con la quale il governo sposta di fatto il suo stesso intervento di ulteriori sei mesi. Nella premessa si prevedono 180 giorni dalla di entrata in vigore del presente decreto per elaborare linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità;

l'articolo altresì attribuisce un ruolo marginale all'INAIL, ruolo questo in contrasto con quanto definito dalla recente legge di stabilità, ma anche con le esperienze già messe in atto (in fase sperimentale) dall'Istituto assicuratore in tema di sostegno al rientro al lavoro del lavoratore infortunato o tecnopatologico a prescindere dal livello di danno riconosciuto. Appare tuttavia incongruo e limitativo delle prerogative parlamentari l'esercizio di una vera e propria delega nelle delega;

all'articolo 3 viene prevista la modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, attraverso la soppressione del relativo comma 2 che prevedeva per i datori di lavoro privati, che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di riserva di posti per persone con disabilità (un posto) scattasse soltanto in caso di nuove assunzioni. La soppressione di detto comma comporta che dal 1° gennaio 2017 il datore di lavoro che si ritrova nella situazione indicata debba comunque riservare un posto, il che è valutabile positivamente se non ci trovassimo immediatamente dopo, all'articolo 4, davanti a una disposizione dedicata ai criteri di computo della quota di riserva, con la quale si disciplina il caso di lavoratori anche non assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento. Tale ultima previsione non pare poter generare nuova occupazione fra le persone con disabilità in quanto i lavoratori già assunti in possesso delle caratteristiche indicate nel comma 3-bis sono già ricompresi nel computo della quota di riserva;

l'articolo 6, comma 1, lettera a), ha previsto che « i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di

avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 » aprendo così alla possibilità della chiamata generalizzata di tutte le persone con disabilità laddove la legge n. 68 del 1999 ha previsto una proporzione nella misura del 60 per cento per la chiamata nominativa e nella misura del 40 per cento per la chiamata numerica, facendo una buona mediazione tra gli interessi ed i bisogni delle imprese e dei lavoratori;

inoltre l'articolo 6, comma 1, lettera b), ha previsto che « i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, nel caso assumano lavoratori nelle condizioni di cui all'articolo 13, commi 1 e 1-bis, possono altresì procedere all'assunzione diretta dei lavoratori entro sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo » così introducendo la possibilità della chiamata cosiddetta diretta per i lavoratori disabili che presentano un maggior grado di riduzione della capacità lavorativa e dunque persone disabili con maggiori difficoltà di inclusione nel mondo del lavoro;

la nuova normativa così come formulata è contro lo spirito e la *ratio* della legge n. 68 del 1999 dal momento che svuoterebbe di significato e valore il modello « inserimento mirato », rendendo arbitrario il collocamento delle persone con disabilità e penalizzando quelle con disabilità grave;

l'istituto della chiamata diretta per i disabili gravi, lungi dal rappresentare una opportunità o una occasione favorevole per i disabili più gravi, sarà foriera e portatrice di discriminazioni e penalizzerà proprio i disabili con maggiore riduzione della capacità lavorativa. Con le modifiche apportate alla precedente disciplina c'è il rischio che si accrescano le attuali disparità;

il superamento dell'obbligatorietà delle graduatorie con l'introduzione totale della chiamata nominativa può generare un ulteriore indebolimento delle tutele per i lavoratori più vulnerabili. Infatti, se il sistema delle graduatorie ha in passato

palesato molteplici limiti, anche perché non teneva in debito conto i requisiti di specifica abilità nell'incontro domanda-offerta, costituiva comunque un punto fermo contro possibili discriminazioni;

la scelta del meccanismo della assunzione diretta tra le modalità di inserimento di lavoratori disabili, oltre a presentare dubbi di legittimità sul piano dell'uguaglianza e del riconoscimento del diritto al lavoro tramite la promozione delle condizioni che rendono effettivo questo diritto senza distinzioni di condizioni personali, non appare condivisibile anche per l'assenza di interlocuzione con i servizi competenti del territorio e risulta essere una scelta molto lontana dalle esperienze e dalle esigenze reali di persone, imprese e servizi;

in quest'ambito sarebbe altresì auspicabile porre mano all'irrigidimento del regime delle sanzioni con particolare accento ai meccanismi di riscossione che dovrebbero essere regolati in maniera da garantirne l'automatismo dell'introito. Tali risorse dovrebbero quindi essere utilizzate in favore di politiche di avviamento al lavoro per i disabili, facendole confluire presso un apposito fondo, destinando le relative risorse a interventi di assistenza domiciliare delle persone affette da disabilità gravi e gravissime;

andrebbe altresì valutata la possibilità di strutturare un meccanismo premiale che vada a favorire sgravi di natura fiscale e contributiva commisurati al grado di disabilità;

quanto alle norme di razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, all'articolo 14 si sancisce l'obbligo di deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, cosa peraltro già prevista per accedere a determinate agevolazioni (si pensi alla detassazione degli accordi di produttività, peraltro inopinatamente non rifinanziata nell'anno in corso). La norma però non specifica quale sia il soggetto tenuto a depositare il contratto collettivo, se l'azienda, l'associazione di rappresentanza della stessa o il sindacato;

all'articolo 15 viene previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il Libro Unico del Lavoro venga tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. È atteso un decreto ministeriale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame. Si consideri che il libro unico del lavoro ha sostituito i precedenti libri alla cui tenuta erano, per legge, obbligati i datori di lavoro (paga e matricola); la tenuta telematica presso il Ministero del lavoro comporterà certamente dei vantaggi in termini di contrasto al sommerso, ma comporterà dei costi di cui non vi è alcuna espressa previsione in decreto;

all'articolo 16 viene previsto che tutte le comunicazioni inerenti i rapporti di lavoro si effettuino esclusivamente in forma telematica secondo gli schemi previsti dal decreto ministeriale del 30 ottobre 2007. Si tratta di una misura utile ma non viene indicata la data di decorrenza del provvedimento;

all'articolo 17 sono apportate alcune modifiche all'articolo 8 del decreto-legge n. 76 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 99 del 2013, che ha istituito la Banca dati politiche attive e passive, nella quale sono raccolte ulteriori informazioni, e viene istituito il Fascicolo dell'azienda, relativo ad una serie di comunicazioni individuate nell'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608 del 1996. È atteso un decreto ministeriale sulle informazioni da inserire, sui soggetti che possono inserire, sulla tutela della *privacy*;

anche in questo caso sarebbe stato opportuno prevedere sin d'ora le dette modalità anche al fine di poterle vagliare ed articolare al meglio ai fini di un serio rilancio dell'interattività tra le banche dati strumentali e della implementazione della relazione tra domanda e offerta di lavoro;

quanto alle misure per la razionalizzazione e la semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'articolo

20 si modifica la composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituito presso il Ministero della salute; partecipano i direttori generali delle competenti direzioni generali dei ministeri della Salute, del Lavoro, dell'Interno e delle Infrastrutture e Trasporti, più il coordinatore della Commissione Salute della Conferenza delle regioni ed altri quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro è posta sotto la presidenza di un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel complesso, i componenti si riducono da 40 a 29;

la revisione della composizione della Commissione consultiva, se improntata ad una maggiore efficienza, è condivisibile; resta però l'incognita relativa alla partecipazione dei rappresentanti delle parti sociali. Trattandosi di una Commissione consultiva, la nomina dei membri dovrà seguire un criterio di massima partecipazione e competenza, evitando che la partecipazione finisca appannaggio di poche sigle sindacali ma garantisca, appunto la massima partecipazione;

quanto alla revisione del regime delle sanzioni, la norma prevista all'articolo 22 modifica la disciplina prevista all'articolo 3 del decreto-legge n. 12 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73 del 2002, in caso di impiego di lavoratori in nero. Si passa dalla cosiddetta maxi sanzione (da 1.500 a 12.000 euro, più 150 euro per giornata per lavoratore) ad una sanzione per fasce che tiene conto della durata del periodo di mancata regolarizzazione (tre fasce a 30, 60 ed oltre 60 giorni, comprese rispettivamente fra 1.500 e 9.000 euro, fra 3.000 e 18.000 euro e fra 6.000 e 36.000 euro). Rispetto alla violazione di cui sopra, trova applicazione la procedura di diffida, con vincolo all'assunzione a tempo indeterminato, pure *part time* al 50 per cento, o a

tempo determinato, tempo pieno di almeno tre mesi. Tale revisione è stata da più parti criticata anche a causa dell'estensione della cosiddetta procedura di diffida con cui viene stabilito un meccanismo di regolarizzazione degli illeciti accertati;

più utile sarebbe stato porre mano a meccanismi attraverso i quali poter pervenire ad una intensificazione dei controlli anche in relazione alla molteplicità di contratti *part-time* che vengono di fatto adottati al solo fine di eludere, per quanto possibile, le regolarizzazioni di quota parte dell'orario lavorativo, soprattutto nel settore dell'edilizia. Al fine di contrastare, in riferimento alla categoria degli operai, il ricorso improprio ovvero l'abuso del contratto di lavoro a tempo parziale nel settore edilizia, occorre inserire la previsione della possibilità per i contratti collettivi dell'edilizia di normare specifiche modalità di attuazione della disciplina contrattuale del *part-time*. La previsione di tale specifica disposizione, che limita il ricorso al contratto di lavoro *part-time* in edilizia, appare fondamentale anche in virtù della necessità di arginare il fenomeno del lavoro sommerso e ai fini dell'attestazione della regolarità contributiva delle imprese. È noto infatti che proprio nel settore dell'edilizia è forte il fenomeno del lavoro irregolare, l'uso « distorto » del contratto di *part-time* e la difficoltà per gli organi preposti ai controlli di verificare la « genuinità » di un contratto *part-time*;

in particolare non è condivisibile la scelta dell'abrogazione del registro infortuni nonché dell'esonero del datore di lavoro dall'obbligo di trasmissione all'autorità di Pubblica Sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio;

quanto alle disposizioni in materia di rapporto di lavoro, all'articolo 23 vengono apportate, come ampiamente introdotto in premessa, modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e all'articolo 171 del decreto legislativo 20 giugno 2003, n. 196. Viene riformulato

l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori dedicato agli impianti audiovisivi e ad altri strumenti di controllo, dall'utilizzo dei quali deriva la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;

la disposizione in esame contrasta radicalmente con i principi costituzionali e, ancor prima, con le regole democratiche ed etiche che il nostro paese si è storicamente dato. È inaccettabile pensare che le imprese possano utilizzare i dati del lavoratore, immagazzinarli attraverso gli strumenti che il lavoratore utilizza per la propria attività professionale, e financo senza accordo sindacale. Si tratta di una iniziativa incomprensibile, in contrasto con una serie di norme, di regolamentazioni e anche di raccomandazioni europee, oltre che in contrasto con quanto più volte esternato dal garante della *privacy*: dalle linee guida del 2007 alle ultime disposizioni, fino ai tanti codici deontologici sull'utilizzo e sul trattamento dei dati;

peraltro non si può evincere con chiarezza la distinzione tra strumenti che il lavoratore utilizza per l'attività lavorativa e strumenti che vengono utilizzati in parte anche per la vita personale. Ma riteniamo che anche il controllo dei dati attraverso gli strumenti di lavoro debba avere degli ambiti di limitazione e di disciplina. L'azienda non può utilizzare tutti i dati che immagazzina per qualsiasi fine. Le famose ragioni tecnico organizzative oltre ad essere vaghe, non giustificano affatto quella che si palesa come una vera e propria aggressione alla *privacy* dei lavoratori. Sorge spontaneo chiedersi quale sia l'attinenza tra controllo a distanza e l'innovazione, la semplificazione e la creazione di nuova occupazione che, in teoria, in pura teoria, dovevano essere l'obiettivo finale di un processo sano di riforma del mercato del lavoro, che viceversa non trova alcuna corrispondenza, né nel testo in esame né nella struttura complessiva del cosiddetto « *Jobs Act* »;

in buona sostanza per gli « strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di

registrazione degli accessi e delle presenze » non sarà più necessario il percorso di autorizzazione (dell'accordo dei sindacati o dell'autorizzazione della direzione del lavoro di cui si è detto prima);

da sottolineare come tra gli « strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa » rientrano tutti quei dispositivi elettronici (*smartphone*, *tablet*, schede per la navigazione in *internet*, computer con collegamento ad *internet* e una casella di posta elettronica, GPS, e qualsiasi altro strumento che abbia un microchip, ecc.) che vengono forniti spesso ai dipendenti per l'attività lavorativa e che sono potenzialmente e concretamente in grado di rilevare, controllare e monitorare anche la posizione, il percorso, l'identificazione, l'uso, le scelte del dipendente;

è indubbio che tali strumenti daranno luogo ad un trattamento di dati e di informazioni solo apparentemente utilizzabili per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro e del patrimonio aziendale. Ed infatti il comma 3 dell'articolo 23 prevede che: « le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 »;

il datore di lavoro viene dunque preventivamente autorizzato alla raccolta delle informazioni e poi queste informazioni diventano « utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro » e dunque anche dal punto di vista disciplinare, in quanto con questa norma si risolve ogni dubbio circa la possibilità di adottare un licenziamento o altra sanzione facendo leva su immagini o dati raccolti tramite strumenti di controllo a distanza;

dunque non siamo più di fronte a meri « controlli difensivi », consistenti in forme di intervento, controllo o monitoraggio diretti ad accertare condotte illecite

del lavoratore che integrino, appunto, lesione del patrimonio aziendale o della sicurezza o illecito contrattuale ma a forme di controllo e monitoraggio dell'attività del lavoratore che potrebbero avere anche solo rilevanza disciplinare e dunque fondare un provvedimento di licenziamento con la conseguenza di trovarsi di fronte non solo a un controllo finalizzato ad esigenze organizzative, produttive, per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale ma un ad un controllo sulla persona e sul comportamento del lavoratore;

la locuzione « a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro » presente nel testo in esame implica infatti anche l'utilizzo a fini disciplinari e dunque diviene potenzialmente fondativa di un eventuale licenziamento di tipo disciplinare;

anche l'Autorità garante per la protezione dei dati personali, investita della questione del trattamento dei dati personali dei dipendenti effettuato attraverso la localizzazione di dispositivi *smartphone*, con provvedimento del 9 ottobre 2014 (registro dei provvedimenti n. 448 del 9 ottobre 2014), affermò che « il descritto trattamento pertanto presenta rischi specifici per la libertà (per esempio, di circolazione e di comunicazione) i diritti (vedi articoli 10 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e 8 della legge n. 300 del 1970) e la dignità del dipendente e richiede una specifica ed attenta valutazione da parte dell'Autorità ». L'utilizzo di *Internet* può, infatti, formare oggetto di analisi, profilazione, ed integrale ricostruzione mediante elaborazione di file cronologici (*log file*) della navigazione web ottenuti da un server aziendale (proxy server) o da altri strumenti di registrazione; i servizi di posta elettronica sono suscettibili di controlli che possono giungere alla conoscenza da parte del datore di lavoro del contenuto della stessa corrispondenza del lavoratore; come il palmare, il *badge* dotato di banda magnetica consente la identificazione del lavoratore ai varchi di ingresso in azienda, ma in caso di predisposizione di altri rilevatori, anche la

localizzazione continua del lavoratore; l'utilizzazione dei dati biometrici (impronte digitali, conformazione della mano, impronta dell'iride) utilizzati per l'identificazione dei lavoratori all'ingresso dei luoghi di lavoro è particolarmente invasiva;

risulta evidente che il controllo degli accessi ad *Internet* dei dipendenti consente al datore di lavoro di rilevare « l'attività lavorativa sotto il profilo della tempistica, della quantità ed anche dei contenuti » e quindi che si ponga inevitabilmente una questione di liceità o meno di detti controlli alla luce della disciplina normativa di cui al nuovo articolo 23 del decreto, tenendo presente, peraltro, che la potenzialità del mezzo *de quo* si presta ad utilizzi particolarmente invasivi della sfera di riservatezza del prestatore di lavoro (si pensi, ad esempio, al monitoraggio degli accessi a siti di carattere politico, sindacale, religioso, o che possano esplicitare gli orientamenti e le abitudini sessuali del dipendente, implicando dunque addirittura il trattamento di dati sensibili, come anche, sempre a titolo di mero esempio, nel caso di registrazione di accesso a siti *Internet* dove vengono fornite indicazioni circa i possibili rimedi a determinate patologie o che forniscano un quadro completo del modo di spendere il proprio tempo libero);

la modifica dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori in materia di impianti di controllo, lungi dal rappresentare una mera semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti in materia di lavoro, si colloca sulla scia dei precedenti decreti delegati volti a depotenziare i diritti e le garanzie del prestatore di lavoro. Si assiste ad un forte arretramento delle garanzie che hanno caratterizzato fino ad ora la materia del diritto del lavoro la cui peculiarità è rappresentata dal fatto che l'oggetto della prestazione lavorativa non è semplicemente una cosa (*res*) ma coinvolge anche la persona e la sua dignità. Tale modifica si salda fortemente con le previsioni del contratto a tutele crescenti che ha previsto il licenziamento per giustifi-

cato soggettivo e per motivi disciplinari senza possibilità del reintegro, l'impossibilità di sindacare la proporzionalità da parte dell'Autorità Giudiziaria della sanzione del licenziamento, il diritto in capo al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori ed ora si prevede il diritto in capo al datore di lavoro di utilizzare le informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi e di controllo a distanza « a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro » e dunque anche ai fini disciplinari che possono avere per effetto un provvedimento di licenziamento. È paradossale che in una era tecnologicamente avanzata e in cui l'acquisizione di informazioni e dati assume un rilievo sempre più importante, anziché prevedere una normativa più attenta e sensibile alla protezione di tali dati ed informazioni soprattutto se riguardanti persone che prestano attività lavorativa e anziché prevedere una speciale protezione proprio perché il possesso di tali dati e informazioni può essere strumento di *mobbing* e discriminazione sul posto di lavoro, il Governo autorizzi il datore di lavoro alla raccolta e all'utilizzo di tali informazioni a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro;

infine, all'articolo 26, vengono trattate le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Le dimissioni e le risoluzioni consensuali sono fatte, a pena di inefficacia, con modalità telematiche su moduli disponibili sul sito istituzionale del Ministero del lavoro. La disciplina tratteggiata dal presente articolo, apprezzabile negli intenti, è

lacunosa nella parte in cui non prevede le modalità attraverso cui dare certezza sulla data di stampa del modulo e a quella di inoltro, date che non dovrebbero risultare troppo distanti, al fine evitare possibili aggiramenti della norma stessa. Agli articoli 27 e seguenti, vengono elaborate una serie di norme aventi ad oggetto le modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Vengono apportate, tra le altre cose, alcune modifiche alla costituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;

a tal proposito, si evidenzia l'inserimento nel testo di una serie di norme, in assenza di quella che sarebbe dovuta essere la decisione più importante, per di più richiesta trasversalmente dal parlamento, ossia la reintroduzione del Ministro per le pari opportunità. Sfugge la motivazione per la quale il Presidente del Consiglio abbia avvocato a sé questa delega che anche con riferimento alle norme contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro e con parecchi fondi comunitari in gestione e da gestire resta senza una reale e vicina guida politica, ciò a prescindere dagli interventi sul tema di cui al decreto posto in esame,

esprime

PARERE CONTRARIO

« Ciprini, Cominardi, Tripiedi, Dall'Osso, Chimienti, Lombardi ».

ALLEGATO 5

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176).

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI AIRAUDO, PLACIDO, NICCHI E GREGORI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176);

premesso che:

lo schema di decreto legislativo dà attuazione alle deleghe di cui agli articoli 1, commi 3, 4, lettere g), z) e aa), 5, 6, 7, 9, lettere e) e l), e 11 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cosiddetto *Jobs Act*), recando interventi su materie diverse e dal contenuto non omogeneo;

con riferimento alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità (di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68) e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone (comma 4, lettera g)) si osserva che lo schema contiene disposizioni che apparentemente sembrano andare nella direzione di correggere alcuni dei limiti della legislazione vigente, nell'ottica di superare la discriminazione dell'handicap in ambito lavorativo;

vi sono tuttavia molte fondamentali criticità che inficiano il possibile risultato positivo dell'intervento, a cominciare dall'elemento di maggior rilevanza che è costituito dal passaggio da un sistema di collocamento obbligatorio o misto ad uno mirato;

secondo quanto riportato nella relazione illustrativa allo schema, l'intervento sul collocamento mirato « si pone in continuità con il « Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità », predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013 »;

il sistema mirato non è privo di rischi, ma è considerato un processo che può essere adeguato per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per collocare la persona giusta al posto giusto e per evitare che sul lavoratore con disabilità si riverberi il pregiudizio di improduttività;

perché il sistema mirato possa raggiungere i suoi obiettivi ha preventivamente la necessità di avere a disposizione adeguate risorse economiche in grado di farlo funzionare. Non è sufficiente infatti procedere alla redazione di linee guida, come stabilisce l'articolo 1, comma 1, ma occorre dare attuazione al loro contenuto. Tuttavia, il comma 2 stabilisce che alle azioni stabilite dal comma 1 si provvede

con le risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Sembra chiaro, pertanto, che il passaggio al nuovo sistema rappresenterà solo una buona intenzione, come tante, senza alcun esito;

in secondo luogo, nello schema di decreto legislativo manca un intervento di correzione della disciplina degli esoneri e delle esclusioni totali;

gli esoneri e le esclusioni vanno ricollocate nel rapporto tra mansione e lavoratore con disabilità. Secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità non esiste in assoluto il caso di una mansione non praticabile da una persona con disabilità. L'attuale disciplina recata dalla legge n. 68 del 1999 contiene disposizioni inapplicabili, ovvero margini ampi per ottenere l'esenzione da parte delle aziende. Il Governo era stato già delegato ad adottare un decreto legislativo che intervenisse anche su questo punto, ma la delega non è stata attuata;

con sentenza del 4 luglio 2013, la Corte di giustizia dell'Unione europea (Causa C-312/11) ha condannato l'Italia per non aver imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, venendo meno all'obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78;

secondo la Corte di giustizia gli Stati membri devono stabilire un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti efficaci e pratici (sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti) in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere a un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, senza tuttavia imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato. La Corte sottolinea che siffatto obbligo riguarda tutti i datori di lavoro. Non è sufficiente

che gli Stati membri prevedano misure di incentivo e di sostegno, ma è loro compito imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete;

la Corte ha esaminato le varie misure adottate dall'Italia per l'inserimento professionale dei disabili e ha concluso che tali misure, anche ove valutate nel loro complesso, non impongono a tutti i datori di lavoro l'adozione di provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti delle condizioni di lavoro e consentano loro di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione;

è indispensabile, ma di questo non vi è traccia nello schema in esame, che anzi reitera la disposizione sanzionata, che i motivi di esclusione o esonero siano definiti da un intreccio tra tipologia della disabilità, competenze del disabile e condizioni del lavoro. Solo in questo modo si può pervenire ad una tutela effettiva delle diverse tipologie di handicap, anche nel rispetto della normativa comunitaria e della Convenzione ONU, ratificata dall'Italia;

inoltre, gli interventi di cui all'articolo 1 sul collocamento mirato – secondo quanto riportato nella relazione illustrativa allo schema – «si pone in continuità con il «Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità», predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013»;

il comma 1 dell'articolo 1 stabilisce che entro sei mesi, con decreti ministeriali, sono definite delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base di alcuni principi che provvede a dettare;

tuttavia, il comma 2 stabilisce che alle azioni stabilite dal comma 1 si prov-

vede con le risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il mancato stanziamento di risorse costituisce un problema a monte che determinerà con assoluta probabilità che gli interventi non potranno essere realizzati, in tutto o in parte;

in più, lo strumento giuridico delle linee guida, annoverabile tra le cosiddette « *soft law* », potrà incontrare problemi applicativi in quanto i suoi contenuti sono prevalentemente di competenza della potestà legislativa delle regioni. In mancanza di un coordinamento o di una modifica normativa, la fonte più debole (le linee guida) rischia di soccombere;

lo schema non prende neppure in considerazione la possibilità di costituire all'interno dei luoghi di lavoro, in linea con il Programma di azione biennale innanzi citato, un osservatorio per i lavoratori disabili che, in stretto raccordo con le organizzazioni sindacali aziendali, si occupi, con progetti personalizzati, dei singoli lavoratori con disabilità, utilizzando competenze specifiche per seguirli nella fase di avviamento e durante il percorso lavorativo, conciliandone altresì i tempi di cura e di lavoro;

si rileva, infine, anche l'assenza di connessione normativa tra lo strumento degli accomodamenti ragionevoli previsti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con la legge n. 18/2009, e la banca dati sui posti di lavoro e nelle politiche della contrattazione decentrata e bilaterale;

con riferimento alle misure di semplificazione e razionalizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro si rammenta che la delega recata dal *Jobs Act* è incoerente con il resto delle deleghe e rappresenta una delle deleghe completamente in bianco contenute nella legge;

il quadro normativo che disciplina la materia della salute e sicurezza sul lavoro è articolato e complesso essendo stato oggetto di molteplici interventi legi-

slativi che hanno trovato un punto di sintesi nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con cui si è dettata la normativa quadro – anche in recepimento della normativa comunitaria – per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che si erano succedute negli anni;

gli interventi recati dal decreto legislativo sono stati profondi e importanti a fronte di continui fatti tragici, emblematici del ripetersi di gravi infortuni sul lavoro, frutto spesso di procedure di sicurezza mai implementate o eseguite o della violazione di regole elementari di prudenza, tanto nella grande quanto nella piccola impresa e nel pubblico impiego;

dal momento dell'entrata in vigore del testo unico numerose novelle legislative hanno modificato il testo affastellando interventi occasionali che disarticolano il sistema introdotto e producono una perdita efficacia delle misure previste. Queste modifiche sono passate sempre sotto il nome di 'semplificazioni', ma si tratta di una mistificazione;

SEL ha chiesto già da due anni, senza esito, di poter svolgere un'indagine conoscitiva nelle Commissioni XI e XII della Camera per porre fine a interventi non organici sul testo che possono riflettersi negativamente sui lavoratori, sulle imprese e sull'economia;

l'impianto del testo unico appare coerente e completo; nondimeno sono opportune interventi di manutenzioni laddove l'indagine conoscitiva riscontri, tra le altre, inefficienze, prassi burocratiche e duplicazioni di interventi. L'importante è che le novelle sia il risultato di un intervento organico, rispettoso delle regole tecniche che in questo ambito hanno preponderanza e con una partecipazione ampia;

l'intervento attuato dal Governo nello schema non sembra andare in questa direzione, mancando di organicità e di una visione del complesso mondo della sicurezza nei luoghi di lavoro;

inoltre vi sono alcune disposizioni i cui limiti sono evidenti anche in assenza di un esame complessivo della materia disciplinati dal decreto legislativo 81 del 2008. Ad esempio, il comma 1, lettere b) e c) modificano la composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare sono ridotti da 10 a 6 i rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tale riduzione non risponde a una logica di semplificazione, considerato peraltro che la partecipazione alla commissione è a titolo gratuito, ma si traduce in una minore partecipazione democratica delle organizzazioni sindacali. Inoltre, è di palmare evidenza l'assenza nel Comitato di una rappresentanza di associazioni scientifiche e tecniche;

si prevede che, in attesa del decreto interministeriale in cui si definiscono le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del S.I.N.P. (nonché le regole per il trattamento dei dati), restino in vigore le sole disposizioni del testo unico relative ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici, e non più anche quelle relative al registro infortuni. Tale disposizione è sbagliata dal momento che fino all'entrata in vigore del S.I.N.P. è necessario mantenere il registro infortuni, pena l'impossibilità di riscontro dei dati aziendali sugli infortuni;

a riguardo, va ricordato come, nel recente Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa ad un quadro strategico dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro (2014-2020), il CESE ha posto l'accento sulle difficoltà osservate nell'Unione europea, in particolare in Italia, in rapporto alla disponibilità di dati e ha esortato la Commissione a dotarsi urgentemente di statistiche e indicatori che tengano conto in modo particolare del sesso e dell'età del lavoratore. L'elenco

delle malattie professionali, compresi gli infortuni che si verificano durante l'orario di lavoro, e le regole per la segnalazione e analisi statistica di questi dati dovranno essere redatte e pubblicate nel quadro dell'Unione europea. L'abolizione del registro degli infortuni è in palese contraddizione con tali indicazioni dell'Unione.

infine, si prevede l'adozione di due specifici decreti che dovranno adottare le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi e la disciplina relativa all'abilitazione e conduzione dei generatori di vapore. Tuttavia, non viene fissato un termine entro il quale i richiamati decreti dovranno essere emanati, con il rischio di procedere alle calende greche;

con riferimento all'articolo 21, che novella alcune disposizioni sulla disciplina sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il comma 1 reca alcune modifiche alla procedura di denuncia di infortunio sul lavoro o malattia professionale (comma 1, lettera b), anche con riferimento alla specifica denuncia all'autorità locale di pubblica sicurezza per ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di 3 giorni (comma 1, lettera c)). A tal proposito non si condivide la scelta di sostituire l'attuale sistema di comunicazione e denuncia all'autorità di pubblica sicurezza secondo le modalità attualmente previste perché essa consente di aver riscontro degli accadimenti e delle eventuali violazioni che li hanno causati. Inoltre, non è chiara la logica che alla lettera b) non prevede il rilascio di una copia del certificato al lavoratore;

l'articolo 21, comma 1, lettera d), modifica la procedura inerente l'obbligo, per l'INAIL, di trasmettere telematicamente, mediante il S.I.N.P., a determinati organismi ed autorità i dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a 30 giorni, in particolare disponendo l'utilizzo dello strumento della cooperazione applicativa. Con la modifica apportata le Dire-

zioni territoriali devono procedere all'inchiesta solo se richiesto dal lavoratore infortunato, da un parente o dall'INAIL. Tale novella appare di una certa gravità, dal momento che trattandosi di eventi gravi o mortali è necessario continuare a svolgere l'inchiesta d'ufficio e nel più breve tempo possibile, non oltre trenta giorni, come previsto dalla legislazione infortunistica vigente;

con riferimento agli strumenti di controllo a distanza, l'articolo 23 dello schema introduce una disciplina che viola la dignità e la riservatezza dei lavoratori, in dispregio della delega assegnata. L'eccesso di delega e la violazione della Costituzione sono evidenti;

la delega contenuta nell'articolo 1, comma 7, lettera *f*), del Jobs Act contiene il seguente criterio direttivo: « revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore »;

il contenuto della delega è chiaramente delimitata alla regolamentazione dei « controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro » per adattare la disciplina alle nuove tecnologie. In nessun modo la delega autorizza il Governo a modificare o rimuovere il divieto di controlli a distanza dei lavoratori. A meno che il Governo non intenda in maniera abnorme che i lavoratori siano « strumenti di lavoro »;

in più la delega stabilisce che i controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro devono temperare « le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore ». Tale precisazione pone comunque dei limiti quando i controlli sugli impianti possono coartare la dignità e la riservatezza dei lavoratori;

sicuramente, alle disposizioni di settore già contenute nello Statuto dei

lavoratori non potranno non essere temperati anche i principi stabiliti nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice della *privacy*, e nelle Linee guida del Garante della *privacy* del 1° marzo 2007. Nell'ordinamento giuridico italiano, infatti, entrambe le normative sopra indicate sono volte a evitare che il controllo effettuato con apparecchi audiovisivi o informatici sfoci in un'invasione della sfera privata del lavoratore tale da ledere la libertà e la dignità dello stesso e in particolare violare l'articolo 114 del Codice della *privacy*, il quale ha richiamato integralmente l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori;

che questa sia l'interpretazione corretta è comprovato anche dall'esame dell'*iter* parlamentare del *Jobs Act*. La delega in materia di revisione della disciplina dei controlli a distanza è stata inserita con emendamento nel testo nel corso dell'esame in prima lettura al Senato dell'Atto Senato n. 1428. L'intento dell'emendamento era chiaramente quello di abrogare il divieto di controlli a distanza dei lavoratori. Tuttavia, la *ratio legis* è stata rovesciata alla Camera (Atto Camera n. 2660) e poi così approvata definitivamente al Senato in terza lettura, prevedendosi che l'oggetto della delega è costituito unicamente dall'adeguamento della disciplina per permettere il controllo sugli impianti e sugli strumenti di lavoro e non più sui lavoratori;

il confronto tra i due testi chiarirà il punto dell'eccesso di delega nel quale è incorso il Governo: nel testo originario della lettera, introdotta con emendamento al Senato nel corso della prima lettura si prevedeva: « revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore », mentre nel testo risultante dall'esame della Camera, a seguito dell'approvazione dell'emendamento Gneccchi 1. 545 (*Nuova formulazione*) si prevede: « revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli

impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore »;

il Governo pertanto non è stato delegato ad abrogare, come invece intende fare, il primo comma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori che reca il divieto di utilizzare « impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività del lavoratore ». L'articolo 23 viola palesemente la Costituzione;

eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (comma 9, lettera e));

l'articolo 24 dello schema prevede la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori che assistono figli minori in particolari condizioni di salute. Le esigenze di solidarietà protette da questa disposizione sono di estremo rilievo sociale, ma proprio per tale ragione occorre che a farsene carico sia la contrattazione con misure relative all'ampliamento della possibilità di conciliazione tra tempi di vita e lavoro, che il Governo deve supportare anche economicamente;

l'articolo 24 è anche gravato da eccesso di delega. Infatti, si stabilisce che la cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie possa avvenire esclusivamente fra lavoratori impiegati in mansioni di pari livello e categoria, cosa non prevista dalla delega. Tale previsione di cessione esclusiva tradisce il vero spirito della norma che è volta a favorire la solidarietà fra i lavoratori di un'azienda, a prescindere dai livelli e dalle categorie di appartenenza;

con riferimento alla delega in materia di semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, non è accettabile la scelta di depotenziare la figura delle consigliere e dei consiglieri di parità;

ciò rappresenta un brutto segnale per l'Italia, dove i dati relativi al quarto semestre 2014 segnalano che mentre l'occupazione maschile è al 64,8 per cento, quella delle donne è al 47,2 per cento, con una differenza tra i sessi del 17,6 per cento e con una media di occupazione femminile nazionale che è la seconda più bassa in Europa;

la riforma della figura delle consigliere e dei consiglieri di parità dovrebbe mirare a rinforzarne l'ufficio e a dotarlo di maggiore autonomia, garantendo la nomina di persone di comprovata capacità e professionalità nel settore delle pari opportunità;

al contrario, invece, nello schema del decreto delegato si prevede che con un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri si riduca il numero delle consigliere di parità per ragioni di mera cassa, utilizzando il cattivo argomento del funzionamento « a macchia di leopardo » dell'attività svolta sul territorio;

mentre si prevede una procedura di valutazione comparativa per la nomina delle consigliere e consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, tale procedura non è invece richiesta che la nomina della consigliera o del consigliere nazionale di parità (articolo 31, comma 1, lettera a) che diventa ad ogni effetto subordinata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e condizionata dalla politica;

infatti, l'attività della consigliera nazionale di parità diventa subordinata alla programmazione annuale del Ministro

del lavoro, nel cui limitato ambito può determinare le priorità d'intervento e i programmi di azione e lo svolgimento di inchieste indipendenti e la pubblicazione di relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro diviene una facoltà (e non un obbligo), ma viene introdotto l'obbligo di avvalersi, per le predette inchieste e relazioni, delle strutture del Ministero del lavoro e dei relativi enti strumentali;

Al contrario in occasione dell'apertura del Semestre di Presidenza Italiana del Consiglio dell'Unione europea sui temi delle pari opportunità, il Governo si era impegnato a rafforzare l'autonomia, le funzioni e l'indipendenza di tale istituto, rendendolo pienamente armonico con il quadro comunitario. Impegni che ora vengono smentiti;

non è neppure chiara la ragione per la quale alla nomina delle consigliere non si applica la disposizione secondo cui le nomine conferite dal Governo o dai Ministri nei sei mesi antecedenti la scadenza naturale della legislatura o nel mese antecedente lo scioglimento anticipato delle Camere possono essere confermate, revocate, modificate o rinnovate entro sei mesi dal voto sulla fiducia al Governo (cosiddetto *spoils system*). Considerato il depotenziamento della Consigliera è più facile supporre che si vogliano garantire le scelte di comodo, piuttosto che garantire l'autonomia della figura;

anche le funzioni e i compiti delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono ridimensionate;

infine, le disposizioni in materia di semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro presentano violano la delega, laddove dispongono, in riferimento ad alcune procedure, un ridimensionamento del ruolo del Ministro delle pari opportunità. Infatti, la delega prevede che la semplificazione in materia di pari opportunità avvenga « ferme restando le fun-

zioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità ». Al contrario, lo schema di decreto legislativo elimina il concerto del Ministro per le pari opportunità:

a) per la nomina delle consigliere di parità degli enti territoriali (articolo 31, che modifica l'articolo 12, commi 3 e 4, del Codice delle pari opportunità);

b) per l'emanazione del provvedimento di decadenza della consigliera di parità che abbia omissso o ritardato la presentazione del rapporto annuale sull'attività svolta (articolo 33, che modifica l'articolo 15 del codice delle pari opportunità);

c) per la predisposizione delle convenzioni-quadro con gli enti territoriali (articolo 34, che modifica l'articolo 16 del codice delle pari opportunità);

d) per l'emanazione del decreto sulle spese della consigliera nazionale di parità.

per la presentazione della relazione al Parlamento sulla parità e pari opportunità sul lavoro, l'intesa con il Ministro delle pari opportunità è sostituita da un parere (articolo 38, che modifica l'articolo 20 del Codice delle pari opportunità) si tratta di un depauperamento dei poteri di controllo e vigilanza del Parlamento che va contro i più elementari principi di democrazia partecipativa, come confermato anche da recenti sentenze della Corte Costituzionale;

da ultimo, con riferimento alla modifica della composizione, il funzionamento e i compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, appare privo di ratio l'aver eliminato dal numero dei soggetti che partecipano alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, i rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, che hanno specifica competenza in materia e quello del Ministero dell'istruzione, università e ricerca, che certamente un ruolo importante dovrebbe

avere nella costruzione di azioni di superamento delle disuguaglianze in campo lavorativo;

anche la riduzione del numero degli esperti, da sei a tre, appare senza *ratio*. Senza di loro la Commissione aumenta la sua consistenza burocratica e, senza dub-

bio, riduce la sua efficacia nelle funzioni che le sono affidate,

esprime

PARERE CONTRARIO

« Airaudo, Placido, Nicchi, Gregori ».

ALLEGATO 6

Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176).

**PROPOSTA DI PARERE ALTERNATIVO
DEL DEPUTATO SIMONETTI**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176);

premesso che:

appare positiva la novità sul collocamento mirato di persone con disabilità, in quanto si consente all'impresa di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità, anche se non assunti tramite le procedure del collocamento obbligatorio;

altrettanto efficace risulta la norma che rivede la procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, stabilendo l'erogazione immediata dell'incentivo attraverso conguaglio nelle denunce contributive mensili;

parimenti utile, al fine di incentivare il collocamento lavorativo di persone con disabilità, si dimostra la possibilità, per i datori di lavoro pubblici, di assumere

in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione;

l'articolo 18 del provvedimento, relativo all'abrogazione dell'autorizzazione preventiva per l'assunzione o il trasferimento di lavoratori italiani all'estero, costituisce una norma adeguata alle esigenze di un mercato del lavoro sempre più internazionale;

permane, invece, in maniera fortemente penalizzante, nonostante la opportuna rimodulazione della « maxisanzione » per i lavoratori in nero per fasce di durata del rapporto, un impianto sanzionatorio eccessivo quale unico deterrente per l'instaurazione di rapporti di lavoro irregolari, intervenendo sugli effetti del sommerso e non sulle cause, cioè il costo del lavoro troppo alto;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Simonetti »

ALLEGATO 7

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n.177);

condivise le finalità del processo di revisione e di riordino del sistema di politiche attive previsto dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, con particolare riguardo alla istituzione di una Agenzia nazionale per l'occupazione che tra i propri obiettivi ha quello di pervenire alla integrazione delle politiche attive con quelle passive;

ricordato che il provvedimento in esame interviene in una fase nella quale è ancora all'esame dell'altro ramo del Parlamento un ampio progetto di revisione della Costituzione che, nel testo risultante dalle modifiche introdotte nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati (Atto Senato n. 1429-B), inserisce le politiche attive del lavoro, nonché la tutela e la sicurezza del lavoro nell'elenco delle materie di competenza legislativa esclusiva statale;

espresso apprezzamento per la scelta compiuta dal provvedimento in esame di istituire l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) con l'obiettivo di coordinare le attività che vari soggetti pubblici e privati svolgono nel campo di tali politiche, in modo da garantire unitarietà a un sistema oggi frammentato in differenti sistemi regionali;

ritenuto che il miglioramento e il potenziamento delle politiche attive dipendono essenzialmente dal buon funzionamento dei centri per l'impiego e dalla qualità dei servizi che essi rendono alle imprese e ai lavoratori disoccupati;

richiamate le considerazioni svolte nel documento conclusivo approvato dalla Commissione al termine dell'indagine conoscitiva sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati (Doc. XVII, n. 13);

ravvisato che attualmente i centri per l'impiego, ad eccezione di casi di riconosciuta eccellenza, intermediano una quota minima degli incontri tra domanda ed offerta di lavoro;

ricordato che i meccanismi di condizionalità, che vengono puntualmente regolati nel decreto in esame, sono in parte già previsti dalle norme in vigore, ma non trovano praticamente applicazione presso i centri per l'impiego;

rilevato che le risorse impiegate attualmente per il funzionamento dei centri per l'impiego, come risulta da ripetute ricerche condotte da ISFOL e Italia Lavoro, non sono nemmeno lontanamente paragonabili con quelle a disposizione delle strutture analoghe operanti nei principali Paesi europei con cui si confronta l'Italia;

osservato che questa carenza di risorse pesa soprattutto nel Sud del nostro

Paese, dove la platea dei disoccupati possibili fruitori dei servizi è significativamente più elevata e dove anche i servizi privati sono meno presenti sul territorio;

ricordato che, nonostante alcune sperimentazioni tentate in passato dall'INPS, non si è mai riusciti a integrare a livello locale le attività dei centri per l'impiego con quelle delle sedi locali dell'Istituto che gestiscono i sussidi di disoccupazione;

apprezzato lo sforzo di individuare livelli essenziali delle prestazioni di alto profilo, coerenti con un disegno di portata nazionale, in grado di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, utilizzando gli strumenti della condizionalità;

valutato che la garanzia di tali livelli essenziali delle prestazioni sull'intero territorio nazionale richiede un potenziamento delle risorse destinate ai servizi per l'impiego, con particolare riferimento a quelle umane;

osservato che tra le attività dei centri per l'impiego individuate dall'articolo 18 dello schema non sono stati inclusi i servizi alle imprese, che devono essere finalizzati essenzialmente alla raccolta di informazioni sui posti vacanti, senza le quali diventa impossibile realizzare un effettivo incontro tra domanda ed offerta di lavoro;

valutate le osservazioni critiche formulate dai rappresentanti delle Regioni, che hanno, in particolare, paventato la mancata conformità di alcune disposizioni del decreto alle vigenti previsioni costituzionali, che attribuiscono alla competenza legislativa concorrente tra lo Stato e le Regioni la materia della tutela e della sicurezza del lavoro;

rilevata la complessità del disegno del sistema delineato nel decreto in esame, soprattutto laddove si estende l'applicazione del principio di condizionalità alla nuova categoria dei disoccupati parziali, prevista dall'articolo 19, comma 4, del provvedimento;

considerata la varietà di soluzioni che verranno individuate a livello territoriale per la garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni per effetto della stipula delle convenzioni tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da una parte, e le singole Regioni e province autonome, dall'altra, con il rischio di perpetuare la differenziazione oggi esistente tra i modelli di erogazione dei servizi per l'impiego;

tenuto conto delle preoccupazioni, emerse anche nel corso delle audizioni informali svolte, circa il destino occupazionale del personale della società Italia Lavoro S.p.a. titolare tanto di rapporti di lavoro a tempo indeterminato quanto di rapporti di carattere temporaneo, anche in considerazione della possibilità per la medesima società di continuare a dare il proprio contributo al miglioramento delle politiche attive del lavoro nel nostro Paese;

valutate anche le preoccupazioni espresse nella posizione comune dalle parti sociali costituenti i fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, circa i cambiamenti strutturali previsti per i medesimi fondi, che, seguendo le disposizioni del decreto in esame, rischierebbero di perdere la propria natura privatistica, essendo tenuti al rispetto dei medesimi requisiti previsti per i fondi pubblici;

preso atto che, nel corso della sua audizione, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha segnalato l'esigenza di una adeguata protezione dei dati trattati nella attività di informatizzazione delle politiche del lavoro, anche attraverso l'utilizzo, ove possibile, di dati anonimi;

ritenuto che la lista dei soggetti costituenti la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 1, comma 2, possa essere utilmente integrata con l'indicazione di altri enti e organismi impegnati in questo campo di attività;

osservato che nello schema di decreto legislativo recante disposizioni di raziona-

lizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176) vi sono norme destinate a modificare il funzionamento del collocamento obbligatorio e del collocamento mirato dei disabili, materie che vengono affrontate e disciplinate anche nel decreto in esame;

rilevato che il riordino degli incentivi all'occupazione previsto dal Titolo III del presente decreto non interviene sulla materia degli incentivi all'autoimpiego;

vista l'intesa sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nella riunione del 30 luglio 2015;

segnalata l'esigenza di una revisione formale del testo del provvedimento, al fine di migliorarne la formulazione,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) valuti il Governo, con riferimento all'impianto complessivo del provvedimento, l'opportunità di:

1) individuare, in attesa della conclusione del processo di revisione del Titolo V della parte seconda della Costituzione, un percorso graduale di implementazione delle diverse linee di intervento contenute nel decreto, sviluppando in modo più dettagliato le previsioni contenute nell'articolo 2, comma 2, le quali lasciano margini per la definizione di una disciplina transitoria e per la individuazione di precise scadenze per il percorso di riforma;

2) assicurare che la disciplina transitoria abbia come principale priorità la collocazione del personale dei centri per l'impiego e il rafforzamento dei centri

stessi, al fine di metterli in grado di raggiungere gli ambiziosi obiettivi che il decreto assegna loro;

3) operare un opportuno coordinamento tra le disposizioni del presente decreto con quelle contenute all'articolo 15 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, approvato in via definitiva dalla Camera, e individuare, sulla base di una convenzione quadro con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, un programma di implementazione della riforma concentrato su pochi e significativi obiettivi;

4) valutare la possibilità di inserire tra gli obiettivi della convenzione quadro di cui al numero 3) l'adozione di un programma sperimentale di integrazione e di gestione comune delle politiche attive e delle politiche passive nel quale, in un numero limitato di sedi territoriali, si unifichi la gestione dei centri per l'impiego con quella delle strutture decentrate dell'INPS, al fine di verificare la fattibilità nel nostro Paese di un sistema «one stop shop» simile a quello utilizzato nei principali Paesi europei;

b) con riferimento agli specifici contenuti del provvedimento:

1) si valuti l'opportunità, anche in considerazione dell'esigenza di non sovraccaricare l'ANPAL di una quantità eccessiva di funzioni, di escludere un intervento sui fondi interprofessionali per la formazione continua, preservando la loro natura privatistica, che, tranne qualche caso isolato, ha garantito uno svolgimento apprezzabile della attività formative, ed escludendo in ogni caso l'applicazione ai fondi interprofessionali delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 4;

2) si verifichi la possibilità di rivedere le disposizioni che, da un lato, all'articolo 1, comma 2, lettera h), fanno riferimento al «programmato scioglimento» della società Italia Lavoro S.p.a. e, dall'altro, all'articolo 4, comma 13, ne dispongono il commissariamento, con la

nomina come commissario straordinario del presidente dell'ANPAL, in vista di una « convergenza » con le finalità e le funzioni della medesima Agenzia, prevedendo, piuttosto, la prosecuzione, da parte della società, dell'esercizio delle sue attuali funzioni, con una *governance* che garantisca un forte coordinamento dell'attività della società con quella dell'ANPAL; si consideri, al riguardo, l'opportunità di conferire al presidente dell'ANPAL il ruolo di amministratore unico di Italia Lavoro S.p.a. con il compito di predisporre il nuovo statuto della società, che dovrà prevedere i requisiti necessari per stabilire le funzioni di controllo dell'ANPAL su Italia Lavoro S.p.a. al fine di assicurarne la funzione di struttura *in house*;

3) si valuti l'esigenza di assicurare il completamento delle procedure di assunzione del personale della società Italia Lavoro S.p.a. che ha superato le prove di selezione per rapporti di lavoro di natura temporanea;

4) si valuti la possibilità di rafforzare il coordinamento tra la disciplina di carattere generale in materia di politiche attive del lavoro, contenuta nel presente provvedimento, e le disposizioni relative al collocamento obbligatorio e al collocamento mirato dei disabili contenute nello schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176);

5) si valuti l'opportunità di un migliore coordinamento tra le disposizioni del provvedimento in esame e quelle in materia di pari opportunità, contenute nel Capo II del Titolo II del schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176); in tale quadro, si valuti, in particolare, che l'articolo 33, comma 1, lettera e), prevede l'abrogazione

del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, mentre nelle novelle di cui all'articolo 31, comma 1, lettera a), e all'articolo 33 dell'Atto n. 176 continua a farsi riferimento alle commissioni regionali tripartite di cui al medesimo decreto legislativo n. 469 del 1997;

6) all'articolo 1, comma 2, si valuti l'opportunità di includere tra i soggetti che costituiscono la rete dei servizi per le politiche del lavoro: gli enti di previdenza di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103; l'Ente nazionale per il microcredito e gli sportelli per l'autoimpiego da esso promossi; il sistema della Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; le università; le scuole secondarie di secondo grado;

7) prevedere, nella determinazione delle linee di indirizzo triennale e degli obiettivi annuali, nonché dei livelli delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale ai sensi dell'articolo 2, misure specifiche volte a favorire l'inserimento lavorativo e l'accompagnamento verso l'autonomia dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, interessati da provvedimenti di allontanamento dalla famiglia d'origine o per altra ragione provenienti da percorsi d'accoglienza, comunità di tipo familiare o famiglie affidatarie;

8) con riferimento all'articolo 4, comma 1, verifichi il Governo l'opportunità di chiarire che, come espressamente indicato dalla relazione illustrativa allegata al provvedimento, l'ANPAL è istituita a decorrere dal 1° gennaio 2016;

9) all'articolo 6, si valuti l'opportunità di individuare, nell'ambito della disciplina di rango primario, come in casi analoghi di costituzione di agenzie, le incompatibilità per i componenti degli organi dell'Agenzia;

10) all'articolo 6, comma 4, dopo le parole: « lavoratori dipendenti », si valuti l'opportunità di aggiungere le seguenti: « comparativamente più rappresentative a livello nazionale, garantendone il pluralismo »;

11) all'articolo 9, comma 1, si verifichi l'opportunità di sopprimere la lettera *f*), relativa alla promozione e al coordinamento, da parte dell'ANPAL, dei programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo, anche al fine di non caricare l'Agenzia di funzioni ulteriori, estranee al suo campo d'azione, appesantendo inutilmente la sua attività, che dovrebbe invece concentrarsi sul miglioramento dell'offerta di servizi pubblici per l'impiego;

12) all'articolo 10, si valuti l'opportunità di attribuire all'ISFOL anche compiti di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;

13) con riferimento all'articolo 11, ferma l'esigenza di un coordinamento con quanto previsto dall'articolo 15 del decreto-legge n. 78 del 2015, si consideri l'opportunità che le convenzioni con le singole Regioni siano stipulate dall'ANPAL e abbiano essenzialmente ad oggetto le misure operative volte a garantire i livelli essenziali delle prestazioni, i quali, una volta semplificati, dovrebbero essere affidati normativamente, previo accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, alle regioni stesse, ai fini della loro implementazione, analogamente a quanto avviene in materia sanitaria per i livelli essenziali di assistenza;

14) con riferimento alle disposizioni dell'articolo 13, comma 1, che affidano all'ANPAL il compito di realizzare, in cooperazione con l'INPS e l'ISFOL, il sistema informativo unico delle politiche del lavoro, si valuti l'opportunità di affidare all'INPS, che già oggi dispone di un patrimonio informativo completo sui lavoratori e sui soggetti destinatari di politiche del lavoro, lo snodo tecnologico di tale sistema;

15) con riferimento alle disposizioni degli articoli 13 e 14 in materia di sistema informativo si valuti l'esigenza:

a) di garantire che le banche dati di nuova costituzione e la loro interconnessione siano realizzate nel rispetto dei requisiti di sicurezza previsti dal Codice in

materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003;

b) di evitare l'utilizzo di dati identificativi, ogniqualvolta le finalità da perseguire siano conseguibili mediante l'utilizzo di dati anonimi, come nei casi di cui all'articolo 13, comma 6, e all'articolo 14, comma 3;

c) di proteggere adeguatamente i dati personali contenuti nei fascicoli elettronici dell'azienda e del lavoratore di cui all'articolo 14, al fine di scongiurare accessi abusivi a danno tanto della riservatezza del lavoratore, quanto dell'interesse pubblico alla corretta gestione delle politiche del lavoro;

16) con riferimento alle attività affidate ai centri per l'impiego ai sensi dell'articolo 18, si valuti l'opportunità di prevedere che tra esse rientrino servizi offerti alle imprese, con particolare riferimento alla ricerca e alla selezione del personale e alla consulenza di carattere normativo, nonché alla raccolta di informazioni sui posti di lavoro vacanti;

17) all'articolo 19, comma 1, si valuti l'opportunità di sostituire le parole: « concordate con il servizio per l'impiego » con le seguenti: « programmate dalle Regioni »;

18) all'articolo 19, comma 4, lettera *c*), e all'articolo 25, comma 1, lettera *d*), e comma 2, si valuti l'opportunità di sostituire i richiami ivi previsti alle disposizioni dell'articolo 3 della legge 18 giugno 2012, n. 92, facendo riferimento, piuttosto, alle norme del decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in modo da coordinare le disposizioni del presente provvedimento con quelle di cui allo schema di decreto legislativo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Atto n. 179);

19) si valuti l'opportunità di non disciplinare in questa sede la fattispecie dei « disoccupati parziali », prevista dall'articolo 19, comma 4, e i meccanismi di condizionalità dei trattamenti loro spett-

tanti, individuati dall'articolo 22, confermando allo stato i meccanismi previsti a legislazione vigente dall'articolo 4, comma 40, della legge n. 92 del 2012 e rinviando ulteriori interventi ad un secondo momento, tenuto conto delle difficoltà che i centri per l'impiego, con le risorse disponibili a legislazione vigente, incontrerebbero per assicurarne l'efficace funzionamento;

20) si valuti l'opportunità di contenere la platea dei possibili utilizzatori dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 al fine di evitare effetti di affollamento difficilmente gestibili con le risorse organizzative, pubbliche e private, esistenti, verificando, in particolare, la possibilità di limitare, almeno in un primo tempo, il riconoscimento dell'assegno ai soli soggetti beneficiari di NASpI e ASDI, nonché a categorie di lavoratori svantaggiati di più difficile ricollocazione, quali, ad esempio, i disoccupati di lunga durata che non siano titolari di un diploma di scuola media superiore o professionale; si verifichi, altresì, in questo contesto, l'esigenza di escludere una sovrapposizione tra le misure volte a promuovere la ricollocazione di cui all'articolo 23 e le previsioni del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20;

21) si valuti l'opportunità di sopprimere l'articolo 24, comma 3, modificando al contempo l'articolo 2, comma 10-*bis*, della legge n. 92 del 2012 al fine di limitare l'erogazione del contributo mensile ai soli primi quattro mesi di disoccupazione; in relazione a tale previsione, si valuti la possibilità di prevedere che l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 possa essere riconosciuto dopo quattro mesi di disoccupazione, in modo da rendere complementari i due incentivi, ponendoli in successione tra loro;

22) con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 28, si segnala l'opportunità di inserire, tra i livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale, anche i meccanismi di condizionalità individuati dall'articolo 21 del provvedimento;

23) si valuti l'opportunità di prevedere che dal piano gestionale di cui all'articolo 29, comma 2, siano detratte le risorse necessarie a garantire, per gli anni 2015 e 2016, la continuità del funzionamento dei centri per l'impiego, nonché una quota di risorse da destinare alla definizione della problematica occupazionale degli ex lavoratori socialmente utili, appartenenti ai cosiddetti appalti storici, addetti allo svolgimento dei servizi di pulizia nelle scuole;

24) si valuti la possibilità di introdurre, analogamente a quanto previsto dall'articolo 30 per gli incentivi all'occupazione, un repertorio nazionale degli incentivi all'autoimpiego e di aggiornare le disposizioni recate al riguardo dal Titolo II del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185;

25) all'articolo 32, si valuti l'opportunità di sostituire il comma 2 con il seguente: «2. Agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;

26) al fine di rafforzare il quadro di interventi volti a favorire l'apprendistato, l'alternanza tra scuola e lavoro e l'istruzione e la formazione professionale, si valuti l'opportunità di apportare le seguenti modifiche:

a) all'articolo 32, comma 3, sostituire le parole: decreto legislativo attuativo di cui alla legge n. 183 del 2014, in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in materia di mansioni *con le seguenti*: decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e del decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, e *aggiungere, in fine, le parole*: e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza tra scuola e lavoro;

b) dopo il comma 4, aggiungere il seguente: 4-*bis*. La sperimentazione di cui al comma 3 è finalizzata a elaborare modelli per l'occupazione dei giovani di cui all'articolo 43, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ed è

promossa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, d'intesa con le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche avvalendosi degli enti di cui alla legge 14 febbraio 1987, n. 40, nei limiti delle risorse di cui ai commi 3 e 4, da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale;

c) prevedere in via sperimentale che, per un triennio, a decorrere dall'anno formativo 2015/2016, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale, sia dovuto un premio spe-

ciale unitario ai sensi dell'articolo 42 del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e che nel calcolo per la determinazione del predetto premio speciale unitario non si tenga conto dei maggiori oneri inerenti i rischi lavorativi per i periodi di formazione svolti negli ambienti di lavoro;

27) all'articolo 33, comma 1, sia soppressa la lettera *b)*, considerando che l'abrogazione delle medesime norme è disposta dall'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, dello schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità (Atto n. 176).

ALLEGATO 7

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177).

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI CHIMIENTI, TRIPIEDI, CIPRINI, COMINARDI, DALL'OSSO E LOMBARDI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177);

premessi che:

da molti osservatori è stato notato come nell'ambito della Strategia Europea per l'occupazione, l'efficacia delle politiche attive del mercato del lavoro dipenda, sicuramente dallo specifico contesto nazionale ed economico di riferimento, ma anche dallo standard di efficienza dei « servizi per l'impiego », intendendo con tale espressione i servizi pubblici e privati di intermediazione, informazione, orientamento professionale e consulenza (anche alle imprese), nonché ogni altro intervento sul mercato del lavoro che contribuisca a correggere gli squilibri tra domanda e offerta;

il processo di modernizzazione dei servizi per l'impiego e della relativa normativa ha registrato una accelerazione verso la liberalizzazione e il decentramento delle funzioni di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, in seguito al coordinamento europeo delle politiche del lavoro, in grado di incidere sulle strategie nazionali dei singoli Paesi europei, in materia di occupazione. A mutare è stata la stessa concezione del « collocamento », non più inteso alla stregua di mera « funzione pubblica », ma piuttosto come vero e proprio « servizio », e in

quanto tale finalizzato a sostenere le iniziative di politica attiva del lavoro e di promozione della occupazione in generale;

tutte le politiche sul lavoro attivate in Italia negli ultimi anni, a partire dalla « riforma Biagi » fino alla « riforma Fornero », hanno agito esclusivamente sul lato dell'offerta, determinando una progressiva precarizzazione dei rapporti del lavoro in base al principio secondo il quale l'aumento della flessibilità in entrata e in uscita dei lavoratori avrebbe comportato un aumento dell'occupazione, causando, al contrario, un evidente peggioramento delle condizioni materiali dei lavoratori, con una costante riduzione del loro potere di acquisto e con un palese abbassamento delle tutele;

la suddetta flessibilità è stata infatti declinata prescindendo dai suoi tratti distintivi, che avrebbero dovuto uniformarsi ai seguenti principi, sanciti dalla Commissione europea:

a) flessibilità nel mercato del lavoro (anche in tema di licenziamenti non discriminatori, seppur con vincoli di adeguato preavviso e di sostanziose indennità di licenziamento), nell'organizzazione del lavoro, nelle relazioni di lavoro;

b) un sistema di sicurezza sociale universale e generoso, articolato sul welfare del lavoro e su una seconda rete di sicurezza in chiave di reddito minimo, in larga parte condizionato alla prova dei mezzi;

c) un sistema di sicurezza occupazionale imperniato su politiche attive del lavoro con obblighi reciproci e sanzioni, e su servizi per l'impiego efficienti;

il superamento del principio del monopolio pubblico nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, da un lato, ha inevitabilmente condotto a un ripensamento complessivo del ruolo, delle funzioni e dei metodi di lavoro degli uffici pubblici di collocamento e all'adozione – soprattutto in Paesi come Austria, Belgio, Danimarca, Germania, Paesi Bassi e Italia – di un sistema di tipo « misto » imperniato ora sulla concorrenza ora anche, in taluni casi, su un più efficace raccordo tra operatori pubblici e intermediari privati;

la necessità di adattamento alle mutevoli esigenze dei diversi mercati del lavoro locali e regionali, dall'altro lato, ha comportato – soprattutto in Paesi come Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Paesi Bassi, Italia, Spagna e Svezia – un significativo grado di decentramento (amministrativo, istituzionale o normativo) del sistema di collocamento e, conseguentemente, la ricerca di un nuovo equilibrio tra centro e periferia nella regolazione del mercato del lavoro e nella gestione, da parte dell'attore pubblico, dei servizi per l'impiego sul territorio;

la modernizzazione dei servizi per l'impiego, trova come parallelo l'evoluzione da un sistema di *welfare* a uno di *workfare*, in altre parole da un sistema prevalentemente assistenziale, caratterizzato principalmente da politiche passive, verso un sistema dove l'obiettivo primo sono il lavoro e le politiche attive per l'occupazione, spesso presupposto delle stesse politiche passive;

in generale, parafrasando uno studioso delle politiche comparative del lavoro, la via ad un modello unico delle predette politiche può essere metaforicamente immaginata come un lungo viaggio, dove Germania, Svezia e Francia sono ormai in prossimità dell'arrivo (perché presentano modelli convergenti alle diret-

tive europee), a metà strada si posiziona il Regno Unito (data l'assenza di concrete politiche attive), mentre con ancora molta strada da percorrere, si trova l'Italia per la scarsità di risorse economiche dedicate alle politiche attive; l'assenza di un reddito di cittadinanza; la mancata definizione dei LEP, da sempre di competenza del livello centrale; il mancato investimento nel monitoraggio e valutazione delle performance dei servizi per il lavoro, affidandone la conduzione a un soggetto pubblico di ricerca, in grado di garantire terzietà e autorevolezza del processo valutativo; la costruzione di una dorsale informativa in grado di porre in trasparenza tutta l'offerta dei servizi di politica attiva, gli esiti in termini occupazionali, la qualità dell'occupazione e il rapporto tra costi e benefici;

la qualità dei servizi offerti dai Centri per l'impiego italiani è nel complesso ampiamente insoddisfacente, nonostante alcune positive eccezioni, collocate in particolari aree del Paese. I Centri per l'impiego intermediano appena l'1,6 per cento della nuova manodopera (dati ISTAT, 2012). Tre giovani NEET su quattro non hanno avuto contatto con i Centri per l'impiego negli ultimi sette mesi, mentre tra coloro che ad essi si sono rivolti, più della metà lo hanno fatto (nel medesimo arco temporale) con un unico contatto;

dai confronti internazionali sulla ripartizione della spesa per le politiche del lavoro, emerge che il livello di investimenti pubblici nei Servizi per l'inserimento nel mercato del lavoro si colloca sensibilmente al di sotto della media europea (appena un quinto). Inferiore alla media europea (sebbene in termini assai meno evidenti) risulta anche la spesa per Politiche attive, mentre la spesa per Integrazioni al reddito e, in particolare, la spesa per Pensionamenti anticipati, sopravanzano la media europea.

le difficoltà dei Centri per l'impiego si legano alla grave carenza di personale (appena 7.500 addetti, molti dei quali

precari, a fronte dei 77.000 della Gran Bretagna e i 115.000 della Germania), a un quadro di competenze normative e amministrative disarticolato (strutturato su tre livelli – Stato, regioni e Province – e, soprattutto, segnato dalla mancanza di un soggetto a livello nazionale con funzioni di coordinamento dell'intero sistema), alla scarsa interoperabilità degli uffici, alla mancanza di un efficace raccordo con gli altri operatori pubblici (scuola, università) e privati (agenzie per il lavoro e sistema della bilateralità);

considerato che:

sempre con riferimento all'Italia, le autorità comunitarie denunciano costantemente una situazione di arretratezza, soprattutto nelle aree del Mezzogiorno e una sostanziale incapacità di riorganizzare il sistema dei servizi per l'impiego;

al riguardo, si rammenta che sul piano della distribuzione territoriale delle risorse europee, con la decisione adottata il 18 febbraio 2014, n. 2014/99/UE, la Commissione ha individuato le aree ammesse a beneficiare del finanziamento dei Fondi strutturali;

in coerenza con la disciplina dell'Unione europea, sono state infatti destinate 22,3 miliardi di euro alle regioni meno sviluppate (con PIL *pro-capite* inferiore al 75 per cento della media comunitaria): Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia; alle regioni in transizione, Abruzzo, Molise e Sardegna, sono riservati 1,1 miliardi di euro; 7,7 miliardi sono attribuiti alle altre regioni del territorio italiano, corrispondenti al Centro-Nord geografico, rientranti tra quelle più sviluppate. Le restanti risorse, pari a 1,1 miliardi di euro, sono attribuite all'obiettivo « Cooperazione territoriale europea », che riguarda le aree territoriali a livello transfrontaliero, transnazionale e interregionale quali lo spazio alpino, le zone di confine con l'Europa centrosettentrionale e con l'Europa orientale e balcanica, nonché il bacino del Mediterraneo;

la Commissione europea ha richiesto al nostro Governo linee di intervento

miranti a realizzare: *a)* la compensazione delle maggiori difficoltà occupazionali di alcuni gruppi di lavoratori; *b)* gli investimenti in istruzione e formazione di qualità (specialmente di tipo tecnico e professionale), *c)* la programmazione ed attuazione di interventi integrati e contestuali di politica attiva, passiva e di sviluppo industriale e territoriale; *d)* l'elevamento dei livelli di efficacia e di qualità dei servizi per l'impiego, attraverso la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e degli standard minimi di servizio; *e)* la creazione di partenariati; *f)* il rafforzamento dell'utilizzo della rete EURES; *g)* il sostegno agli investimenti nelle infrastrutture; *h)* l'incremento dell'occupazione dei lavoratori anziani, (attraverso la solidarietà tra generazioni e la promozione di condizioni e di forme di organizzazione del lavoro più favorevoli (invecchiamento attivo); *i)* la valorizzazione dell'alternanza istruzione-formazione-lavoro e l'impiego dei dispositivi che più incentivano la componente formativa professionalizzante delle attività (tirocini, apprendistato); *l)* la promozione dell'autoimpiego e dell'imprenditorialità, in particolare attraverso l'estensione delle positive esperienze in materia di microcredito; *m)* forme di sostegno all'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, degli immigrati e dei disabili;

la nuova strategia « Europa 2020 » è intesa a coniugare, di fronte all'attuale e perdurante crisi economica internazionale, la stabilità finanziaria ed il coordinamento delle politiche di riforma. Tra gli obiettivi per l'Italia per il 2020, sono stati prefissati un tasso di occupazione pari al 67-69 per cento, un livello di spesa per ricerca in rapporto al PIL pari all'1,53 per cento, un tasso di istruzione terziaria o equivalente pari al 26-27 per cento ed una riduzione, pari a 2,2 milioni, dei soggetti al di sotto della soglia della povertà;

tra i temi strategici previsti da Horizon 2020, rientrano in particolare la ricerca e lo sviluppo, per i quali sono richiesti maggiori investimenti, fino al 3 per cento del Prodotto interno Lordo del-

l'Unione, attraverso il miglioramento degli investimenti del settore privato;

ritenuto che:

le modifiche alle disposizioni sui licenziamenti introdotte fin dalla legge delega n. 183/2014 necessitavano di un corposo intervento di politiche attive del lavoro, per realizzare meccanismi efficaci di reintroduzione al mondo del lavoro che consentissero a disoccupati, disoccupati parziali e a soggetti a rischio disoccupazione di essere presi in carico da un sistema di politiche attive che li traghettasse efficacemente verso nuove occupazioni;

lo schema di decreto in parola è incentrato su tre scelte che riguardano la *governance* della neonata Agenzia delle politiche attive (ANPAL); le caratteristiche del rapporto pubblico-privato nella fornitura dei servizi al lavoro; l'introduzione di un nuovo strumento di politica attiva (l'assegno di ricollocazione);

il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fisserà le linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive, definendo i livelli minimi delle prestazioni su tutto il territorio nazionale. Per garantire i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in materia di servizi e politiche attive del lavoro, il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome definiranno un Piano finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo Sociale Europeo). Allo stesso scopo il Ministero del lavoro stipulerà, con ogni Regione e con le Province autonome, una convenzione per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, vigilando sul rispetto dei citati livelli essenziali delle prestazioni (LEP), nonché monitorando le politiche occupazionali; istituirà un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, un Sistema informativo delle politiche del lavoro ed il fascicolo elettronico del lavoratore;

la costituenda Agenzia prende forma dalla fusione della direzione delle politiche attive del ministero del Lavoro (contestualmente soppressa al ministero competente) con le Agenzie Italia Lavoro e ISFOL: all'ISFOL, ridimensionata, sono attribuite le funzioni essenzialmente di studio, ricerca e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego; Italia Lavoro – commissariata dal presidente ANPAL – fornirà servizi in convenzione, in genere di supporto alle politiche attive nelle regioni. L'unico aspetto positivo risiede nella scelta della *governance* pubblica, che superando il tipico conservatorismo, garantisce la gestione per il tramite di un presidente esterno nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali per tre anni;

alle suddette funzioni, attribuite alla nuova Agenzia (ANPAL) si aggiungono il coordinamento delle politiche attive e la condizionalità dei sussidi di disoccupazione all'attiva ricerca di un lavoro;

la condizionalità dei sussidi di disoccupazione è gestita dai centri pubblici dell'impiego, che sono gli unici titolati ad erogare gli assegni dopo sei mesi di disoccupazione e a privare i disoccupati del diritto al sussidio in caso di non accettazione di offerte di lavoro congrue. Al riguardo, si sottolinea che lo schema di decreto prevede che, in ausilio dei centri dell'impiego, intervengano anche le agenzie private, che segnalano la non accettazione delle offerte congrue, contribuendo a bloccare l'erogazione ulteriore dell'assegno di ricollocazione. Le altre novità riguardano l'accreditamento nazionale dei privati titolati a gestire politiche attive e la valutazione dei loro risultati nella ricollocazione dei disoccupati, in capo all'ANPAL. In ultimo, tra le funzioni più importanti si segnala la definizione della procedura di « profilazione » dei disoccupati ai fini della loro assegnazione a una classe di occupabilità e la determinazione dell'ammontare del loro personale assegno di ricollocazione attraverso una procedura automatizzata, che consente di fruire di altri servizi, quali case popolari, ticket Asl

ecc. I predetti servizi possono essere forniti in regime di «quasi mercato», per salvaguardare le regioni che hanno già adottato questo sistema;

in relazione all'assegno di ricollocazione, il lavoratore, in base al profilo personale e all'assegnazione di una categoria di occupabilità ha diritto, dopo sei mesi di sussidio di disoccupazione (NASpI), a un assegno da spendere presso una delle agenzie del lavoro accreditate a livello nazionale (o direttamente presso i pochi centri dell'impiego che fossero in grado di fare ricollocazione). L'assegno può essere riscosso prevalentemente a risultato ottenuto, cioè dopo la ricollocazione. L'agenzia ha l'obbligo di fornire servizi di ricollocazione adeguati e il lavoratore ha l'obbligo di collaborare col *tutor*. L'agenzia segnala al Centro per l'impiego i casi in cui il disoccupato rifiuti la congrua offerta di lavoro, la cui conseguenza è la sospensione dell'assegno medesimo;

in relazione alle risorse finanziarie, l'attuazione della riforma del mercato del lavoro e della sua *governance* avviene secondo il modello senza costi aggiuntivi per le finanze dello Stato, trasferendo di fatto a favore dell'ANPAL sia i fondi iscritti in appositi capitoli dello stato di previsione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; sia i fondi per le Politiche attive del lavoro (ovvero quelli destinati a favorire il reinserimento lavorativo dei fruitori di ammortizzatori sociali anche in regime di deroga e di lavoratori in stato di disoccupazione, ammontanti a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016), sia le risorse del fondo di rotazione la cui dotazione iniziale ammontava a circa 5 miliardi di euro (ma che al momento risulta azzerata), sia i fondi dell'ISFOL (derivanti dalla riduzione della pianta organica proporzionale al numero delle persone mobilitate a favore dell'Agenzia e dalla contrazione del numero dei membri del Consiglio di Amministrazione), sia il 50 per cento dei fondi interprofessionali non utilizzati dalle imprese, ed infine i fondi di

natura comunitaria, dell'FSE e del PON Occupazione 2014-2020;

rilevate le seguenti criticità:

in relazione ai profili di costituzionalità:

lo schema di decreto in parola prevede agli articoli 1 e 2 le modalità sulla gestione del ruolo politico e sull'organizzazione delle politiche attive e dei relativi servizi per il lavoro sul territorio, intervenendo in materie che, a legislazione vigente, si intrecciano sia con la cosiddetta Legge Delrio (legge n. 56 del 2014 recante disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), di complessa attuazione, sia con la riforma del Titolo V. L'organizzazione dei servizi per il lavoro sul territorio, e, in particolare, la gestione dei Fondi comunitari e la formazione sono di competenza concorrente o esclusiva delle regioni e delle province autonome. La predetta riforma degli enti locali prevede l'istituzione delle Città metropolitane e gli enti di area vasta (le nuove province), lasciando alla legislazione statale e regionale la scelta di allocare, oltre alle funzioni fondamentali, ulteriori funzioni amministrative, come avviene nella legislazione vigente. Per questa ragione, segnaliamo la mancanza di un piano straordinario per i servizi per l'impiego che, nella relazione tra i diversi livelli istituzionali, ricostruisca la rete di rapporti interistituzionali, in modo tale da evitare l'insorgere di forme di contenzioso in futuro, confermando altresì la scelta della prossimità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, già fatta dal legislatore nella riforma dei servizi per l'impiego del 1999;

il perno attorno al quale devono ruotare gli interventi di politica attiva sono i cosiddetti livelli essenziali delle prestazioni (LEP), consistenti, ai sensi dell'articolo 28 dello schema di decreto in parola, nello svolgimento delle funzioni amministrative in materia, ai sensi dei precedenti articoli 11, comma 1, e 18; il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo

20; l'assegno individuale di ricollocazione, di cui all'articolo 23; lo svolgimento delle attività di pubblica utilità di cui all'articolo 26, commi 1 e 2.

sarebbe opportuno superare la dicotomia squisitamente italiana che pone le politiche passive, attive ed i servizi collocati in distinti livelli istituzionali, attribuendo allo Stato la definizione e la garanzia dei Livelli essenziali delle prestazioni in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive per il lavoro sul territorio nazionale allo Stato, visto che quest'ultimo – sia *ex ante*, in applicazione della lettera *m*), del secondo comma, dell'articolo 117 della Costituzione, sia *ex post*, in via sostitutiva, ex articolo 120 della Costituzione – ha l'autorità di penetrare trasversalmente il limite delle materie, irrompendo anche nel dominio riservato alle Regioni e alle Province autonome qualora sorga l'esigenza di garantire detti LEP su tutto il territorio nazionale.

tale prestazione dovrebbe essere intesa non come prestazione minima, bensì come elemento di omogeneità della prestazione sul territorio e anche quale integrazione delle competenze tra livello centrale e livelli territoriali;

in relazione agli articoli da 4 a 9, la previsione della costituzione dell'Agenzia (ANPAL), perno su cui incentrare la rete nazionale dei servizi e delle politiche attive, persegue l'obiettivo di creare un nuovo soggetto che faccia da guida e coordinamento per tutti gli operatori di mercato del lavoro che agiscono sul territorio nazionale, in modo da far muovere il sistema intorno a linee di indirizzo e obiettivi, condivisi e fissati per tutto il Paese. *In primis* si osserva come l'istituzione dell'ennesima agenzia, con *governance* e organigramma niente affatto snelli, la cui effettiva utilità è tutta da verificare, sembri contraddire le finalità di sburocratizzazione previste dalla legge delega;

si auspica che l'ANPAL non rappresenti la mera creazione di una sovrastruttura che vada a sovrapporsi a quelle

già esistenti, e che porti ad una ulteriore frammentazione delle idee e delle politiche attive del lavoro, ma che possa davvero fare da raccordo fra gli attori del mercato del lavoro per concorrere alla generazione di un sistema di welfare. L'ANPAL si colloca al vertice di una struttura, costituita da fondamenti e livelli intermedi, sotto molti aspetti, fragili, quali i centri per l'impiego, ISFOL Italia Lavoro, rispetto alla quale si prospetta un futuro decisamente incerto in ordine alla stessa esistenza o *mission*, essendo stata avviata a commissariamento *sine die*;

alla luce di quanto sopra esplicitato, si considera quindi che sarebbe stato indispensabile prevedere quanto segue:

a) la piena valorizzazione delle professionalità presenti in ISFOL (circa 650). Sarebbe fondamentale non disperdere le competenze presenti all'interno di quest'Ente e la possibilità che si programmi un percorso di definizione di una pianta organica complessiva sia a livello nazionale che regionale/territoriale che veda da subito coinvolti anche gli operatori dei Centri per l'impiego (oltre 8.500) precedentemente in forza nei diversi territori provinciali ma momentaneamente « attribuiti » alle Regioni;

b) l'apertura di un tavolo di confronto, anche con le categorie interessate per fissare quanto meno un crono-programma finalizzato prevalentemente, in questa prima fase, alla salvaguardia dei livelli occupazionali e delle professionalità dei lavoratori coinvolti, assicurando la stabilità occupazionale anche dei 252 lavoratori precari dell'ISFOL, nonché garantendo la permanenza di tutti i dipendenti dell'Istituto nel comparto della ricerca, in coerenza con gli impegni assunti dall'Italia a livello comunitario per il rafforzamento del settore della ricerca pubblica;

c) il rilancio dell'ente pubblico di ricerca ISFOL, quale soggetto terzo in grado di garantire alla stessa Agenzia, studi, ricerche, valutazioni e monitoraggi delle politiche e degli strumenti, attraverso cui le stesse si attuano;

per tali ragioni, si condivide l'esigenza manifestata da varie associazioni di categoria, relativamente al coinvolgimento del partenariato economico e sociale;

riguardo al consiglio di vigilanza, di cui all'articolo 6, riteniamo che la norma dovrebbe specificarne la composizione, indicandone la composizione paritetica fra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali. Inoltre il predetto consiglio dovrebbe svolgere un ruolo vero e non meramente consultivo, attraverso un monitoraggio costante delle politiche attive e delle misure di sostegno al reddito. Si ricorda infatti che l'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183, alla lettera *d*), del comma 4, prevede espressamente il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'ANPAL;

rispetto agli organi dell'Agenzia di cui all'articolo 8, riteniamo eccessiva la compresenza di un presidente e di un direttore generale; in una logica di razionalizzazione delle risorse, le funzioni del direttore generale potrebbero anche essere assorbite dal presidente che ha la rappresentanza legale dell'Agenzia;

la mancanza di risorse finanziarie aggiuntive a disposizione dell'ANPAL appare un ostacolo insormontabile per lo sviluppo di politiche attive degne di questo nome e soprattutto prefigura il rischio di pregiudicare già sul nascere la ricostruzione dei servizi all'impiego. Allo stato attuale, visti i numeri della disoccupazione sul territorio nazionale, in particolare quella giovanile (3,1 milioni di disoccupati e i 14 milioni di NEET), e lo stato di precarietà che vivono molti lavoratori le cui aziende non sempre possono garantire continuità occupazionale, si ritiene che tale Agenzia non possa rappresentare la panacea, avendo stanziato solo 60 milioni di euro, sufficienti per circa 20 mila persone. In questi anni, la Francia e la Germania hanno utilizzato i fondi europei per riorganizzare i servizi per l'impiego, con investimenti dell'ordine di 5,9 miliardi di euro per il primo paese e di 9 miliardi di

euro per il secondo. Una buona politica attiva avrebbe imposto di fare lo stesso. Ed invece, l'Italia ha investito in questi servizi poco più di 500 milioni di euro, in assenza di un coordinamento a livello nazionale e di un raccordo tra quelli pubblici e privati;

in relazione all'articolo 12, la progressiva privatizzazione della gestione dell'offerta di servizi di politica attiva del lavoro, senza prevedere alcun rafforzamento della componente pubblica dei centri per l'impiego, determinerà un inesorabile arretramento dello Stato a favore dei privati su un tema e su una funzione che non può essere sovradeterminata dalla asimmetrica logica del mero profitto. Nel decreto si cerca infatti di regolare il rapporto con i soggetti privati accreditati, non sempre riconducibili alla sfera strettamente pubblicistica ponendosi l'ANPAL come regolatore diretto di questi, a prescindere dalla natura giuridica degli stessi, offrendo loro la possibilità, non solo di concorrere alla creazione di una «rete nazionale», ma di intervenire direttamente nelle attività proprie dei soggetti pubblici «mediante meccanismi quasi di mercato», che li vede palesemente favoriti;

la definizione dei servizi in particolare nell'ottica delle specifiche *convenzioni con le Regioni e le province autonome*, e conseguentemente l'attuazione un sistema di decentramento flessibile, appare come una mera questione di mantenimento in capo agli enti territoriali delle risorse e degli strumenti impegnati, svilendo e rendendo insignificante lo sforzo di omogeneizzazione del territorio nazionale e di vera definizione e totale rispetto almeno dei livelli essenziali delle prestazioni;

sarebbe inoltre necessaria anche una definizione più operativa e dettagliata delle questioni accreditamento ed albo sia rispetto alle agenzie formative, sia a quelle del lavoro, in modo da garantire la solidità, la diffusione sul territorio e la professionalità dei soggetti accreditati. Sarebbe altresì importante specificare la questione obiettivi e relative premialità,

nonché la distribuzione delle competenze e la carenza di risorse professionali e finanziarie da dedicare. Si rileva inoltre un'incongruenza tra quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 12 in commento, il quale stabilisce che in fase di prima applicazione e fino alla definizione dell'albo dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro, restano valide le procedure di accreditamento predisposte dalle Regioni e Province autonome, ed il comma 4 del medesimo articolo, che invece prevede la possibilità per le normative regionali di definire specifici regimi di accreditamento su base regionale. Sarebbe opportuno, quindi, avere un unico sistema di accreditamento e non diversi sistemi a livello nazionale e regionale e diversificati tra le Regioni stesse. L'accesso ai dati del sistema informativo è fondamentale per un attento monitoraggio delle politiche adottate e per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, sebbene, iniziative in tal senso siano già state predisposte;

in relazione all'articolo 15, l'istituzione dell'Albo nazionale e degli enti accreditati a svolgere formazione professionale, dovrebbe essere valutata con particolare attenzione, per arrivare ad un approfondimento con le parti interessate nonché *costituenti* gli stessi fondi al fine di chiarire, definire e riscrivere al meglio le condizioni attualmente poste in essere nel testo del decreto in particolare rispetto alla natura degli enti, alle questioni legate al controllo, alla vigilanza e al sistema di contribuzione. La previsione nell'ambito della rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro dei fondi interprofessionali per la formazione continua comporta la necessità che si distingua tra soggetti pubblici e privati facenti parte della suddetta rete. Come ribadito da molte associazioni audite, andrebbe salvaguardata la natura privatistica dei fondi interprofessionali per la formazione continua, escludendoli ovviamente dal regime di obblighi e divieti previsti dall'articolo in commento a carico dei soggetti che a qualsiasi titolo beneficiano di contributi pubblici per lo svolgimento di attività

formativa. Un siffatto regime, unito al prelievo forzoso da parte del Governo che dal prossimo anno diventerà strutturale, finirebbe con l'ingessare l'attività dei fondi vanificando i risultati prodotti in oltre dieci anni di attività.

tale norma non tiene peraltro conto di quanto affermato tanto dal Consiglio di Stato (parere n.1095 del 14 dicembre 2011) quanto dal TAR Lazio (sentenza n. 13111 del 23 dicembre 2014) in merito all'origine, destinazione e modalità di gestione dei finanziamenti erogati dai fondi che, a loro avviso, sono da considerare di natura privata, escludendo qualsiasi connotazione degli stessi come organismi di diritto pubblico.

non appare infatti coerente con la natura propria dei fondi interprofessionali considerarli soggetti pubblici, in quanto si tratta di soggetti gestiti sulla base dell'autonomia negoziale delle parti sociali che perseguono le finalità loro assegnate dalla norma istitutiva, anche se sono sottoposti alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL. Le previsioni normative di fatto incidono sull'operatività e sulla capacità di programmazione dei Fondi, in virtù della possibilità riconosciuta al Ministero del lavoro di adottare atti di indirizzo anche nei loro confronti, fissando criteri di azione che vanno ben oltre l'attività di vigilanza. Come testimonia anche l'ultimo rapporto ISFOL sulla formazione continua, pubblicato nel marzo scorso, i fondi interprofessionali si possono tranquillamente considerare la principale fonte di finanziamento cui attingono le imprese italiane, di qualunque dimensione, per le attività di formazione dei propri dipendenti. Innanzitutto non si può dimenticare che i fondi nascono all'interno di quel ricchissimo substrato che è la bilateralità, in cui confluiscono bisogni e visioni provenienti dai soggetti interessati. Inoltre, la strategia di fondo al decreto di riordino delle politiche del lavoro si mostra totalmente orientata verso una logica dirigista e cen-

tralista, anche in riferimento alla formazione professionale, ed ai fondi interprofessionali;

dovrebbe essere attuata una nuova impostazione – rispetto a quanto previsto dal disegno di riordino in titolo – che vada nella direzione di mantenere l'autonomia di indirizzo e gestionale dei fondi interprofessionali per la formazione continua, distinguendo la loro azione dall'intervento più propriamente pubblico;

in relazione al Titolo II, recante individuazione dei servizi e delle misure di politica attiva connessi allo stato di disoccupazione della persona, le modifiche alle disposizioni sui licenziamenti introdotte fin dalla legge delega n. 183 del 2014 necessitavano di un corposo intervento di politiche attive del lavoro, per realizzare meccanismi efficaci di reintroduzione al mondo del lavoro che consentissero a disoccupati, disoccupati parziali e soggetti a rischio disoccupazione di essere presi in carico da un sistema di politiche attive che li traghettasse efficacemente verso nuove occupazioni;

lo schema di decreto legislativo in questione, all'articolo 18, prevede l'istituzione da parte delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano di propri uffici territoriali, denominati centri per l'impiego, per svolgere una serie di attività nei confronti di disoccupati, disoccupati parziali e soggetti a rischio disoccupazione;

non si comprende quanti saranno i nuovi centri per l'impiego adibiti a svolgere le nuove mansioni, se coincideranno con quelli già esistenti e in che modo verranno potenziati per garantire la realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 18, comma 1;

a fronte di un mancato investimento statale nei servizi pubblici per l'impiego, di un mancato potenziamento di risorse umane ed economiche, di una mancata distribuzione che tenga in considerazione i territori più svantaggiati e le relative dotazioni infrastrutturali, sono al

momento di scarso impatto e di poca incidenza concreta tutte le innovazioni introdotte dallo schema di decreto in esame;

sarebbe importante che i centri per l'Impiego potessero usufruire: *a)* della possibilità di incentivare le assunzioni dopo un percorso fatto con il lavoratore, *b)* di risorse dedicate all'orientamento scolastico e professionale;

si ritiene inoltre inaccettabile che una parte significativa e qualificata degli operatori dei servizi per l'impiego siano lavoratori precari che operano nei servizi da oltre un decennio. Per questa ragione, anche ai fini del mantenimento della dotazione organica necessaria all'erogazione dei servizi, appare indispensabile individuare modalità e risorse per la assunzione stabile dei lavoratori impiegati con contratti non a tempo indeterminato presso i servizi pubblici per il lavoro e la formazione provinciali, coerentemente con i principi costituzionali in tema di pubblico impiego, estendendo agli stessi le norme previste dall'articolo 4 della legge n. 125 del 2013. A tal fine, il trasferimento delle funzioni svolte dalle province ai nuovi centri, dovrebbe comportare l'acquisizione delle relative graduatorie concorsuali e di tutte le prerogative di legge maturate in servizio dal personale non a tempo indeterminato;

i centri in parola già in essere hanno infatti palesato, fino ad oggi, notevoli difficoltà a gestire le funzioni e i compiti a cui erano preposte e se, come risulta dallo schema di decreto legislativo in oggetto, il loro ruolo sarà potenziato, a fronte di una mancata erogazione di fondi e di un mancato stanziamento di risorse risulta assai difficile immaginare che la situazione possa davvero migliorare e che le procedure per il reinserimento nel mondo del lavoro possano snellirsi, garantendo reali vantaggi ai lavoratori in stato di disoccupazione;

in relazione all'articolo 18, andrebbe innanzitutto attuato un significativo investimento statale nei servizi pub-

blici per l'impiego, nel monitoraggio e nella valutazione della qualità dei servizi per il lavoro, affidandone la valutazione a un soggetto pubblico di ricerca, in grado di garantire terzietà e autorevolezza nel processo valutativo;

in relazione all'articolo 23, pur ritenendo che, previa sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, l'assegno di ricollocazione dovrebbe essere garantito a tutti i lavoratori entro i primi tre mesi di disoccupazione, indipendentemente dalla durata del periodo in questione, non possono essere sottaciute alcune considerazioni oggettive: l'assegno di ricollocazione, che ha una sua dotazione finanziaria autonoma, nei prossimi anni sarà coperto con le risorse finanziarie dei programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati con i fondi strutturali europei. E solo la collaborazione tra regioni e agenzie private può garantirne il successo, in attesa della modifica costituzionale su competenza delle politiche attive e trasferimento dei centri per l'impiego pubblici dalle provincie alle regioni. È evidente che diventano cruciali i dettagli su quanti assegni di ricollocazione emettere e dopo quanto tempo trascorso in disoccupazione, a fronte di uno stanziamento (come sopra già affermato di 60 milioni di euro, sufficienti per circa 20 mila persone, mentre in Italia abbiamo oltre 3, 4 milioni di disoccupati;

ovviamente, non tutti gli aventi diritto chiederanno l'assegno né tantomeno verranno ricollocati (e quindi l'assegno non potrà essere incassato). Ma gli effetti sulle finanze pubbliche e sullo sviluppo del mercato degli enti accreditati saranno molto diversi a seconda delle scelte compiute sulla platea degli aventi diritto. Se si assume un assegno di ricollocazione medio di circa 2.500 euro (l'ammontare varierà a seconda della fascia di occupabilità e della regione), si può facilmente capire che il potenziale di impatto e di spesa è assai rilevante;

in relazione all'articolo 24, il comma 3, riduce dal 50 per cento al 20

per cento la misura del contributo mensile, spettante al datore di lavoro che assume, senza esserne tenuto, a tempo pieno ed indeterminato un lavoratore che fruisca del trattamento NASpI, destinando la corrispondente quota del 30 per cento al Fondo per le politiche attive del lavoro al fine di finanziare l'assegno di ricollocazione. La norma, tuttavia, va ad incidere su una misura che favorisce la diretta ricollocazione dei lavoratori presso le imprese a fronte di un assegno per la ricollocazione che, al contrario, è una misura che coinvolge gli intermediari (servizi per l'impiego pubblici e privati) e non direttamente le imprese.

si concorda con talune associazioni che richiedono l'abrogazione di tale disposizione;

in relazione all'articolo 32, è ritenuta positiva l'introduzione degli incentivi all'assunzione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, coerentemente con le previsioni del d.lgs. n. 81/2015, quale strumento utile per favorire la diffusione di un reale sistema di alternanza scuola lavoro. Al riguardo, dovrebbe comunque essere prevista la stabilizzazione dello sgravio contributivo totale per le assunzioni di apprendisti in aziende fino a 9 dipendenti, attualmente riconosciuto per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2016;

inoltre, va segnalato che il comma 2 dell'articolo in commento, a differenza di quanto attualmente previsto dall'articolo 7, comma 9, del testo unico sull'apprendistato professionalizzante (peraltro fortemente marginalizzato dal *bonus* occupazionale della legge di stabilità 2015 e dall'introduzione del contratto a tutele crescenti), non permette il mantenimento dei benefici anche nell'anno successivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione;

si tratta di una previsione che mal si concilia con l'intento di valorizzare e

rilanciare una forma di apprendistato che in questi anni non ha praticamente trovato applicazione;

come ulteriore misura incentivante andrebbe quindi prevista, per le assunzioni con apprendistato di primo livello, la possibilità di mantenere i benefici contributivi anche nell'anno successivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro;

in relazione ai lavoratori autonomi:

lo schema di decreto sottintende una totale coincidenza tra il concetto di lavoro e con quello di lavoro dipendente; come già è avvenuto per il sostegno alla disoccupazione (NASpI; DIS-COLL; ASDI) non si fa mai riferimento al lavoro autonomo e piccolo imprenditoriale;

come sottolineato dal Co.Lap, le professioni associative rappresentano il 14 per cento della forza lavoro di questo paese. Tuttavia non sono affatto compresi nell'ambito dei circuiti di promozione e orientamento; sarebbe quindi fondamentale promuovere sinergie tra i centri per l'impiego e le associazioni professionali, perché parte delle competenze acquisite, per esempio, in un contesto organizzato possono poi diventare *core competence* in professioni anche autonome;

anche relativamente all'auto impiego, lo schema di decreto lo fa coincidere con la piccola impresa, dimenticando la possibilità che questo possa essere esercitato in forma da libero professionista;

riguardo alla formazione, si ricorda che il comma 3 dell'articolo 1 ribadisce il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito mediante servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, imponendo all'agenzia l'obbligo di rimuovere tutti quegli ostacoli che impediscono al lavoratore autonomo di accedere alla formazione finanziata (regionale). Il mancato riferimento alle associazioni professionali crea una grave disparità tra cittadini;

al fine di redimere le suddette manchevolezze, sarebbe stato quanto mai

opportuno prevedere di estendere le disposizioni contenute agli articoli 6, 11, 18, 19 e 23 prevedendo quanto segue:

a) la designazione dei componenti del consiglio di vigilanza (articolo 6) dovrebbe essere effettuata anche dalle forme aggregative delle associazioni professionali ai sensi della legge n. 4 del 2013 iscritte all'elenco del Ministero dello sviluppo economico;

b) all'articolo 18, relativamente all'orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa, sarebbe stato quanto mai necessario inserire la medesima previsione anche per le professioni autonome; si conviene col Co.Lap riguardo al principio in base al quale l'autoimpiego, oltre ad essere impresa, possa essere anche lavoro autonomo;

c) all'articolo 19 comma 4, lettera a), si sarebbero dovuti inserire tra i disoccupati parziali anche i lavoratori autonomi che abbiano un reddito inferiore al minimo, esente da imposizione fiscale (sebbene questa identificazione non trovi affatto copertura nella norma relativa alla NASPI, DIS-COLL o ASDI).

Il riconoscimento della disoccupazione parziale permetterebbe a questa fattispecie di lavoratori di accedere esclusivamente ai servizi di politiche attive offerti per la ricollocazione e non ai sostegni al reddito. In specie, al lavoratore autonomo con reddito inferiore al minimo esente da imposizione fiscale, sarebbe opportuno offrire, seppure in misura riproporzionata l'assegno di ricollocazione, utile alla riqualificazione, o in alternativa:

prevedere come assegno di ricollocazione o meglio di riqualificazione per il lavoratore autonomo ai sensi della legge n. 4 del 2013, l'intera deducibilità dei costi della formazione come strumento di politica attiva;

per concludere, alla luce di quanto espresso in premessa, ritenendo quindi che, lo schema di decreto in titolo, risulta

insoddisfacente riguardo alla costituzione di una solida struttura informativa pubblica capace di rendere trasparente e monitorabile l'intera offerta dei servizi di politica attiva, agli esiti in termini occupazionali, alla qualità dell'occupazione e al rapporto tra costi e benefici, nonché a un significativo incremento di risorse da destinare ai servizi pubblici per l'impiego, in

modo da rendere finalmente efficace il sistema nazionale di politiche attive,

esprime

PARERE CONTRARIO

« Chimienti, Tripiedi, Ciprini,
Cominardi, Dall'Osso, Lombardi ».

ALLEGATO 9

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177).**PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI AIRAUDO, PLACIDO, NICCHI E GREGORI**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n.177);

premesso che:

l'adozione di strategie volte a garantire il reimpiego di un numero sempre crescente di disoccupati conduce a benefici oltre che per il sistema economico nel suo complesso, anche e soprattutto per gli stessi lavoratori;

anche il tema dei servizi per l'impiego, costretti fino ad oggi a ricoprire una funzione marginale, ed in generale quello delle politiche attive, non trovano, tra le pieghe del testo dello schema di decreto atto n. 177, adeguata risposta, dovendosi lo stesso misurare con il rispetto del vincolo finanziario di non imporre maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Qualunque azione riformatrice del mercato del lavoro e della sua *governance* non può, infatti, limitarsi ad evocare il tema del riordino della normativa, ma, piuttosto, deve investire su tutti quegli strumenti di politica attiva, incentivi all'assunzione, collocamento mirato delle persone disabili, inserimento nel tessuto produttivo di soggetti in cerca di lavoro e coinvolgimento attivo dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro e dei beneficiari di ammortizzatori sociali, stanziando per essi, contrariamente a quanto previsto dalla legge delega, nuove e maggiori risorse;

inoltre, la tutela universalistica nei confronti della disoccupazione, che dovrebbe essere finalizzata a garantire la dignità della persona ed a favorire il contrasto alla marginalità, non dovrebbe prescindere dal rafforzamento di tutte quelle politiche finalizzate al reinserimento nel mercato del lavoro. Di contro, è arduo trovare traccia di tutto questo all'interno dello schema di decreto legislativo, il quale non solo non fa alcun riferimento al reperimento di maggiori risorse finanziarie necessarie ad assicurare il sostegno al reddito, ma non provvede neanche ad incrementare quelle seppur irrисorie risorse stanziare fino ad oggi a favore delle politiche attive;

d'altra parte la credibilità dello stesso *Jobs Act* si gioca anche nella ragionevole aspettativa di tutti coloro che perdono il lavoro ad essere sostenuti da adeguati programmi di riqualificazione professionale o accompagnati nella ricerca di un nuovo impiego da una moderna rete di servizi per l'impiego. Ed infatti i toni trionfalistici che seguirono al varo delle nuove disposizioni sui licenziamenti e sulle cosiddette tutele crescenti annunciavano un robusto intervento di politiche attive per il lavoro al fine di realizzare quel circolo virtuoso di *flexsecurity* che avrebbe dovuto prendere in carico, anche sostenendola economicamente, la persona inattiva e traghettarla verso altra occupazione;

eppure, nonostante nel nostro Paese si parli da oltre vent'anni di politi-

che attive, la politica ha complicato non poco il quadro giuridico ed istituzionale, contribuendo, nell'ambito della riforma del Titolo V della Costituzione, a realizzare quella profonda frammentazione delle politiche del lavoro fino ad oggi gestite su scala regionale con differenziali di efficienza preoccupanti quanto evidenti. Tale quadro disomogeneo avrebbe portato l'attuale governo a ricondurre a livello statale, attraverso l'istituzione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, tutte le competenze gestionali in materia di servizi al lavoro, politiche attive e indennità di disoccupazione, lasciando a livello regionale solo la definizione delle stesse, soluzione dettagli probabilmente dall'illusione che la neo Agenzia possa surrogare a quello che la maggior parte delle Regioni non è riuscita a fare;

inoltre il progressivo conclamarsi ed aggravarsi della crisi economica insorta nel 2007, ha condotto dall'opportunità alla stringente necessità di sperimentare, attraverso lo strumento dell'ammortizzatore sociale in deroga, l'integrazione tra politiche passive e attive, anche grazie al sostegno offerto dal Fondo Sociale Europeo 2007-2013;

pur troppo, le esperienze condotte in tale ambito fino oggi restituiscono un dato sostanziale: il tempo dedicato alla politica attiva da parte del soggetto preso in carico si rivela, in modo chiaro e inoppugnabile, a parte alcuni sporadici casi fortunati, un mero adempimento formale, poiché l'offerta formativa promossa dalla maggior parte dei territori non risponderebbe ai reali fabbisogni professionali e distintamente riferibili agli stessi sistemi locali di competenze;

come riporta l'OCSE nel suo ultimo rapporto, il sistema italiano dei servizi per il lavoro e le politiche attive è molto lontano dagli *standard* europei. Le risorse impegnate nel nostro Paese per l'attivazione al lavoro non superano il venti per cento del totale delle risorse per le politiche del lavoro (che per quasi l'ottanta per cento si riconducono a meri interventi

di politica passiva) e sono circa la metà di quanto impegnato ogni anno da Paesi come la Francia e la Germania, per non parlare delle risorse impegnate in servizi per l'impiego pubblici, che sono addirittura di dieci volte inferiori all'investimento medio annuo dei suddetti Paesi. Si tratta, sempre secondo dati dell'OCSE, di uno 0,37 per cento del PIL nel 2011 a fronte di una media europea dello 0,7 per cento. Se poi si divide questa spesa per il numero dei disoccupati, si scopre che nel solo 2012 il nostro Paese ha speso in media 1.800 euro per disoccupato a fronte dei 16.900 euro della Danimarca e dei 6.500 euro del Belgio. A causa di tale *gap* l'Italia, sempre rispetto alle valutazioni dell'OCSE e della Commissione Europa, si colloca al 24° posto sui 28 paesi dell'Unione;

il programma « Garanzia Giovani », dal canto suo, quale nuovo approccio alla disoccupazione giovanile al quale non sono seguiti un adeguato impegno finanziario ed un reale sistema di monitoraggio, ha oramai mostrato, in modo chiaro e imbarazzante, il suo fallimentare esito sia in termini di efficacia e qualità occupazionale, sia in termini di efficienza del processo di implementazione, e dimostrato che il vero *vulnus* è rappresentato dall'incapacità dell'amministrazione pubblica di costruire le premesse dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;

anche lo schema di decreto atto n. 177 muove dal complesso quadro di problemi e criticità, che peraltro ancora permangono in modo drammatico, su cui si è innestato, a partire dalla fine degli anni 90, il processo di riforma dei servizi per l'impiego (ex uffici di collocamento), nell'intento di porre rimedio alla debolezza degli stessi nel determinare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e nella prospettiva di ripensare i modelli di politica attiva del lavoro sino ad oggi adottati, rivelatisi, come si è visto, inefficaci e indipendenti dalle dinamiche dei sistemi produttivi, senza peraltro prevedere un piano nazionale di rafforzamento delle

risorse stanziare ed una più efficace programmazione delle risorse stanziare dal Fondo sociale europeo;

all'interno dell'intero provvedimento la scena sembra dominata dall'istituenda Agenzia, data la posizione centrale attribuita nella gestione del mercato del lavoro e che si profilerebbe come la panacea risolutrice, come la leva strategica per il superamento di tutti i problemi che affliggono il nostro mercato del lavoro, secondo uno schema che darebbe per scontata la previgenza del riordino delle competenze previsto dalla novella *in itinere* dell'articolo 117 della Costituzione attualmente all'esame del Senato, e che farebbe acquisire a livello centrale alla stessa Agenzia le competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive, ereditando anche quelle facenti capo alle disciolte province, e mantenere solo in via residuale alle regioni le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, il tutto senza però prevedere: 1) un riadeguamento in termini di quantità e qualificazione delle risorse umane e di dotazioni infrastrutturali dedicate ai servizi per l'impiego; 2) una puntuale definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP); 3) un sistema di monitoraggio e valutazione delle *performance* degli stessi servizi per il lavoro che ne affidi la conduzione ad un soggetto pubblico di ricerca a garanzia di terzietà ed autorevolezza dello stesso processo valutativo; 4) la costruzione di una dorsale informativa in grado di assicurare trasparenza all'offerta dei servizi di politica attiva, agli esiti in termini occupazionali, alla qualità dell'occupazione ed al rapporto tra costi e benefici;

L'operazione, prevedendo il riposizionamento delle deleghe di politica attiva dalle Regioni allo Stato, più che avanguardista, sembra rivangare il passato, riportando l'intero sistema indietro di oltre 60 anni a quando operava il famigerato collocamento statale, andando in controtendenza rispetto a quanto compiuto, negli ultimi anni, dalla maggioranza dei Paesi europei. Inoltre, il riassetto organizzativo

prospettato dal decreto legislativo, centralizzando l'erogazione dei servizi di politica attiva a livello statale, di fatto, rischia di allontanare definitivamente tale materia dalle esigenze del territorio;

altro rischio che comporterà la centralizzazione in una struttura unica è che la stessa conduca alla creazione di un dinosauro istituzionale che adotta politiche del lavoro pianificate e realizzate su modelli standardizzati che non potranno tener conto, in alcun modo, delle specifiche esigenze di natura locale, senza alcun riconoscimento alle Regioni di un ruolo forte in materia di formazione e lavoro e senza alcuna condivisione con le stesse dei livelli di prestazione da fornire ai lavoratori, con conseguente appiattimento delle politiche attive anche a livello nazionale;

L'articolo 3 dello schema di decreto sposta le competenze sui programmi comunitari dal Ministero del lavoro alla costituenda ANPAL. Un quadro istituzionale così costituito ricondurrà in capo alla stessa Agenzia quelle funzioni strategiche legate ai finanziamenti comunitari, attraverso la sua diretta gestione del PON Occupazione 2014-2020 del FSE (snaturando, in tal modo ed indebitamente, le finalità occupazionali dello stesso fondo) in relazione alla programmazione delle politiche del lavoro e inclusione sociale, lasciando al Ministero il solo ruolo di indirizzo e vigilanza sull'ANPAL, ribaltando così un sistema che ha operato fino ad oggi, ove il Ministero esercitava il suo ruolo strategico nella gestione e programmazione delle politiche del lavoro e dell'inclusione sociale;

Lo schema di decreto, pertanto, conferisce al Ministero il presidio di un numero molto limitato di ambiti tematici rispetto al passato e con modalità assolutamente aleatorie, quali:

a) la definizione del concetto di congrua offerta di lavoro;

b) la definizione dei criteri per l'accreditamento degli enti di formazione e dei servizi per l'impiego privati;

c) la definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro;

d) l'indirizzo sui fondi interprofessionali sulla formazione continua;

e) la verifica dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro;

altro grande assente all'interno del provvedimento è il coinvolgimento delle parti sociali: stando alla delega le parti vanno coinvolte, ma resta aperta la questione del loro livello di partecipazione;

dalla strategia di fondo di riordino delle politiche del lavoro come prospettata nello schema di decreto n. 177, totalmente orientata verso una logica dirigista e centralista anche riguardo alla formazione professionale, ed ai fondi interprofessionali in particolare, deriveranno anche problemi che andranno a discapito degli utenti finali della formazione professionale. Non si può tralasciare che i fondi nascono all'interno di quel ricchissimo substrato che è la bilateralità, in cui confluiscono bisogni e visioni provenienti sia dalle imprese che dai lavoratori, e solo grazie a questa pluralità si possono costruire strumenti in grado di soddisfare davvero le parti in gioco ed un sistema ad indirizzo esclusivamente pubblico non farebbe altro che allontanare le imprese dal centro strategico e decisionale;

sul fronte delle risorse finanziarie, l'articolo 4 dello schema di decreto sottolinea come l'istituzione dell'ANPAL dovrà avvenire senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Non si comprende a questo punto come la costituzione di un organismo deputato a svolgere un ruolo strategico per l'attuazione di politiche attive del lavoro e dell'inclusione possa essere realizzata a costo zero. Parimenti non si può non condannare l'attacco sferrato dallo schema di decreto legislativo n. 177 anche al personale degli istituti coinvolti nell'operazione di devoluzione delle fun-

zioni di coordinamento e gestione delle politiche attive del lavoro, soprattutto a carico dell'Ente Pubblico di Ricerca ISFOL, unico ente che da anni si occupa di ricerca, monitoraggio e valutazione di politiche attive del lavoro, della formazione e del *welfare*, in relazione al quale si prevede la mobilità coatta verso la costituenda Agenzia di un contingente rilevante di personale con conseguente riduzione della sua pianta organica, e di Italia Lavoro Spa, di cui si prevede il commissariamento ed il successivo scioglimento;

in realtà la suddetta istituzione, senza peraltro una chiara definizione e ripartizione di ruoli e funzioni tra i tre organismi interessati (ISFOL, Ministero del lavoro e Agenzia Nazionale), cosa che, peraltro, rende opaca la relazione tra gli stessi, si tramuterà in un costo per la collettività, visto che il processo di smantellamento, in termini di funzioni e relativo personale, del Ministero del Lavoro e dell'ISFOL, sarà accompagnato anche dal passaggio delle funzioni fino ad oggi in capo alla Direzione generale del Ministero del lavoro con riferimento alle politiche attive, ai servizi per il lavoro e alla formazione all'ANPAL, insieme alla gestione dei Fondi Interprofessionali, passaggio che si rivelerà, di fatto, in una duplicazione dell'osservatorio sulle medesime tematiche, visto che l'articolo 10 dello schema di decreto legislativo le conferma anche all'ISFOL, insieme ai compiti di monitoraggio e valutazione degli obiettivi e dell'operato dell'ANPAL: se così fosse l'ISFOL andrebbe rafforzato, sia in termini di finanziamenti che di personale, e non indebolito, come invece prevede il decreto;

di tale soggetto nascente se ne definisce all'articolo 4 dello schema di decreto la dotazione organica, pari a 395 unità, compresi i livelli dirigenziali, delle quali 230 provenienti dal Ministero e 157 dall'ISFOL, queste ultime tutte presumibilmente di ruolo visto che il decreto non fa nessun riferimento esplicito al personale a tempo determinato che, pur possedendo un contratto di lavoro fino al

2020, non esclude il trasferimento in ANPAL. Inoltre nel decreto si afferma che i dipendenti, sia che transitino dal ministero che dall'ISFOL, potranno portare con sé le diverse tipologie contrattuali e previdenziali di appartenenza, condizione questa che farà emergere criticità dal punto di vista di trasparenza e separazione di ruoli e funzioni, nonché difficoltà di relazioni tra colleghi con contratti e retribuzioni diverse a parità di mansioni. A questo quadro di indeterminatezza si aggiunge la mancanza di chiarezza sulle modalità attraverso cui il personale ISFOL verrà trasferito presso l'Agenzia; non è esplicitato infatti se si tratterà di adesione volontaria attraverso procedure concorsuali o mobilità coatta. Dunque il decreto, che appare denso di informazioni in merito alle figure professionali che costituiranno il futuro *management* dell'Agenzia, è assolutamente reticente sul destino del personale precario dell'ISFOL, che ammonta a circa 250 unità, e di tutto il personale della società per azioni Italia Lavoro, avviata ad un commissariamento *sine die*;

si prevede inoltre la possibilità da parte dell'ANPAL di incrementare la dotazione organica tramite l'utilizzo del 20 per cento delle entrate annue del fondo di rotazione. In tal modo l'agenzia beneficerà, in misura sempre maggiore, di quote di finanziamento pubblico a tutto scapito di istituzioni pubbliche, come l'ISFOL, con esperienza pluriennale nel settore, rischiando anche di diventare un carrozzone poco gestibile con competenze mal definite, anche in considerazione della mancata riforma del Titolo V della Costituzione. Altre risorse che concorreranno a finanziare l'ANPAL provengono dai dispositivi normativi dedicati alla formazione dei lavoratori attivi e inattivi: in particolare rientrano il 50 per cento delle risorse dei Fondi Interprofessionali, di cui all'articolo 25 della legge n. 845 del 1978, che i datori di lavoro non hanno destinato ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, con ovvie limitazioni di finanziamento per la formazione dei lavoratori delle imprese, e 60 milioni di euro del

Fondo di Rotazione per la formazione professionale, costituito per la gestione dei progetti comunitari in ambito regionale e destinato alla Garanzia Giovani, riducendo per le Regioni la capacità d'intervento sul territorio e limitandone la possibilità di programmazione. Tale meccanismo, che da un lato sembra ricondurre le risorse gestite dai fondi interprofessionali nell'alveo pubblicistico, e dall'altro vorrebbe limitarne la fruizione a quei soggetti che siano accreditati al sistema nazionale per la formazione, fa intravedere un malcelato tentativo di riportare questi fondi nel calderone unico delle risorse pubbliche, in barba a tutti i recenti indirizzi giurisprudenziali. Una tale operazione sarebbe tremendamente dannosa per le imprese e per gli enti di settore, in quanto toglierebbe quei requisiti di flessibilità e reattività che da sempre caratterizzano i fondi interprofessionali, finendo con l'ingessare il sistema e riprodurre tutti i limiti tipici del sistema pubblico, che fino ad ora i fondi avevano dimostrato di poter superare;

il processo di progressivo indebolimento dell'ISFOL, previsto dal decreto, è poi confermato anche dalla riduzione del contributo finanziario istituzionale previsto per il *turnover*, a decorrere dall'anno 2016, determinando in questo modo l'impossibilità per l'Istituto di procedere ad assunzioni e di consolidare la sua funzione di ente pubblico di ricerca pubblica a servizio del Paese. Infine con lo stesso decreto si prevede di bandire un concorso per assunzioni riservando una quota non inferiore al 50 per cento al personale proveniente da enti di ricerca e formazione, senza specificare la ripartizione della riserva tra ISFOL ed Italia Lavoro;

il caso dell'ISFOL merita, comunque, un approfondimento specifico, poiché rappresenta un ulteriore caso del processo di smantellamento della ricerca pubblica in questo Paese, che disattende lo stesso *target* definito da Europa 2020, che stabilisce un investimento nella ricerca pari al 3 per cento del PIL, a fronte dell'esiguo 1,27 per cento dell'Italia, ed avvalorando il dubbio che l'attuale governo attribuisca

scarso valore alla valutazione delle politiche del lavoro, a quelle sociali e formative. Diversamente, il caso ISFOL dovrebbe offrire l'occasione per sottolineare la necessità di aprire un fronte ampio che, restituendo centralità al Parlamento, riporti in cima alle priorità del Paese la ricerca pubblica, nella consapevolezza che la stessa ricerca non si può condurre a costo zero e che il reale esercizio di azioni essenziali e strategiche, come le politiche attive per il lavoro e la formazione, avrebbe meritato, semmai, un intervento che valorizzasse l'esistente e superasse le attuali criticità di sistema, difendendo e rilanciando l'ISFOL quale bene comune con funzioni di terzietà e garanzia nell'opera di valutazione e monitoraggio delle politiche della formazione, del lavoro e dell'inclusione sociale;

con riferimento alle sorti di Italia Lavoro Spa, società controllata dal Tesoro, ma riconosciuta come ente strumentale del Ministero del Lavoro e di cui l'articolo 4 dello schema di decreto prevede il commissariamento ed il successivo scioglimento, nessuna garanzia è offerta ai 1.200 dipendenti: un paradosso, visto che si tratta di persone che quotidianamente si impegnano per lo sviluppo di buona occupazione. All'interno di Italia Lavoro, infatti, sono attualmente impiegati 400 dipendenti a tempo indeterminato, ai quali vanno aggiunti 570 contratti a progetto e a termine, ai quali vanno aggiunti oltre 300 soggetti provenienti da una procedura di selezione in via di definizione, tutti lavoratori che si occupano di assistenza tecnica per Regioni, centri per l'impiego e strutture nazionali nell'ambito delle politiche attive, lavorando in particolare sui fondi europei per l'occupazione;

tutto quanto premesso avverrà, nonostante il nodo irrisolto del finanziamento dei centri per l'impiego, in assenza di un accordo istituzionale per assicurare lo stipendio delle migliaia di ex dipendenti delle Province che ad oggi operano nei servizi per l'impiego nei territori regionali;

altri aspetti critici contenuti nello schema di decreto sono così riassumibili:

1) la progressiva privatizzazione prevista dall'articolo 12 della gestione dell'offerta di servizi di politica attiva del lavoro, attraverso l'accreditamento dei servizi per l'impiego privati (APL), che, senza prevedere alcun rafforzamento della componente pubblica, determinerà un inesorabile arretramento dello Stato a favore dei privati su un tema e su una funzione che non può essere sovradeterminata dalla asimmetrica logica del mero profitto;

2) il principio che rende qualsivoglia forma di sostegno al reddito condizionata dalla disponibilità del soggetto di rendersi disponibile ad un percorso di politica attiva e ad un'offerta congrua di lavoro è una visione che, oltre ad essere opaca e quindi poco chiara, rivela una grave e rischiosa scelta di campo operata dal Governo a tutto vantaggio dei soggetti privati, in guisa che ai centri per l'impiego (il pubblico) altro non resta che il residuale processo di profilatura del soggetto, e data l'esiguità di tali compiti, da un lato, e il consistente numero di dipendenti che operano in tali centri, dall'altro, c'è da chiedersi quale sarà il destino degli oltre 7500 dipendenti;

3) l'introduzione all'articolo 26 della previsione secondo la quale i titolari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere lavori di pubblica utilità, possibilità che, oltre ad abbassare ulteriormente il valore del lavoro, visto che la cassa integrazione non coincide con il salario percepito e che con questo meccanismo si abbassa inevitabilmente il costo del lavoro a solo vantaggio dello Stato, penalizza anche il valore del lavoro di tutti quegli operatori che nel terzo settore svolgono funzioni analoghe;

altra serie di problemi è quella che deriva dalla sostenibilità dell'impianto universalistico previsto nell'erogazione dei servizi di attivazione. Infatti per tutti i lavoratori, disoccupati e sospesi, è previsto il contatto ufficiale con il centro per l'impiego per stipulare il Patto di servizio, nel quale sono contenuti tutti i servizi di

attivazione con una serie di distinzioni. In pratica, secondo il nuovo meccanismo, i centri per l'impiego saranno chiamati a stipulare e gestire entro 6 mesi una platea stimabile in oltre due milioni di persone. Secondo lo stesso meccanismo, quei lavoratori che si saranno dichiarati disponibili vengono obbligati a transitare presso i centri per l'impiego entro due mesi dall'iscrizione telematica per sottoscrivere il Patto di servizio, mentre solo i disoccupati oltre i 6 mesi possono accedere all'assegno di ricollocazione tramite i privati: in tal modo si delineerebbe un sistema che, da una parte, invia al contratto di ricollocazione i soli disoccupati da più di 6 mesi e dall'altro parcheggia i disoccupati da meno di 6 mesi, in azioni di attivazione (orientamento e bilancio delle competenze) presso i centri per l'impiego, per poi rinviarli ad un catalogo di corsi di formazione presenti nella programmazione FSE e dei Fondi Interprofessionali;

il modello proposto prevede inoltre l'affidamento, in via esclusiva, all'opera-

tore pubblico della profilazione e della realizzazione del Patto di servizio, mentre il coinvolgimento delle Agenzie per il lavoro è immaginato (eventualmente) solo successivamente, generando una dispersione del loro valore aggiunto nell'erogare servizi di politiche attive. Con tali modalità lo schema di decreto non scongiura la frammentarietà delle azioni e dei processi da cui scaturiscono i servizi, mantenendo esclusivamente un approccio organizzativo fondato sulla centralità degli erogatori di servizi invece che sull'utente, riproponendo una logica nella quale: un soggetto definisce i percorsi da seguire, successivamente un altro ne gestisce una parte (la formazione), e poi il terzo l'accompagnamento al lavoro, sottoponendo, in tal modo, l'utente-lavoratore, a più interlocuzioni incapaci di generare valore,

esprime

PARERE CONTRARIO

« Airaudo, Placido, Nicchi, Gregori ».

ALLEGATO 10

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Atto n. 177.

**PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE
DEL DEPUTATO SIMONETTI**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177);

premesso che:

il provvedimento di riforma dei servizi per l'impiego e di politiche attive prevede l'istituzione di una Agenzia nazionale per le politiche del lavoro, denominata ANPAL, partecipata da Stato, Regioni e province autonome, e vigilata dal Ministero del lavoro;

tale istituzione denuncia una centralizzazione dei servizi per l'impiego, non funzionale alle specifiche esigenze dei territori regionali e poco efficiente rispetto alla finalità di garantire livelli omogenei di politiche attive su tutto il territorio nazionale che si intende perseguire;

invero, si corre il rischio di vanificare alcune esperienze positive costruite negli ultimi anni sul territorio e di annullare alcuni modelli di successo di alcune regioni del Nord in materia di politiche attive e passive del lavoro, servizi all'impiego, formazione, riqualificazione, orientamento;

la centralizzazione in una sola struttura dell'erogazione dei servizi di politica attiva a livello statale, prospetta l'adozione di politiche del lavoro programmate e regolate su modelli standardizzati ed ingessati, che non tengono conto delle peculiari esigenze territoriali ed a disca-

pito della flessibilità e della solerzia richiesta dal mondo datoriale del lavoro;

il timore è che una struttura centralizzata finisca con l'eliminare i differenziali di efficienza su scala regionale appiattendolo e livellando verso il basso i modelli di funzionamento validi;

sarebbe stata auspicabile, di contro, attribuire all'ANPAL una connotazione di struttura sussidiaria, invece che centralizzata, lasciando cioè alle Regioni virtuose che hanno saputo sfruttare a pieno le competenze in materia la gestione in autonomia dei servizi al lavoro e delle politiche attive e passive del lavoro, ed intervenendo solo a sostegno delle Regioni che non hanno brillato in questi anni per efficienza e capacità;

preoccupazione si esprime anche in merito alle fonti di finanziamento dell'ANPAL, tra le quali concorre anche il Fondo di rotazione, nell'ambito del quale confluisce il gettito derivante dal versamento, da parte dei datori di lavoro, del contributo integrativo dello 0,30 per cento, destinato in parte ai fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori;

l'impianto dello schema di decreto considera i fondi interprofessionali per la formazione continua parte integrante della rete dei servizi per l'impiego, ma al contempo considera le risorse da essi gestite di natura pubblicistica e, dunque, non rispetta la natura privatistica dei Fondi stessi;

il provvedimento, infatti, prevede che l'ANPAL possa indirizzare e controllare i Fondi interprofessionali per la formazione continua e possa definire l'affidamento delle risorse soltanto secondo criteri pubblicistici di accreditamento degli enti di formazione professionale;

contrario ad ogni intento di snellimento burocratico nel riassetto organizzativo del sistema di servizi per il lavoro e politiche attive risulta il trasferimento della funzione di vigilanza sui fondi in-

terprofessionali per la formazione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'ANPAL, che però deve riferire gli esiti al Ministero stesso, al quale tuttavia permane la competenza a rilasciare l'autorizzazione per l'attivazione del Fondo,

esprime

PARERE CONTRARIO

« Simonetti ».

ALLEGATO 11

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. Atto n. 177.**PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEL DEPUTATO RIZZETTO**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo relativo al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive al sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (Atto n. 177);

considerato che:

in riferimento al provvedimento in oggetto si guarda con favore la costituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia nazionale per le Politiche attive del Lavoro (ANPAL), tuttavia, sono dovute in questa sede alcune considerazioni:

a) per quanto concerne i fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, considerando che sono tra i soggetti facenti parte della rete dei servizi per le politiche del lavoro, come previsto dallo schema di decreto in esame all'articolo 1, comma 2, lettera f), si ritengono urgenti interventi normativi volti a stabilire criteri specifici e trasparenti per la gestione delle risorse finanziarie dei fondi, posto che attualmente il sistema di gestione è affetto da gravi criticità. Sul punto, vanno previsti: rigorosi controlli sul corretto utilizzo di tali risorse che sono pubbliche; l'obbligatorietà della firma del legale rappresentante per le iscrizioni ai Fondi; la stipula di contratti con terzi rispetto alle attività formative; la consultazione della procedura Fondi Reports direttamente alle aziende, affinché queste

possano, senza il tramite dei Fondi, accedere direttamente ai dati relativi all'importo cumulato presso l'INPS. Sicché, anche alla luce delle criticità che, ad oggi, caratterizzano il sistema dei Fondi, non si ritiene opportuna la disposizione di cui all'articolo 17 dello schema di decreto che prevede il passaggio della vigilanza sulla gestione dei fondi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'ANPAL;

b) tra le primarie esigenze in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive si rileva quella di garantire che i servizi dei centri per l'impiego siano erogati da personale competente. Difatti, le criticità da sempre rilevate nell'efficienza dei centri per l'impiego sono dipese, tra l'altro, dall'assenza di idonei *standard* minimi di prestazione dei servizi, nonché dalla mancanza di una chiara definizione delle competenze che il personale deve possedere per erogare servizi orientati alla persona, che deve essere sostenuta nelle difficili e diverse fasi di transizione del proprio percorso professionale e lavorativo. Comporre e gestire un insieme di sistemi e di procedure destinati al supporto e all'orientamento al lavoro può essere definita l'attività cardine dei servizi per l'impiego, che devono essere in grado di supportare adeguatamente i molteplici passaggi caratterizzanti la vita professionale degli individui e di realizzare progressivamente una flessibilità del mercato, attraverso la fornitura personalizzata di servizi miranti a ridurre il più possibile il tempo di permanenza delle persone nella rischiosa condizione di inattività e di espo-

sizione al lavoro sommerso. Dai dati emersi da un'indagine svolta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2013, relativa al livello di istruzione dei dipendenti dei centri per l'impiego, risulta che solo il 26,6 per cento dei dipendenti ha completato un percorso di laurea e di *post* laurea; se poi si verificano i dati in alcuni territori regionali, sono ancora più sconcertanti. È dunque evidente la necessità di stabilire adeguati requisiti curriculari del personale addetto alle politiche attive del lavoro per garantirne la competenza;

c) si ritiene che la nuova Agenzia possa e debba dotarsi di personale già operante nei Servizi per l'impiego, a legge vigente, ciò anche alla luce della disponibilità espressa dal Ministro del lavoro, in occasione dell'incontro con le organizzazioni sindacali, sul coinvolgimento nella costituenda ANPAL, delle risorse umane degli Enti *in house*, che cooperano ovvero operano al loro interno, tra cui Italia Lavoro, nonché Capitale Lavoro S.p.A.;

dunque, per quanto concerne la riforma sul lavoro in essere, in base ai criteri della legge delega approvata il 10 dicembre 2014, n. 183, si ritiene che questi lavoratori debbano essere conteggiati e risultare come previsto al comma 4, lettera l), dove si dispone il seguente criterio: «determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima». Tale trattamento deve essere esteso a tutti i lavoratori operanti all'interno dei servizi per l'impiego sul territorio italiano; ai lavoratori medesimi, tra l'altro, deve essere riferita la disposizione della legge delega di cui al comma 4, lettera h), che

dispone la «possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici, soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera g) nonché di altre amministrazioni»;

rispetto al predetto passaggio di personale dei servizi per l'impiego all'ANPAL è poi necessario prevedere corsi di formazione ed aggiornamento professionale per i lavoratori in questione;

tanto considerato e ritenuto,
esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti condizioni:

a) stabilire stringenti criteri che garantiscano la trasparenza della gestione delle risorse finanziarie dei fondi interprofessionali;

b) mantenere la vigilanza sulla gestione dei fondi interprofessionali da parte del Ministero del lavoro e non attribuirli all'ANPAL;

c) implementare il numero del personale addetto alle politiche attive del lavoro e in particolare definire specificamente quali debbano essere le attestate competenze e professionalità che deve possedere detto personale;

d) stabilire stringenti obiettivi di risultato per i centri per l'impiego;

e) favorire la continuità occupazionale delle risorse umane già operanti nel settore delle politiche attive, prevedendo per tale personale corsi di formazione ed aggiornamento.

« Rizzetto ».

ALLEGATO 12

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale Atto n. 178.**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale (Atto n.178);

apprezzate le finalità dell'intervento normativo, che, in linea con il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 7, lettera l), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, intende promuovere la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale;

considerato positivamente l'obiettivo di assicurare una omogenea interpretazione e applicazione della normativa in materia di lavoro e di previdenza, attraverso procedure uniformi, che garantiscano altresì l'esigenza di evitare la sovrapposizione e la duplicazione degli interventi ispettivi, aumentando l'efficienza dell'azione amministrativa e garantendo il corretto svolgimento delle attività degli operatori economici ispezionati;

rilevato che nel tempo si sono succedute, a partire dall'articolo 5 della legge 22 luglio 1961, n. 628, numerose disposizioni volte ad assicurare il coordinamento delle attività ispettive del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dell'INPS e dell'INAIL, tenendo conto sia delle esigenze dei servizi previdenziali, sia di quelle delle aziende, al fine di evitare pluralità di accertamenti, difformità di trattamento e ingiustificati intralci al normale ritmo dell'attività produttiva;

osservato che anche le disposizioni degli articoli 4 e 5 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e dell'articolo 7, comma 2, del decreto-legge n. 70 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106 del 2011, non hanno garantito il raggiungimento degli obiettivi perseguiti di razionalizzazione e di uniformità dell'azione di vigilanza;

rilevato che, in sede di attuazione della delega di cui alla legge n. 183 del 2014, il Governo ha ritenuto preferibile, rispetto all'adozione di ulteriori misure di coordinamento delle attività degli enti interessati, la costituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL;

osservato che il processo volto all'unificazione delle funzioni ispettive presso l'Ispettorato si completerà solo nel lungo periodo, in quanto, come affermato dai rappresentanti dell'INPS nel corso della loro audizione informale, nei ruoli ad esaurimento di cui all'articolo 7, comma 1, potranno essere inseriti lavoratori di circa 35 anni di età;

considerato che il rafforzamento dell'efficacia dell'attività ispettiva, oltre che da interventi volti a riordinare il quadro ordinamentale e organizzativo di tale attività, dipende essenzialmente dall'individuazione di adeguate risorse, stabili nel tempo, che consentano di procedere a ulteriori investimenti nei sistemi informatici e nelle dotazioni strumentali e di

valorizzare le competenze del personale ispettivo, anche attraverso le necessarie iniziative di formazione e riqualificazione connesse allo svolgimento di nuovi compiti;

valutato, altresì, che, al fine di ridurre la duplicazione e la sovrapposizione di accessi presso le stesse unità produttive, dovranno trovare pronta ed efficace attuazione le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *m*), e all'articolo 11, comma 4, primo periodo, che prevedono la stipula da parte dell'Ispettorato di uno o più protocolli di intesa volti a individuare strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;

segnalata l'esigenza che nell'organizzazione dell'Ispettorato si tenga conto delle peculiarità delle funzioni ad esso affidate, che comportano lo svolgimento dell'attività lavorativa con modalità flessibili, nelle quali il controllo si realizza in primo luogo in sede di assegnazione degli incarichi di lavoro e degli obiettivi da raggiungere e, quindi, in sede di verifica dei risultati raggiunti, piuttosto che attraverso verifiche di carattere burocratico;

considerata, pertanto, l'esigenza di privilegiare la costituzione di una struttura leggera e duttile, valorizzando in questo contesto il ricorso al telelavoro e a forme flessibili e semplificate della prestazione lavorativa a distanza;

ricordato che l'ordine del giorno Gribaudo e Boccuzzi 9/2660-A/10, accolto dal Governo nella seduta del 25 novembre 2014, in sede di esame della legge delega, impegna l'Esecutivo a prevedere la razionalizzazione e la semplificazione della procedura del contenzioso in materia di lavoro, anche attraverso la modifica delle disposizioni processuali contenute nella legge 24 novembre 1981, n. 689, e nel decreto legislativo 10 settembre 2011, n. 150, prevedendo che la rappresentanza e la difesa in ogni grado di giudizio avverso i verbali ispettivi sia svolta dall'agenzia ispettiva mediante i propri funzionari,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

si valuti l'opportunità di riformulare le disposizioni dell'articolo 1, comma 2, secondo periodo, volte ad attribuire ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, in termini di novelle all'articolo 6 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;

si valuti l'esigenza di precisare, all'articolo 2, comma 2, lettera *a*), che restano ferme le competenze del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei Comitati regionali di coordinamento di cui, rispettivamente, agli articoli 5 e 7 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

in relazione all'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera *d*), ai sensi delle quali l'Ispettorato cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso il personale ispettivo di INPS ed INAIL, si segnala l'esigenza di dedicare adeguate risorse alle iniziative di formazione del personale e di superare l'attuale modello di formazione «a cascata», facendo ricorso a sistemi alternativi, utilizzati in ambito privatistico, che prevedano lo svolgimento di iniziative formative a livello territoriale rivolte a tutto il personale ispettivo, al fine di uniformarne ed accrescerne le conoscenze;

con riferimento all'articolo 5, comma 2, lettera *b*), si valuti l'opportunità di prevedere che la specifica indennità volta a favorire la messa a disposizione del mezzo proprio non sia commisurata ai chilometri effettivamente percorsi, in modo da garantire un concreto incentivo dell'utilizzo di tale mezzo anche al fine del trasporto di strumenti informatici, fotocamere e altre attrezzature di lavoro;

con riferimento alle disposizioni dell'articolo 5, valuti il Governo la possibilità di prevedere un percorso volto a garantire l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali che dovranno essere messe a disposizione del personale ispettivo dell'Ispettorato con quelle in uso agli ispettori dell'INPS e dell'INAIL;

in relazione al trattamento economico del personale ispettivo dell'Ispettorato, si valuti l'esigenza di promuovere, attraverso la contrattazione integrativa e nei limiti delle compatibilità finanziarie, un processo di armonizzazione dei livelli retributivi tra il personale dell'Ispettorato e il corrispondente personale dell'INPS e dell'INAIL, anche mediante la previsione di una specifica indennità legata alla funzione ispettiva, considerato che, come indicato anche nella relazione tecnica allegata al provvedimento, il contratto collettivo del comparto ministeri prevede trattamenti inferiori rispetto a quelli riconosciuti dai medesimi istituti;

in relazione all'organizzazione dell'Ispettorato, si valuti l'opportunità di garantire che lo svolgimento dell'attività lavorativa degli ispettori abbia luogo con modalità flessibili e semplificate, nelle quali il controllo non si esaurisca in verifiche formali, di carattere burocratico, ma si realizzi in sede di assegnazione degli incarichi di lavoro e degli obiettivi da raggiungere e, di conseguenza, in sede di verifica dei risultati raggiunti;

si valuti l'opportunità di riportare le norme recate dall'articolo 11, comma 4, secondo periodo, nell'ambito dell'articolo 6, trattandosi di disposizioni riferibili al funzionamento dell'Ispettorato;

con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 6, commi 2 e 6, lettera *a*), e all'articolo 10, valuti il Governo l'esigenza di chiarire in modo univoco se l'Ispettorato sarà chiamato a svolgere le funzioni attualmente attribuite alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro dagli articoli 15 e 16 del regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui al decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2014, n. 121, e non ricomprese tra le attribuzioni di cui all'articolo 2, comma 2, dello schema, con particolare riferimento a quelle in materia di conciliazione nelle controversie di lavoro e di certificazione dei contratti di lavoro;

con riferimento all'articolo 6, comma 6, lettera *b*), si valuti l'opportunità di prevedere che il termine di trenta giorni, concesso al personale ispettivo in servizio presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per richiedere la permanenza nell'ambito dei profili amministrativi dei ruoli del medesimo Ministero, non decorra dall'entrata in vigore del presente provvedimento, ma da quella della pubblicazione dei decreti di cui all'articolo 5, comma 1, che individueranno l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato; si valuti, altresì, l'opportunità di estendere la facoltà di opzione di cui alla medesima disposizione anche al personale in servizio presso le Direzioni territoriali e interregionali del lavoro che, di fatto, non esercita più funzioni ispettive;

all'articolo 7, comma 1, si valuti l'opportunità di sopprimere la parola: « provvisorio », dal momento che il riferimento ad un ruolo ad esaurimento ne garantisce sufficientemente la temporaneità;

anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 2, secondo periodo, si valuti la possibilità di individuare, anche in sede di applicazione delle disposizioni recate dal provvedimento in esame, opportune misure al fine di garantire che l'esercizio delle funzioni di vigilanza rimesse all'Ispettorato sia adeguatamente coordinato con le attività di competenza dell'INAIL e dell'INPS, in modo da permettere di tradurre nel modo più immediato possibile gli accertamenti ispettivi nell'aggiornamento delle posizioni assicurative dei lavoratori e da consentire un efficace svolgimento degli adempimenti in materia di accertamento della erogazione di prestazioni non dovute, di classificazione dei datori di lavoro ai fini previ-

denziali ed assistenziali, di inquadramento e iscrizione previdenziale dei lavoratori autonomi;

in relazione alle disposizioni dell'articolo 7, comma 3, che consentono al personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL di richiedere l'inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi istituti, nei limiti delle disponibilità previste dalle rispettive dotazioni organiche, si invita a considerare che la copertura delle disponibilità organiche esistenti rallenterà il processo di rinnovamento del personale degli enti, funzionale anche alla loro modernizzazione e all'acquisizione di nuove competenze;

con riferimento all'articolo 7, comma 4, si valuti l'esigenza che i protocolli di intesa con la Regione Sicilia e le Province autonome di Trento e di Bolzano prevedano anche lo svolgimento di iniziative formative e la condivisione delle migliori pratiche in materia di svolgimento delle attività ispettive al fine di promuoverne l'uniformità a livello nazionale;

si valuti l'opportunità di prevedere che l'Ispettorato, in qualità di datore di lavoro, effettui la valutazione dei rischi e dello *stress* lavoro-correlato per i propri

lavoratori, ai sensi dell'articolo 28, commi 1 e 1-bis, del decreto legislativo n. 81 del 2008, tenendo conto delle peculiarità dell'attività lavorativa svolta dal personale ispettivo;

in relazione alle previsioni dell'articolo 9, si valuti la possibilità di rivedere le disposizioni relative alla procedura del contenzioso in materia di lavoro, anche attraverso la modifica delle disposizioni processuali contenute nella legge 24 novembre 1981, n. 689, e nel decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150, al fine di prevedere che la rappresentanza e la difesa in ogni grado di giudizio avverso i verbali ispettivi possa essere svolta dall'Ispettorato mediante i propri funzionari; in ogni caso, si verifichi l'opportunità di chiarire che le disposizioni volte a prevedere che la rappresentanza, il patrocinio e l'assistenza in giudizio dell'Ispettorato spettano alla Avvocatura dello Stato non ostano al fatto che l'Ispettorato possa stare in giudizio avvalendosi direttamente di propri dipendenti, non solo nei casi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150, ma in tutti i casi in cui la legislazione vigente lo consente alle amministrazioni pubbliche.

ALLEGATO 13

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale. Atto n. 178.

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI COMINARDI, TRIPIEDI, DALL'OSSO, CIPRINI, CHIMIENTI E LOMBARDI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Atto n. 178);

premesso che:

la legge di delega n. 183 del 2014, all'articolo 1, comma 7, lettera *l*), recava il criterio relativo alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione di un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;

al fine di procedere alla razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva venivano previste due opzioni, alternative tra loro: coordinamento dei servizi ispettivi ovvero istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro;

con riferimento all'accentramento dell'attività ispettiva:

dall'esame dello schema di decreto emerge che il Governo ha optato,

all'articolo 1, per l'istituzione di un nuovo ente – l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata « Ispettorato nazionale del lavoro » – mediante l'accentramento e l'integrazione dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché dell'INPS e dell'INAIL. L'ispettorato, quindi, dovrà svolgere le attività ispettive già attualmente esercitate dall'INPS e dall'INAIL;

tuttavia, le disposizioni contenute nello schema di decreto in parola non appaiono convincenti, atteso che la misura della centralizzazione dei servizi ispettivi, coordinati e affidati ad un'unica Agenzia, sottrae all'INPS e all'INAIL quell'autonomia riservata a tali enti nell'ambito della vigilanza;

ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *a*), la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale sarebbe d'ora in avanti esercitata e coordinata dall'Ispettorato, sulla base di direttive emanate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

in sostanza, come è altresì emerso dalle audizioni in sede parlamentare, sembrerebbe non assistersi ad un « coordinamento » di strutture e di soggetti diversi, che avrebbe consentito di preservare l'autonomia giuridica e funzionale di tali enti nell'esercizio dell'attività di vigilanza, bensì si assisterebbe alla mera attribu-

zione di poteri direttivi e di programmazione all'Ispettorato nazionale del lavoro quale unico soggetto in posizione sovraordinata rispetto alle attività ispettive di INPS e all'INAIL, integrate in tale Agenzia. Inoltre, non si comprende come tale struttura possa essere istituita – si legge all'articolo 1, comma 1 – « senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica », anche alla luce della complessa disciplina normativa che regola codesta materia e dei numerosi interventi che dovranno essere adottati dal Governo per l'attuazione di tale riorganizzazione;

il Governo avrebbe potuto garantire l'efficientamento e l'implementazione dei servizi ispettivi migliorando le attività di coordinamento tra gli enti coinvolti ricorrendo ad un vero e proprio coordinamento legislativo tra le discipline regolatrici degli istituti nazionali interessati, senza dover ricorrere a forme di gerarchizzazione delle competenze mediante l'istituzione di un nuovo ente;

si evidenzia l'esistenza di una forma di gerarchizzazione delle competenze, tenuto conto che la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale dell'INPS e dell'INAIL resta, ad oggi, disciplinata da norme di rango primario (legge n. 88 del 1999; legge n. 335 del 1995).

all'interno di tale quadro normativo, non è condivisibile la decisione politica del Governo di non promuovere un coordinamento delle funzioni di vigilanza esercitate dagli enti, anche al fine di mantenerne inalterate le funzioni e l'autonomia in tale ambito;

tra l'altro, all'interno del nuovo orizzonte giuridico delineato dalle recenti riforme del mercato del lavoro e quindi del *Jobs Act*, provvedimento assolutamente non condiviso, il decreto in esame non sembra migliorare il complesso quadro normativo relativo all'attività di vigilanza. Gli strumenti messi in campo dal Governo non sembrano incidere sulle effettive problematiche del settore che non dovrebbero individuarsi, contrariamente a quanto evi-

denziato dal Ministero, nella sola ed eventuale duplicazione dell'attività ispettiva;

difatti, come si legge all'articolo 1, comma 1 l'obiettivo ministeriale di « evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi », nei confronti del medesimo soggetto, a parere di chi scrive, poteva essere raggiunto mediante l'adozione di una « banca dati nazionale delle ispezioni ». Con tale banca dati si sarebbe potuto impedire la duplicazione di controlli nei confronti dei medesimi soggetti, con notevole beneficio anche per i destinatari di tali attività ispettive. A contrario, il Governo intende approvare un decreto legislativo contenente disposizioni che sottraggono all'INPS e all'INAIL quelle funzioni che, sino ad oggi, hanno garantito l'efficacia dell'attività ispettiva;

oltretutto, è rimasto inattuato l'articolo 10, del decreto legislativo n. 124 del 2004, disposizione che ancora oggi consente un vero e proprio coordinamento e dialogo tra soggetti istituzionali diversi, con appositi strumenti telematici. Addirittura, da quanto emerso in sede di discussione parlamentare, esiste già presso l'Inps una banca dati per le ispezioni che vede coinvolti INPS – Guardia di finanza – Agenzia delle Entrate. In sostanza, vista anche la recente istituzione dell'Agenzia per l'Italia Digitale, non si comprende per quale ragione il Governo non abbia provveduto all'aggiornamento di tali infrastrutture tecnologiche, optando, invece, per la realizzazione di un nuovo ente, con i relativi oneri per la collettività e difficoltà di coordinamento normativo;

tra l'altro, con l'articolo 11, comma 5, si prevede che « l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate sono tenute a mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata, utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di difesa in giudizio, al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenzino fattori di rischio sul piano del lavoro irregolare

ovvero della evasione od omissione contributiva al fine di una maggiore efficacia della gestione del contenzioso. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale »;

da tale disposizione emerge che l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate dovranno mettere a disposizione dell'Ispettorato gli archivi informatici necessari al fine di assicurare l'attività di vigilanza e la difesa in giudizio e che l'inosservanza delle disposizioni comporterà l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale;

a questo punto non si può che ulteriormente rilevare l'inconsistenza delle disposizioni contenute nel presente decreto, dovendo gli istituti previdenziali citati, che di fatto già esercitano una attività di vigilanza e ispezione, mettere a disposizione i loro archivi informatici ad un altro soggetto istituzionale, l'Ispettorato nazionale del lavoro. La *ratio* della disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 7, lettera *l*), della delega, e quindi razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, non sembra essere stata rispettata;

non si comprende infatti la ragione per cui non sia stato attuato l'articolo 10 del decreto legislativo n. 124 del 2004, conservando le relative competenze in capo agli istituti interessati e, al contempo, si chiede all'INPS e all'INAIL di supportare a livello tecnologico l'Ispettorato per l'esercizio delle sue funzioni, facendo ricadere sui dirigenti degli stessi istituti, la responsabilità per la mancata attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 11, comma 5, del decreto;

in sostanza, con tale schema di decreto, il rischio concreto è quello di vedere depotenziata, e non implementata, l'attività di vigilanza che, ricordiamo, è finalizzata prima di tutto a garantire la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, a contrastare ad esempio il lavoro sommerso e irregolare;

il Governo non sembra migliorare e dare attuazione alle norme vigenti ma introduce disposizioni volte a riorganizzare radicalmente l'attività ispettiva e, al contempo, riduce – a livello ministeriale – la dotazione organica del personale ispettivo (ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lettera *a*) del decreto-legge n. 145 del 2013, come abrogato dalla legge di stabilità 2015). Difatti, con una disposizione contenuta nella legge di stabilità 2015, è stato abrogato l'articolo 14, comma 1, lettera *a*), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9 con cui, al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si autorizzava il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad integrare la dotazione organica del personale ispettivo nella misura di duecentocinquanta unità. Orbene, tale disposizione è stata abrogata dall'articolo 1, comma 300, delle disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015) e, pertanto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non ha provveduto ad integrare la dotazione organica del personale ispettivo;

in data 15 gennaio 2014, veniva stipulato un protocollo d'intesa, di durata biennale e prorogabile prima della scadenza, tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro. Con tale intesa veniva disciplinato il rilascio dell'asseverazione in conformità dei rapporti di lavoro (ASSE.CO.), da parte del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, quale strumento di prevenzione e promozione della normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale. A parere di chi scrive con tale strumento, visto anche l'articolo 7 del protocollo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali orienterebbe l'attività di vigilanza, in via assolutamente prioritaria, nei confronti di quelle aziende prive della ASSE.CO, ponendo definitivamente a rischio l'efficacia dell'attività di vigilanza in materia di

rapporti di lavoro e legislazione sociale sul territorio italiano;

considerato che:

in concreto, gli strumenti normativi adottati dal Governo si sarebbero dovuti trasformare in disposizioni volte a incrementare il personale ispettivo degli enti previdenziali e migliorare la qualità degli accessi nei confronti di quei grandi operatori economici globali che operano sul territorio italiano;

ai sensi dell'articolo 5, viene demandato ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato;

desta preoccupazione il fatto che, come si legge in tale disposizione, tale fonte secondaria possa derogare « alle discipline normative e contrattuali vigenti, a rideterminare in modo uniforme il trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL, in considerazione delle esigenze di utilizzo abituale del mezzo proprio per lo svolgimento della ordinaria attività istituzionale ». In questo senso, occorre sottolineare che la rideterminazione dei trattamenti di missione per i funzionari dell'INPS e dell'INAIL contenuta nel decreto in esame innanzi a codesta Commissione, incide direttamente sulla dotazione organica degli enti previdenziali relativamente all'attività di vigilanza, restando in vigore le norme che disciplinano l'esercizio dell'attività di vigilanza in capo a tali enti. Da codesto decreto sembra emergere una confusione normativa che si sarebbe potuta sicuramente evitare con la semplice attuazione di una banca dati nazionale delle ispezioni;

per quanto concerne le risorse umane, ai sensi dell'articolo 7 il personale ispettivo dell'Inps e dell'INAIL è inserito in un ruolo provvisorio ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in

vigore. Inoltre, con i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al precedente articolo 5, dovranno essere individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di INPS e INAIL che comprendono, in ogni caso, il potere dell'ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Si rileva come la decisione del Governo di inserire in un ruolo provvisorio ad esaurimento il personale ispettivo appartenente all'INPS e all'INAIL possa ulteriormente determinare una riduzione dell'efficacia dell'attività ispettiva;

del resto, sono diverse le disposizioni relative al personale che appaiono inconsistenti nell'ottica di una razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva. Come previsto dall'articolo 7, comma 1, « le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni del servizio di cui al presente comma non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni da parte dell'INPS e dell'INAIL previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 3 ». Inoltre, al comma 3, del medesimo articolo si legge che « Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL può chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi istituti nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche »;

dall'esame del combinato disposto delle disposizioni qui richiamate emerge chiaramente che sia stato programmata l'inutilizzabilità del budget di assunzioni da parte dell'INPS e dell'INAIL per le cessazioni di servizio del personale ispettivo, abbandonando per sempre la possibilità per tali istituti di svolgere, in osservanza delle disposizioni vigenti, la loro funzione ispettiva in autonomia. Tra l'altro, la perdita dell'esperienza ultradecennale acquisita da tale organico in tal materia sembra confermata dalla dispo-

zione contenuta nell'articolo 7, comma 3, con cui il personale ispettivo potrà richiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi;

l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro determina la sussistenza di notevoli problemi, pratici e giuridici, di difficile risoluzione;

peraltro, essa non è funzionale al fine di rendere più efficace l'attività di vigilanza ispettiva. Parrebbe, invece, opportuno insistere su solide forme di coordinamento. Una valida soluzione, nel senso della razionalizzazione e della semplificazione dell'attività di vigilanza, potrebbe senz'altro ravvisarsi nell'attribuzione di funzioni di coordinamento all'Inps. Ferme restando, infatti, le prerogative e le specificità proprie dei vari enti preposti ad attività di vigilanza, è innegabile come l'INPS disponga di banche dati complete, versatili ed aggiornate, che costituiscono il valido presupposto per un'attività di vigilanza mirata ad irrogare sanzioni laddove necessario, svolgendo una seria funzione disincentivante in ordine a condotte illecite. È superfluo sottolineare come tale

riforma potrebbe essere di immediata spendibilità e come la stessa rappresenterebbe, con costi pari a zero, una innovazione in termini di efficacia ed efficienza dell'attività ispettiva. Tale intervento, inoltre, consentirebbe la prosecuzione dell'autonoma attività di salvaguardia del sistema previdenziale ed assistenziale, realizzata attraverso il contrasto di fenomeni illeciti mirando alla salvaguardia e dell'equilibrio dell'intero sistema previdenziale;

in conclusione, alla luce delle disposizioni fin qui esaminate, si rileva la loro contrarietà alle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo recante « Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 » (Atto n. 178), in quanto non migliorative del quadro normativo relativo all'attività ispettiva;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Cominardi, Tripiedi, Dall'Oso, Ciprini, Chimienti, Lombardi ».

ALLEGATO 14

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale. Atto n. 178.

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI PLACIDO, AIRAUDO, NICCHI, RICCIATTI E GREGORI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale (Atto n. 178);

premesso che:

anche lo schema di decreto n. 178 determina una vera e propria mutazione genetica a tutto scapito di quel « lavoro » su cui si fonda l'idea stessa dello Stato italiano come disegnato dai padri costituenti, trasformando il diritto del lavoro in arbitrio padronale e deprivando i lavoratori di quei diritti che nessuno aveva concesso spontaneamente loro, ma che sono il frutto di più di un secolo di conquiste sindacali;

in un simile quadro, anche l'amministrazione pubblica, istituzionalmente preposta a garanzia e rispetto dei suddetti diritti, cessa di avere un ruolo ed una funzione e deve essere trasformata per assolvere ad altre funzioni, come ad esempio la repressione del lavoro sommerso;

lo schema di decreto sul riordino dei servizi ispettivi si muove in questa direzione, rappresentando per di più un'ennesima riforma di facciata che rischia di compromettere la tenuta dello stato sociale, che passa per la creazione di un monopolio della vigilanza, che peraltro viene presentata come una razionalizzazione dei servizi ispettivi, in seno al ministero del lavoro e delle politiche sociali

con a capo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro quale unico soggetto istituzionale deputato ad indirizzare, con potere di definizione dell'attività di programmazione ispettiva e delle modalità di accertamento, le verifiche su tutto il territorio nazionale;

tale scelta sarebbe giustificata con l'affermazione apodittica che le duplicazioni e le sovrapposizioni di interventi da parte dei diversi corpi ispettivi che hanno operato fino ad oggi, *in primis* INPS, INAIL, ed uffici territoriali dello Stato, avrebbero rappresentato una causa ostativa all'attività delle imprese, affermazione peraltro mai suffragata da dati che ne dimostrino la veridicità. Al contrario, se si confrontano i rapporti che annualmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali redige, in attuazione dell'articolo 20 della Convenzione OIL C81 dell'11 luglio 1947, e relativi ai risultati annuali dell'azione di vigilanza di competenza dei suddetti enti ispettivi, se ne deduce che a partire dal 2007, si è assistito ad una progressiva diminuzione pari al 30 per cento delle ispezioni;

invero, fino ad oggi il problema non sono le duplicazione delle ispezioni ma l'insufficienza dell'attività di vigilanza a causa della riduzione costante del personale adibito alla vigilanza ispettiva negli istituti. Prospettare l'istituenda agenzia unica ispettiva come strumento atto a diminuire gli adempimenti burocratici in capo alle imprese attraverso l'eliminazione di un asserito fenomeno di duplicazione di

ispezioni è un assunto che muove da presupposti assolutamente non condivisibili. L'accertamento ispettivo, infatti, non può e non deve essere inteso come un adempimento burocratico gravante sull'impresa assoggettata a controllo, ma, anzi, se potenziato si pone come elemento indefettibile di un processo di riduzione degli adempimenti burocratici: meno controlli *ex ante* (con snellezza e celerità nell'avvio e nella gestione di un'attività economica) e più controlli *ex post* (allo scopo di scoraggiare gli abusi che potrebbero derivare da maglie burocratiche più ampie). Inoltre non si comprende cosa il Governo intenda per « duplicazione di ispezioni ». A rigore, una duplicazione sussisterebbe qualora un'azienda fosse più volte assoggettata al medesimo tipo di controllo. Ciò non avviene, atteso che ciascun ente svolge una propria funzione istituzionale. Viene da pensare che l'espressione « duplicazione di ispezioni » possa essere sinonimo di « frequenza di ispezioni ». Se così fosse, saremmo di fronte ad una situazione gravissima. È inaccettabile pensare che possano essere istituite fasce temporali franche nelle quali le aziende non possano essere assoggettate a controllo. I controlli, è stato sempre auspicato, devono essere frequenti e devono interessare la più vasta platea di soggetti. Infine, sorprende come possa considerarsi efficiente un accesso congiunto, presso la medesima azienda, di tutti gli organi titolari di funzioni di vigilanza. Un siffatto accertamento sarebbe lungo, complesso e gravoso per l'azienda poiché idoneo ad incidere negativamente sulle attività produttive in corso;

la decisione di integrare in un'unica struttura i servizi ispettivi del ministero del lavoro, di INPS e di INAIL, prevedendo forme di coordinamento anche con le Asl e le Arpa, non è piaciuta neanche alla Corte dei Conti che si è espressa in proposito rilevando che : « pur se la perdurante inadeguatezza del complessivo sistema di controllo, suggerirebbe un'opzione favorevole all'accentramento in un unico soggetto di diritto pubblico dell'attività di pianificazione e gestione delle

proiezioni ispettive nella materia giuslavoristica e previdenziale, con la previsione di efficaci strumenti di coordinamento con la vigilanza resa in materia di sicurezza e tutela sui luoghi di lavoro, la stessa potrebbe spalancare le porte al caos organizzativo e comportare servizi a rischio, gravi iniquità per i lavoratori degli enti coinvolti e nessuna certezza sulle attività da svolgere, sulle retribuzioni e sulla formazione del personale »;

nelle intenzioni del governo la nascita del nuovo ente dovrebbe comportare in futuro anche risparmi gestionali, ma resta da capire come ciò possa essere fatto senza investimenti visto che con questo decreto si prevede, all'articolo 7, che gli ispettori dell'INPS e dell'INAIL vengano posti in un ruolo ad esaurimento e gradualmente sostituiti da personale assunto dall'istituendo nuovo Ispettorato. E se fino ad oggi gli ispettori dei due enti sono stati tenuti in condizioni non idonee per svolgere adeguatamente il proprio compito, soprattutto a causa di un'organizzazione interna farraginosa e di retribuzioni avvilenti, si può legittimamente e ragionevolmente pensare che ai futuri ispettori dell'istituendo Ispettorato non saranno garantite condizioni migliori. Inoltre l'inserimento del personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL in un « ruolo provvisorio ad esaurimento », oltre ad essere in palese contrasto con i principi di eguaglianza ed autonomia degli enti previdenziali, e di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, nonché con il principio costituzionale secondo cui i pubblici dipendenti sono al servizio della Nazione, esso crea un grave *vulnus* all'autonomia, alla capacità organizzativa e alla gestione economica degli enti stessi;

inoltre, non si può non rilevare che lo schema di decreto n. 178 disattende le legge delega n. 183 del 2014 laddove (articolo 7, comma 1, lettera l) laddove prevedeva la « razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, di una Agenzia unica per le

ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale», coordinamento che avrebbe dovuto presupporre un rapporto «paritario» fra soggetti diversi, che si sarebbero relazionati e confrontati per il raggiungimento di uno scopo comune quale è la semplificazione e razionalizzazione dell'attività ispettiva. Di tipo diverso è invece il coordinamento recepito dallo schema di decreto che pone un soggetto (l'Ispettorato) in posizione «sovraordinata» rispetto agli altri (INPS e INAIL), attribuendogli poteri di direttiva e di programmazione;

con riferimento alla vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale attribuita dall'articolo 2 comma 2, lettera a), dello schema di decreto all'Ispettorato, occorre evidenziare che la stessa dovrebbe quantomeno ricomprendere tutti i poteri e le attribuzioni dell'INPS, alcuni dei quali conferiti dalla disciplina di settore, peraltro mai abrogata ma neanche inclusa tra le materie oggetto della delega legislativa, e dunque non trasferibili al corpo ispettivo dell'istituendo Ispettorato senza il dovuto coordinamento con le norme di rango primario che li prevedono. Di più. Al fine di esercitare le predette prerogative, non si può prescindere dall'impiego di personale di ruolo in servizio permanente presso INPS e, in particolare, del personale con funzioni ispettive. In ogni caso, infatti, gli ispettori della istituendo Ispettorato non potranno mai esercitare funzioni riconducibili ad attribuzioni riconosciute esclusivamente dalla legge in capo ad un altro Ente, nella fattispecie l'INPS, il quale ne rimarrebbe comunque titolare, dovendo provvedere con personale *ad hoc*, ancorché con funzioni diverse da quelle ispettive;

inoltre, privare, al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni, gli istituti

previdenziali dell'attività ispettiva e della possibilità di determinarne programmazione e obiettivi, metterebbe a rischio anche la circolarità e la continuità tra l'accertamento ed il recupero dell'evasione contributiva e l'aggiornamento delle posizioni assicurative dei lavoratori. Gli atti di accertamento prodotti da un organismo esterno a tali istituti non potrebbero, infatti, provocare automaticamente tale effetto, richiedendo necessariamente un ulteriore e successivo intervento da parte degli stessi, senza considerare che, in assenza di collegamenti telematici adeguati, in grado non solo di comunicare agli uffici di questi enti previdenziali le informazioni utili per poter procedere, ma, prima ancora, di fornire agli ispettori le informazioni e gli elementi necessari per intervenire efficacemente sulle posizioni dei singoli lavoratori, l'aggiornamento delle predette posizioni finirebbe per diventare praticamente impossibile, così come il raggiungimento dei risultati ad oggi conseguiti e di seguito riportati. Di contro, agli enti previdenziali dev'essere invece riconosciuta ed in maniera inalterata la medesima competenza ispettiva indirizzata al recupero della contribuzione e dei premi, e quanto più svincolata dal potere politico, così come già prevista dalla normativa di riferimento;

la prevista istituzione dell'Agenzia unica (Ispettorato) realizzata sottraendo competenze agli enti previdenziali, inevitabilmente comporterà anche la riduzione drastica del recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi evasi. Infatti, se si guarda ai dati presenti nell'ultimo rapporto annuale sull'attività ispettiva, solo il 6 per cento dei contributi e dei premi assicurativi complessivi è stato recuperato dagli ispettori del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su una massa di circa 100.000.000 di euro su 1.500.000.000 totali, nonostante gli ispettori attualmente in forza presso il Ministero siano circa 2.800, contro i 1.000 dell'INPS ed i 300 dell'INAIL. Il risultato è stato possibile anche grazie al fatto che le modalità di ispezione dei due enti previdenziali sono, diversamente da quelle

ministeriali, oramai da anni indirizzate ad ispezioni parziali, limitate, ed orientate più alla lotta al lavoro nero che a quella al lavoro sommerso, e supportate, tra l'altro, da banche dati e strumenti informatici più efficienti;

con riferimento a quest'ultimo aspetto, come più volte ribadito dalla stesso ministero del lavoro e delle politiche sociali, la duplicazione delle ispezioni nei confronti del medesimo soggetto si eviterebbe grazie alla condivisione delle banche dati attualmente in uso agli istituti previdenziali che dovrebbe consentire di procedere al puntuale monitoraggio del fenomeno. Da ricordare, a tal proposito, che né il coordinamento né la condivisione delle banche dati rappresenterebbero una novità, essendo già disposte dal decreto legislativo n. 124 del 2004, che, al comma 2 dell'articolo 10, norma peraltro neanche abrogata dal decreto in oggetto, prevede il dialogo tra i vari enti previdenziali interessati tramite appositi strumenti telematici. Ciò posto si rileva che tale dettato normativo è stato fino ad oggi totalmente disatteso a causa di un mancato raccordo informatico tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL, e che sarebbe opportuno, anche in termini di costi, prima di procedere alla creazione di un nuovo ente, avente quale unica funzione il « coordinamento » delle attività ispettive, di provvedere alla costituzione di una « banca dati nazionale delle ispezioni » da consultare prima di ogni verifica ispettiva e da implementare immediatamente dopo la redazione del verbale di primo accesso. Tale banca dati delle ispezioni potrebbe essere istituita ed attivata presso l'INPS senza costi particolari, in virtù delle infrastrutture tecnologiche già in suo possesso, come peraltro già avvenuto tra lo stesso istituto e la Guardia di finanza;

non da ultimo, particolare attenzione va prestata all'articolo 5 comma 2 dello schema di decreto Atto n. 178, laddove dispone che: « i decreti di cui al comma 1 provvedono, in deroga alle discipline normative e contrattuali vigenti, a rideterminare in modo uniforme il tratta-

mento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL, in considerazione delle esigenze di utilizzo abituale del mezzo proprio per lo svolgimento della ordinaria attività istituzionale ». Tale previsione, così come formulata, stride con le previsioni contenute nella legge delega che, invece, prevede la costituzione di una agenzia unica quale organismo terzo rispetto ai preesistenti enti previdenziali, in cui far confluire gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, dell'INAIL e dell'INPS, poiché introduce potenzialmente una rideterminazione dei trattamenti di missione e la misura dell'indennità chilometrica solo per i dipendenti dell'Ispettorato e non anche per i funzionari dell'INPS e dell'INAIL che sarebbero incardinati nell'Ispettorato solamente in termini di coordinamento. Qualora si mantenesse inalterato il tenore dell'articolo 2, il decreto attuativo si troverebbe a modificare delle voci determinate dall'autonomia degli enti (organismi, dunque, esterni all'Ispettorato) eccedendo, dunque, rispetto a quanto previsto dalla legge delega di riferimento e, per altro, in palese contrasto con il principi costituzionali di eguaglianza e autonomia degli enti previdenziali;

infatti, nella costituenda Agenzia Unica per le ispezioni del lavoro dovrebbe confluire il personale ispettivo del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL. Tale personale è, ad oggi, assoggettato a trattamenti normativi ed economici del tutto diversi. Trovano applicazione, infatti, contratti collettivi di comparti diversi, a tacere delle diversità discendenti da specifiche contrattazioni collettive integrative dei vari enti. Si pone, pertanto, un problema di omogeneizzazione di non semplice risoluzione. Trattasi di lavoratori destinatari di uno specifico trattamento economico (costituito da specifiche retribuzioni tabellari, retribuzioni accessorie ed indennità) sul quale hanno fatto legittimo affidamento e sul quale hanno fondato determinate scelte. Una eventuale riduzione di tali livelli retributivi verrebbe intesa come lesione di diritti quesiti e potrebbe alimentare un notevole conten-

zioso, o anche indurre i lavoratori a chiedere di rimanere negli enti di provenienza, anche con profili diversi, determinando di fatto l'inoperatività della teorizzata Agenzia Unica e, cosa ben più grave, la paralisi dell'intera attività di vigilanza, con tutte le conseguenze facilmente immaginabili;

secondo l'articolo 5, comma 1 l'intera operazione dovrebbe essere realizzata « senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ». Tale previsione è, a dir poco, chimerica. La nuova entità, (Agenzia unica ispettiva) destinata ad operare capillarmente sul territorio nazionale, avrebbe bisogno di notevoli strutture fisiche quali, in via esemplificativa ma non sicuramente esaustiva, immobili adeguati allo scopo ed in linea con la normativa vigente (cioè dotati di cablaggi, degli impianti necessari e dei prescritti requisiti di sicurezza), arredi, dotazioni informatiche hardware e software. Appare quasi superfluo sottolineare come costituiscano costi le utenze di base, le attività di manutenzione, le forniture di materiale di consumo. Inoltre, la costituenda agenzia avrebbe bisogno di dirigenti, personale amministrativo di supporto agli ispettori, uffici di economato, uffici di gestione del personale, professionisti per le questioni tecniche e legali. A tacere dei costi che potrebbero derivare dalla necessaria omogeneizzazione al rialzo delle retribuzioni del personale e dei fondi da destinare alla contrattazione integrativa. In definitiva, l'Agenzia unica non appare, in tempi di *spending review*, neanche come una scelta improntata alla migliore gestione delle risorse pubbliche;

il dettato normativo di cui allo schema di decreto n. 178, pur se concretizzerebbe comunque una posizione di retroguardia, non eliminerebbe altri elementi di inefficienza del sistema, quali l'uso improduttivo delle risorse umane e strumentali sul territorio, la presenza di numerosi dirigenti a più livelli, l'irragionevole compresenza di più organismi deputati a controlli simili, continuando a generare più verbali che metterebbe gli imprenditori nella condizione di attendere

molti mesi prima della definizione di tutti i procedimenti ispettivi;

con l'attribuzione all'Agenzia unica ispettiva del coordinamento dell'operato dei Servizi di Prevenzione delle ASL, sono state riaffidate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali tutte quelle funzioni e quei poteri di vigilanza e ispezione in materia di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro che con la legge n. 833 del 1978, erano state affidate al Servizio Sanitario Nazionale, spodestando quest'ultimo di una competenza, quella della prevenzione e tutela della salute negli ambienti di lavoro, che avrebbe meritato, invece, un radicale potenziamento, soffrendo tuttora, soprattutto in molte realtà regionali, di una condizione di sottodimensionamento;

al contrario il riferimento istituzionale nel campo della salute deve rimanere la riforma sanitaria che considera la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro come una delle azioni fondamentali per la più generale prevenzione dei rischi per la salute dei cittadini e come tale la pone tra i compiti essenziali del Servizio sanitario nazionale individuando anche le azioni per il mantenimento di una buona salute dei lavoratori più come risorsa per la produzione piuttosto che come costo improduttivo. Per tutto questo occorrerebbe, invece, confermare il ruolo e la centralità dei servizi all'interno dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali;

non è certo un unico organismo, l'Agenzia, che si occupa di tutto, dai controlli sul fisco, alla regolarità del rapporto di lavoro o dei versamenti previdenziali, alla verifica delle norme del decreto legislativo n. 81 del 2008, che può fare ciò che gli attuali e dedicati servizi di prevenzione delle ASL faticano ad assicurare, e cioè promuovere l'implementazione di misure di prevenzione efficaci e verificarne l'effetto positivo atteso, in termini di riduzione del rischio e delle tecnopatie indotte, nei comparti, aziende e lavorazioni « interessate » dagli interventi. Diversamente,

sarebbe stato bene investire le risorse disponibili, tra cui quelle acquisite con le contravvenzioni comminate alle aziende inadempienti, per incrementare le competenze e capacità professionali degli operatori dei Servizi, orientandole ad una maggiore appropriatezza negli interventi oltre che una maggiore attenzione e capacità di analisi sui risultati ottenuti;

la stessa istituzione in seno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali attiverebbe un controllo politico sull'operato dell'Agenzia senza peraltro determinarne l'effettivo miglioramento nella capacità ispettiva, posto che non è previsto alcun aumento nell'organico;

per concludere, la volontà di istituire un'Agenzia unica ispettiva rappresenta l'ulteriore conferma a quella spinta centralistica che l'attuale governo sta portando avanti e con decisione in più ambiti, con il rischio, in questo caso, di determinare la perdita del controllo e della capacità di prevenzione messa in atto dai singoli territori e delle specificità locali e regionali, come devoluta dalla riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione che ha affidato alle Regioni la

tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini;

tutto quanto premesso dimostra che lo schema di decreto Atto n. 178 rappresenta un ulteriore colpo alla previdenza pubblica nella prospettiva di un progressivo smantellamento della stessa; non è capace di impedire la duplicazione degli accertamenti sulle imprese; attua un accentramento ed una burocratizzazione dell'attività di vigilanza unicamente nelle mani del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; crea un'*enclave* di quattro differenti organismi di vigilanza (Ispettorato, Carabinieri, INPS e INAIL); depotenzia la capacità degli enti previdenziali di aggredire i fenomeni elusivi ed evasivi della contribuzione e di lotta al lavoro nero; accentua il recupero di sanzioni amministrative, penalizzando il recupero della contribuzione evasa, colpendo maggiormente, in questo modo, le aziende medio-piccole e favorendo quelle grandi;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Placido, Airaudò, Nicchi, Ricciatti, Gregori ».

ALLEGATO 15

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale. Atto n. 178.

**PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE
DEL DEPUTATO SIMONETTI**

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e di legislazione sociale (Atto n. 178);

premessi che:

l'articolo 1 istituisce una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL;

tale istituzione denota la perseveranza del Governo nel processo di centralizzazione, attuato anche con l'istituzione dell'ANPAL, di enti e strutture funzionali al territorio;

pur rinvenendo, infatti, in tale accorpamento delle funzioni ispettive, una efficacia per la realizzazione di un'omogeneità di carattere procedurale ed anche sostanziale, legata cioè ad una uniforme attività di vigilanza ed una omogenea interpretazione ed applicazione della nor-

mativa lavoristica, la centralizzazione non è auspicabile in materia di transazioni, in quanto sfavorisce l'avvicinamento delle parti nell'ambito di contenziosi;

ulteriori dubbi sorgono in merito alla necessità di prevedere, all'articolo 12 dello schema, la costituzione, sia pure in via transitoria per un triennio, di un comitato operativo al fine di garantire la funzionalità del nuovo Ispettorato;

anche sotto il profilo attinente all'istituzione del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, di cui all'articolo 6, comma 4, dello schema, sorgono elementi di perplessità, dal momento che si prefigura per l'Arma la creazione di una nuova specialità alla quale dovranno essere destinate risorse umane e materiali proprio nel momento in cui aumenta il fabbisogno di sicurezza e presidio del territorio del Paese;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Simonetti ».

ALLEGATO 16

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179.

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Atto n. 179);

valutate favorevolmente le linee direttrici della riforma della disciplina degli strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, che mira, da un lato, a riordinare e razionalizzare le disposizioni attualmente vigenti, racchiuse in una pluralità di testi normativi, spesso risalenti nel tempo, e, dall'altro, a promuovere la realizzazione di un sistema più equo e coerente, nella prospettiva dell'universalizzazione delle tutele assicurate ai lavoratori;

ritenuto che l'estensione degli ammortizzatori sociali prevista dal provvedimento in esame si muova nella direzione di consentire il superamento dell'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente, che ha caratterizzato gli anni della recente crisi economica, integrando il processo avviato dall'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, e sviluppato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 1° agosto 2014, n. 83473, che, in attuazione dell'articolo 4, comma 2, del decreto-legge n. 54 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85 del 2013, determina criteri di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel rispetto degli equilibri di bilancio programmati;

valutate positivamente, in questa ottica le disposizioni degli articoli 1 e 2, volte ad estendere l'applicazione dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che, allo stato, sono esclusi dalle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, beneficiando esclusivamente degli ammortizzatori sociali in deroga;

considerata, altresì, favorevolmente l'estensione dell'operatività dei fondi di solidarietà bilaterali alle imprese che occupano mediamente più di cinque dipendenti e fino a quindici dipendenti, assicurando, pertanto, le corrispondenti integrazioni salariali a circa un milione e trecentomila lavoratori, finora esclusi dall'accesso agli ammortizzatori sociali previsti a legislazione vigente;

ritenuto, tuttavia, che l'attuale congiuntura, nella quale negli ultimi mesi si è per la prima volta registrata un'inversione di tendenza rispetto all'andamento del ciclo economico, sia suscettibile di determinare solo in prospettiva effetti positivi sulle numerose situazioni di crisi sul territorio nazionale, che, tuttavia, nell'immediatezza, dovranno essere fronteggiate nell'ambito dei vincoli posti dalla più recente normativa sugli ammortizzatori sociali in deroga;

confermato il proprio apprezzamento, in questo contesto, per le disposizioni dell'articolo 2 del decreto-legge n. 65 del 2015, che ha stabilito l'incremento del Fondo sociale per occupazione e forma-

zione per 1.020 milioni di euro nell'anno 2015, al fine di finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga;

ritenuto, tuttavia, che a detto rifinanziamento debbano accompagnarsi un attento monitoraggio delle risorse disponibili, al fine di procedere, se necessario, alla loro integrazione, nonché una rivalutazione complessiva della fase di transizione volta al superamento degli ammortizzatori sociali in deroga, al fine di assicurare tutele adeguate in aree caratterizzate da un alto grado di instabilità e sofferenza sotto il profilo occupazionale, ma prive di strumenti di sostegno al reddito;

ravvisata, in particolare, l'esigenza di estendere all'anno 2015 l'operatività delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 3, del richiamato decreto interministeriale n. 83473 del 2014, ai sensi delle quali le Regioni e Province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale, anche in deroga ai criteri di cui al medesimo decreto, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota, qualora assicurino l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione nell'ambito di Piani o programmi finanziati dai fondi strutturali europei;

segnalata, inoltre, l'opportunità di promuovere un rifinanziamento dell'indennità relativa all'Assicurazione sociale per l'impiego spettante, in via sperimentale, per il triennio 2013-2015 ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, ai sensi dell'articolo 3, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

condiviso l'obiettivo di ricondurre, nell'ambito della riforma, l'intervento dell'integrazione salariale alla finalità di assicurare un sostegno al reddito di lavoratori che abbiano la concreta prospettiva della conservazione del posto di lavoro, con l'esclusione della possibilità di autorizzare integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa, in linea con quanto

previsto dall'articolo 1, comma 2, lettera a), numero 1), della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

valutata favorevolmente la scelta di riconoscere la centralità, nell'ambito del sistema degli ammortizzatori sociali, dei contratti di solidarietà difensivi, in linea con il criterio di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), numero 3), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che richiede di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito dell'esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro;

ravvisata altresì l'opportunità di valorizzare il ruolo dei contratti di solidarietà di carattere espansivo, che, specialmente nell'attuale congiuntura economica, nella quale appaiono aprirsi le prospettive per una graduale ripresa dell'occupazione, possono costituire un importante strumento per supportare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

preso atto con favore che l'articolo 13 prevede a ridurre e rimodulare gli oneri contributivi ordinari destinati al finanziamento della cassa integrazione guadagni, in linea con quanto previsto dal criterio direttivo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), numero 6), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, a fronte della nuova disciplina della contribuzione addizionale introdotta dall'articolo 5, volta ad assicurare una maggiore compartecipazione agli oneri da parte delle imprese utilizzatrici dei trattamenti di integrazione salariale, secondo quanto previsto dal numero 5) della medesima lettera a);

segnalata l'esigenza di assicurare che l'insieme delle misure recate dal provvedimento non rechi in via ordinaria un aggravio degli oneri contributivi che incidono sul costo del lavoro, specialmente per quelle tipologie di imprese, quali, ad esempio, quelle operanti nel settore dell'edilizia, che per loro natura più frequentemente sono costrette a ricorrere alle integrazioni salariali ordinarie;

richiamati il proprio parere, espresso il 22 aprile 2015, sul Documento di eco-

nomia e finanza 2015, e la risoluzione Marchi ed altri n. 6-00136, approvata il 23 aprile 2015, dalla Camera dei deputati, al termine dell'esame del medesimo documento, nei quali si è invitato il Governo a provvedere, già nel corso del presente esercizio finanziario o, al più tardi, nella legge di stabilità per il 2016, al finanziamento a regime degli interventi adottati in attuazione delle deleghe legislative di cui alla legge n. 183 del 2014, che allo stato sono finanziati solo in via sperimentale, con particolare riferimento, tra l'altro, all'assegno di disoccupazione (ASDI), di cui all'articolo 16 del decreto legislativo n. 22 del 2015, all'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL), di cui all'articolo 15 del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015, nonché alle disposizioni di carattere oneroso in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ora contenute nel decreto legislativo n. 80 del 2015;

espreso, pertanto, apprezzamento per le disposizioni finanziarie contenute nell'articolo 42, che, al comma 2, rendono strutturali i benefici in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ora contenute nel decreto legislativo n. 80 del 2015, e, al comma 5, dispongono lo stanziamento di 180 milioni di euro nell'anno 2016, 270 milioni di euro nell'anno 2017, 170 milioni di euro nell'anno 2018 e 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2019 per la prosecuzione della sperimentazione relativa all'assegno di disoccupazione (ASDI);

invitato, quindi, il Governo a considerare l'opportunità di provvedere, entro il termine dell'anno in corso, all'estensione, per gli anni successivi al 2015, della sperimentazione relativa all'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 15 del decreto legislativo n. 22 del 2015;

valutate positivamente le disposizioni di cui all'articolo 42, comma 3, primo

periodo, volte a superare il limite di durata massima di 78 settimane previsto per le prestazioni della NASpI in relazione agli eventi di disoccupazione decorrenti dal 1° gennaio 2017, portandone la durata massima, come per gli anni precedenti, a un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni;

ricordato il proprio parere sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (Atto n. 135), nel quale si è invitato il Governo a valutare l'esigenza di introdurre correttivi ai criteri di calcolo della durata della NASpI previsti dall'articolo 5 di tale schema, in modo da tenere conto della necessità di non penalizzare i lavoratori stagionali, eventualmente prevedendo una disciplina transitoria per la detrazione, ai fini di tale calcolo, dei periodi che hanno già dato luogo ad erogazioni di prestazioni di assicurazione per l'impiego;

condivise, pertanto, le disposizioni recate dall'articolo 42, comma 4, tese a consentire ai lavoratori stagionali del settore turistico che abbiano diritto a un trattamento della NASpI di durata inferiore a sei mesi di far valere, ai fini del calcolo della durata della prestazione, anche i periodi di lavoro che abbiano già dato diritto a prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti o Mini-ASpI;

ravvisata l'opportunità di estendere l'applicazione delle disposizioni di cui al richiamato articoli 42, comma 4, a tutte le tipologie di lavoro stagionale che presentano problematiche analoghe a quelle del settore turistico;

vista l'intesa sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, nella riunione del 30 luglio 2015;

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

all'articolo 1, comma 1, si valuti la possibilità di includere tra i destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I del provvedimento anche i lavoratori a domicilio che operino in regime di monocommittenza;

con riferimento a quanto previsto dall'articolo 1, comma 3, si valuti la possibilità di chiarire, anche in sede applicativa, che nel computo del periodo di impiego nell'attività appaltata si tenga in ogni caso conto dell'attività svolta nell'ambito di appalti riferiti ad una pluralità di servizi;

all'articolo 2, comma 2, primo periodo, si sostituiscano le parole: « all'articolo 19 » con le seguenti: « all'articolo 21 »;

con riferimento all'articolo 3, comma 5, si valuti la possibilità di rivedere la misura dei massimali previsti per l'importo delle integrazioni salariali, tenendo conto anche della misura massima dei trattamenti riconosciuti a titolo di NASpI, verificando in ogni caso l'opportunità di individuare nell'ambito del provvedimento in esame i meccanismi di calcolo, i massimali previsti per l'importo delle integrazioni salariali, nonché i loro meccanismi di adeguamento, abrogando conseguentemente le disposizioni attualmente vigenti in materia;

all'articolo 4, comma 2, si sostituiscano le parole: « all'articolo 9 » con le seguenti: « all'articolo 10 »;

all'articolo 4, comma 2, si valuti l'opportunità di chiarire, eventualmente anche in sede applicativa, che il limite di durata massima complessiva di trenta mesi dei trattamenti di integrazione salariale ivi previsto per le imprese dell'edilizia e affini, si intende riferito a ciascuna unità produttiva e, conseguentemente, a ciascun

cantiere, nonché di identificare in modo univoco le tipologie di impresa alle quali si applica la disciplina ivi prevista;

si invita il Governo a procedere, nell'ambito del monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della legge n. 183 del 2014, previsto dall'articolo 1, comma 13, della medesima legge, a un'attenta verifica degli effetti complessivi derivanti dalle innovazioni introdotte dagli articoli 5 e 13 sugli oneri contributivi sostenuti dalle imprese, in modo da poter valutare, in sede di adozione delle disposizioni integrative e correttive del presente decreto ovvero in futuri provvedimenti, una revisione delle aliquote di contribuzione previste, tenendo conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi e dell'entità delle prestazioni riconosciute, che possa consentire anche l'attivazione di meccanismi di revisione periodica della contribuzione dovuta in relazione all'effettivo andamento della gestione di riferimento;

si valuti l'opportunità di rivedere le disposizioni dell'articolo 8, comma 1, primo periodo, le quali, intendendo assicurare la stipula, da parte di lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, di un patto di servizio personalizzato, riproducono sostanzialmente quelle contenute nell'articolo 22, comma 1, dello schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive (Atto n. 177), in modo da:

a) mantenere in questo provvedimento solo un rinvio a quanto previsto al riguardo dal decreto legislativo attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 2014;

b) riconsiderare, in quella sede, la previsione relativa al patto di servizio per i disoccupati parziali di cui all'articolo 19, comma 4, lettera c), dell'Atto n. 177, anche tenendo conto della circostanza che il provvedimento in esame ha rafforzato la configurazione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni quali ammortizzatori sociali attivati in costanza di rapporto

di lavoro, prevedendo pertanto il collegamento dei meccanismi di condizionalità non tanto alla ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro e all'offerta congrua di lavoro quanto, piuttosto, alla frequenza di corsi di formazione o di riqualificazione, in linea con quanto attualmente previsto dall'articolo 4, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

con riferimento alle procedure di comunicazione di cui all'articolo 14, comma 1, e all'articolo 24, comma 1, si valuti l'opportunità di effettuare in ogni caso la comunicazione preventiva alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, attualmente prevista solo in caso di assenza delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rappresentanze sindacali unitarie;

con riferimento alle disposizioni dell'articolo 20, comma 3, lettera *b*), in materia di integrazione salariale straordinaria per i partiti e i movimenti politici, si valuti l'opportunità di un coordinamento con le disposizioni di cui all'articolo 16 del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13, e con la relativa disciplina attuativa;

all'articolo 20, comma 5, si valuti l'opportunità di sostituire il richiamo all'elenco dei clienti e fornitori di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972, soppresso dall'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 10 giugno 1994, n. 357, con un rinvio alla disciplina attualmente vigente in materia, contenuta nell'articolo 21, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni;

con riferimento all'articolo 20, che definisce il campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie, si valuti l'opportunità di estendere le disposizioni dell'articolo 3, comma 5-*bis*, della legge 23 luglio 1991, n. 223, che riconoscono tali trattamenti a lavoratori di

aziende sottoposte a sequestro o confisca ai sensi della normativa antimafia, anche ai lavoratori di aziende oggetto di provvedimenti di interdittiva, accompagnati da commissariamento, ai sensi dell'articolo 32 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

con riferimento all'articolo 21, comma 1, lettera *a*), si valuti l'opportunità di chiarire, anche in sede di applicazione della nuova normativa, se nella causale relativa alla riorganizzazione aziendale possano intendersi ricompresi gli eventi che in base alla legislazione vigente sono ricondotti alle causali concernenti la ristrutturazione e la riconversione aziendale;

in relazione a quanto previsto dal criterio direttivo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *a*), numero 1), della legge n. 183 del 2014, teso ad escludere la possibilità di autorizzare integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa, si valuti l'opportunità:

a) di precisare, all'articolo 21, comma 1, lettera *b*), che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, non rientrino nella causale della crisi aziendale i soli casi di cessazione definitiva dell'attività produttiva dell'azienda o di un suo ramo;

b) di incrementare ed eventualmente rendere strutturali, anche in un futuro provvedimento, le risorse destinate alle misure di cui al comma 4 dell'articolo 21, tese ad assicurare l'integrazione salariale straordinaria nei casi di cessazione dell'attività produttiva nelle quali sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento dell'occupazione, in modo da ampliare gli strumenti utilizzabili in sede governativa nella gestione di crisi industriali di particolare complessità;

c) di introdurre, anche in relazione al possibile incremento delle risorse di cui all'articolo 21, comma 4, una fase transitoria per l'intervento di integrazione sala-

riale previsto dal medesimo comma, che ne preveda una durata massima di dodici mesi nell'anno 2016, di nove mesi nell'anno 2017 e di sei mesi nell'anno 2018;

con riferimento alle previsioni dell'articolo 21, comma 5, primo periodo, si valuti l'opportunità di uniformare la disciplina prevista per la stipula degli accordi collettivi aziendali relativi ai contratti di solidarietà di cui al medesimo articolo con quella di carattere generale recata dall'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

con riferimento alle disposizioni dell'articolo 24, comma 4, ai sensi delle quali, ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, le parti devono dichiarare espressamente la non percorribilità della causale relativa al contratto di solidarietà, si valuti la possibilità di prevedere un'esclusione per le imprese edili e affini, in ragione della specialità loro riconosciuta dall'articolo 4, comma 2;

in relazione alle disposizioni dell'articolo 25, comma 2, ai sensi delle quali i trattamenti straordinari di integrazione salariale decorrono non prima del trentesimo giorno dalla presentazione della relativa domanda, che, a sua volta, ha luogo entro sette giorni dalla conclusione della consultazione sindacale o dell'accordo collettivo aziendale, mentre a legislazione vigente i trattamenti possono decorrere da tale ultima data, si valuti la possibilità di prevedere una fase transitoria per la gestione, senza pregiudizio delle imprese e dei lavoratori interessati, degli accordi già raggiunti, stabilendo che le disposizioni del medesimo comma 2 si applichino a decorrere dal 1° novembre 2015;

si valuti l'opportunità di chiarire in modo univoco che le disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali di cui al Titolo II si applicano anche ai datori di lavoro che non abbiano natura imprenditoriale, verificando, in particolare, con riferimento all'articolo 26, comma 7, primo periodo, la possibilità di sostituire le parole: « alle imprese » con le seguenti: « ai datori di lavoro »;

all'articolo 26, comma 8, si valuti l'opportunità di chiarire che la disciplina ivi prevista si riferisce ai fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del presente provvedimento, nonché di individuare una disciplina transitoria volta a consentire che i fondi già operativi possano continuare a operare sulla base dei decreti già adottati;

con riferimento all'applicazione delle disposizioni dell'articolo 27 al settore della somministrazione di lavoro, si segnala l'opportunità:

a) di prevedere espressamente che, le parti sociali possano destinare quota del contributo di cui all'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alla contribuzione relativa al fondo di solidarietà bilaterale,

b) di consentire alle parti di concordare che la contribuzione dovuta per il finanziamento del fondo bilaterale alternativo sia posta a esclusivo carico del datore di lavoro, verificando altresì l'opportunità che, in tal caso, in considerazione della specificità del settore, l'aliquota minima possa essere ridotta rispetto a quella prevista in via generale dal comma 4, lettera *a)*;

con riferimento all'articolo 27, si valuti l'opportunità di consentire ai fondi bilaterali alternativi di erogare prestazioni ulteriori, per le finalità di cui all'articolo 26, comma 9, lettere *a)* e *b)*;

all'articolo 28, comma 1, dopo le parole: « di cui all'articolo 26 » si valuti l'opportunità di aggiungere le seguenti: « o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 »;

all'articolo 29, comma 7, si valuti l'opportunità di precisare quale sia la struttura competente per il rilascio dell'autorizzazione ai trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo di integrazione salariale di cui al medesimo articolo in caso di aziende plurilocalizzate;

con riferimento alle prestazioni ulteriori che possono essere erogate dai fondi

di solidarietà bilaterali, si valuti l'opportunità di migliorare il coordinamento tra le disposizioni dell'articolo 32 e quelle dell'articolo 26, comma 9;

con riferimento all'articolo 36, comma 2, si valuti l'opportunità di rivedere la disciplina della composizione dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali al fine di consentire che il numero dei loro membri possa superare il limite di dieci unità, quando le parti sociali che hanno istituito il fondo siano più numerose;

all'articolo 36, comma 2, si verifichi la possibilità di prevedere che i requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38 siano richiesti anche ai funzionari, con qualifica di dirigente, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze che sono componenti del comitato amministratore;

con riferimento all'articolo 38, comma 1, si valuti l'opportunità di precisare che i requisiti di onorabilità ivi previsti siano richiesti non solo a pena di decadenza, ma anche di ineleggibilità;

al fine di favorire la gestione di crisi industriali riguardanti situazioni di interesse strategico con notevoli ricadute occupazionali, si valuti la possibilità di estendere l'applicazione della disciplina transitoria di cui all'articolo 41, comma 3, agli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro la data di entrata in vigore del presente provvedimento;

in relazione all'articolo 42, si valuti l'opportunità di riformulare le disposizioni dei commi 2 e 5 in termini di novelle riferite, rispettivamente, all'articolo 26 del decreto legislativo n. 80 del 2015 e all'articolo 16 del decreto legislativo n. 22 del 2015;

con riferimento all'articolo 42, comma 4, primo periodo, si valuti l'opportunità di precisare che nell'ambito dei lavoratori stagionali del settore produttivo del turismo rientrano anche quelli del settore termale, considerata la sostanziale omogeneità delle due categorie, nonché di estendere l'applicabilità delle disposizioni ivi previste a tutti i lavoratori stagionali;

si valuti l'opportunità di riprodurre nel presente provvedimento le norme in materia di contratti di solidarietà espansivi, contenute nell'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, prevedendone contestualmente l'abrogazione nell'articolo 44, in modo da includere la disciplina di tale forma contrattuale tra le tutele in costanza di rapporto di lavoro, valorizzando le potenzialità come strumento di inclusione dei giovani nel mercato del lavoro, in un'ottica di solidarietà intergenerazionale;

si verifichi l'esigenza di estendere all'anno 2015 l'operatività delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto interministeriale n. 83473 del 2014, ai sensi delle quali le Regioni e Province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale, anche in deroga ai criteri di cui al medesimo decreto, in misura non superiore al 5 per cento delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota, qualora assicurino l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione nell'ambito di Piani o programmi finanziati dai fondi strutturali europei.

ALLEGATO 17

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179.

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI LOMBARDI, COMINARDI, CIPRINI, TRIPIEDI, DALL'OSSO E CHIMIENTI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto attuativo il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Atto n. 179);

premessi che:

lo schema di decreto legislativo, coerentemente con quanto previsto dalla legge n. 183 del 2014, modifica profondamente la disciplina degli interventi di integrazione salariale, quali la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIG), straordinaria (CIGS), in deroga e i contratti di solidarietà, nonché l'istituzione di fondi di solidarietà sia per il diritto alle prestazioni sia per la partecipazione dei datori di lavoro al relativo finanziamento, con l'intento di riunire in un corpo unico normativo le diverse disposizioni relative ai predetti strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro;

il provvedimento in esame dovrebbe sostituire, riordinandone il contenuto – ed eliminando gli aspetti di non chiarezza fonte di possibile contenzioso – tutte le disposizioni concernenti la sospensione della prestazione lavorativa nell'interesse del datore di lavoro e i corrispondenti strumenti di sostegno del reddito dei dipendenti coinvolti, stratificatesi nell'arco degli ultimi settant'anni;

esso completa il disegno di riforma degli ammortizzatori sociali, oggetto della delega, a fronte del quale è già stato emanato il decreto legislativo n. 22 del

2015, recante la nuova disciplina degli strumenti di tutela e sostegno in caso di disoccupazione involontaria;

in riferimento alla materia dell'integrazione salariale nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa, i principi e i criteri direttivi della disciplina di delega – oltre a indicare la finalità generale di riordino e razionalizzazione della normativa (comma 2) di cui si è detto – prevedono:

l'esclusione di ogni forma di integrazione salariale in caso di cessazione definitiva dell'attività aziendale o di un ramo di essa (lettera *a*), n. 1);

la semplificazione delle procedure burocratiche, attraverso l'incentivo di strumenti telematici e digitali, « considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a livello nazionale di concessione dei trattamenti » e prevedendo strumenti certi ed esigibili (lettera *a*), n. 2);

la necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a séguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione in favore dei contratti di solidarietà (lettera *a*), n. 3);

la revisione dei limiti di durata, da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento ordinario o straordinario di cassa

integrazione, e l'individuazione di meccanismi di incentivazione della rotazione tra i lavoratori da sospendere (lettera *a*) numero 4);

sotto il profilo della contribuzione, una maggiore compartecipazione da parte delle imprese effettivamente beneficiarie (lettera *a*), numero 5) e la riduzione delle aliquote di contribuzione ordinarie, relative agli istituti in oggetto, con la rimodulazione delle stesse aliquote tra i settori, in funzione dell'effettivo impiego (lettera *a*), n. 6);

la revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali, relativi ai settori non coperti dai due istituti summenzionati, con la determinazione di un termine certo per l'avvio dei medesimi fondi (lettera *a*), n. 7). La revisione in oggetto può anche introdurre meccanismi standardizzati di concessione;

la revisione (lettera *a*), n. 8) dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riguardo a quelli cosiddetti espansivi ed alla messa a regime delle norme transitorie (in genere, oggetto di successive proroghe), le quali estendono alle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina dei contratti di solidarietà difensivi – ambito coincidente, in linea di massima, con quello delle imprese rientranti nell'istituto della cassa integrazione salariale straordinaria – la possibilità di stipulare tali contratti, con il riconoscimento di determinate agevolazioni (in favore delle stesse imprese e dei lavoratori interessati).

considerato che:

l'attuale periodo di crisi economica ha reso più evidenti le debolezze dell'attuale sistema degli ammortizzatori sociali, che risulta sotto molteplici aspetti iniquo, come rappresentato da tanti lavoratori fuoriusciti o ai margini del mondo del lavoro, che si adattano a svolgere lavori occasionali o inadeguati, spesso privi di tutele ovvero con tutela limitata;

gli ammortizzatori sociali sono strumenti attraverso i quali si attua uno dei principi fondamentali della Costituzione, regolato dall'articolo 38, secondo comma, configurandosi quale componente rilevante delle politiche per il lavoro nel nostro Paese;

in particolare, l'attuale sistema di *welfare* si fonda su tre fondamentali pilastri:

a) l'estensione del diritto di beneficiare degli ammortizzatori sociali a una platea molto più ampia di lavoratori, attraverso il ricorso agli « ammortizzatori in deroga » anche per una larga fascia di categorie di lavoratori, non coperti da alcun tipo di sostegno al reddito in caso di sospensione e di perdita del posto di lavoro;

b) una maggiore integrazione tra politiche passive e politiche attive del lavoro, rendendo più vincolante e cogente la partecipazione a misure di politica attiva da parte dei soggetti destinatari di forme di sostegno al reddito pena la perdita dell'indennità;

c) una diversa e più efficace e interattiva modalità di collaborazione fra Stato e Regioni, imposta dalla complessità della materia e dalla configurazione, assai articolata, delle competenze in materia di ammortizzatori sociali e formazione professionale;

secondo i dati ISTAT, le imprese potenzialmente interessate da forme di integrazione salariale sarebbero circa 650 mila con un'occupazione di circa 9,8 milioni di dipendenti;

nel 2013, anno di maggiore contrazione per l'economia italiana, sono state interessate all'utilizzo di forme di integrazione salariale, circa 440 mila posizioni lavorative dipendenti (corrispondenti al 4 per cento delle posizioni dipendenti totali), suddivise tra lavoratori coinvolti nella CIG ordinaria (121 mila), CIG straordinaria (122 mila), CIG in deroga (119 mila) e in contratti di solidarietà (78 mila);

secondo i dati della CGIL negli ultimi mesi, anche società importanti sarebbero ricorsi alle forme di integrazione salariale: Mediaworld (settemila lavoratori) e Nuovo trasporto viaggiatori (quasi mille); a queste imprese, si aggiungono i casi storici dei trentaduemila dipendenti Telecom e degli ottomila del *call center* Almaviva Contact;

valutato che:

lo schema di decreto in parola prevede al Titolo III, recante disposizioni transitorie e finali, prevede l'incremento (attraverso i risparmi di spesa derivanti dal Titolo I) del Fondo istituito per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega n. 183 del 2014. Si attua la coniugazione tra ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e decreto relativo alla NASpI, determinando, di fatto, uno spostamento di risorse dalla tutela del posto di lavoro alla tutela nel mercato del lavoro. Da una parte viene significativamente migliorato il sistema di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione, con la durata massima della NASpI che viene portata a 24 mesi, (nonché estesa ai lavoratori stagionali del settore turistico) e l'ASDI che viene messa a regime (articolo 42); dall'altra parte tale avanzamento viene finanziato anche con la riduzione delle durate complessive dei trattamenti di cassa integrazione;

il Capo I (articoli 1-8) reca una serie di disposizioni comuni ad entrambi i trattamenti di integrazione salariale, ordinario (CIGO) e straordinario (CIGS), con l'obiettivo di definire un modello unitario di Integrazione salariale, pur nella valorizzazione delle specifiche esigenze dei diversi settori produttivi, attraverso una base di regole comuni a entrambe le forme di integrazione. A tal fine il provvedimento interviene:

sull'ambito soggettivo di applicazione della normativa, ricomprendendo nella platea dei destinatari della CIGO e della CIGS anche gli apprendisti assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante (articoli 1 e 2);

sulla durata massima complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS, uniformandone il periodo di godimento (articolo 4);

sul contributo addizionale a carico delle imprese nei casi di CIGO e CIGS, non più commisurato all'organico dell'impresa (così eliminandosi un irrazionale disincentivo alla crescita dimensionale delle aziende), bensì, in misura progressiva, all'effettivo utilizzo del trattamento (articolo 5);

sulle modalità di erogazione dei trattamenti e il termine per il rimborso delle prestazioni, in particolare con una disciplina transitoria per i trattamenti richiesti antecedentemente o a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame; e autorizzandosi (sia in caso di CIGO sia in caso di CIGS) il pagamento diretto dei trattamenti (con il connesso assegno per il nucleo familiare), in presenza di difficoltà finanziarie «serie e documentate» dell'impresa (articolo 7);

prevedendo l'obbligo di convocazione, per i centri per l'impiego, dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (calcolata in un periodo di 12 mesi) sia superiore al 50 per cento, ai fini della stipula di un patto di servizio personalizzato (articolo 8);

sulle cause di decadenza dalla fruizione dei trattamenti (articolo 8);

il Capo II (articoli 9-18) contiene disposizioni relative al trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO). A tal fine il provvedimento interviene:

delineando, con alcune differenze rispetto ai soggetti interessati dalla normativa vigente, l'ambito oggettivo di applicazione dell'istituto (articolo 10);

rideterminando gli oneri contributivi per il finanziamento dell'istituto e differenziandoli in funzione dell'utilizzo effettivo dell'istituto (articolo 13);

riproducendo senza modifiche la disciplina dell'informazione preventiva e

dell'esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali originariamente prevista dalla legge n. 164 del 1975 (articolo 14):

modificando alcuni elementi inerenti al procedimento per l'ammissione alla CIGO (articolo 15);

sulle modalità della concessione della CIGO, sopprimendo in particolare la Commissione provinciale per la Cassa integrazione guadagni e demandando ad uno specifico decreto ministeriale la definizione dei criteri per la sua concessione (articolo 16);

si modifica l'organo presso il quale è ammesso il ricorso avverso il provvedimento di rigetto della domanda di concessione della CIGO (articolo 17);

il Capo III (articoli 19-25) contiene disposizioni relative al trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS). In particolare il nuovo testo legislativo:

in coerenza con la funzione essenziale della CIG, esclude la cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) dalle cause di richiesta di CIGS (articolo 21);

in aderenza all'elaborazione dottrinale che ha classificato i contratti di solidarietà come caso particolare di intervento della CIG, colloca i cosiddetti difensivi nell'ambito di applicazione della CIGS, anche in relazione alla misura delle prestazioni (che vengono dunque portate dal 50 all'80 per cento della retribuzione di riferimento) e alla contribuzione a carico dell'impresa (articolo 21);

non menziona i contratti di solidarietà c.d. espansivi, ovvero quelli volti non a evitare licenziamenti, ma a favorire nuove assunzioni da parte dell'impresa;

introduce nuovi limiti di durata della CIGS, differenziandoli in base alle causali e alle dimensioni dell'impresa interessata (articolo 22): 24 mesi nel quinquennio per il caso di ristrutturazione aziendale (comma 1); 12 mesi per il caso di crisi aziendale (comma 2); 24 mesi nel

quinquennio per il contratto di solidarietà, con possibilità di cumulo con interventi per altra causale fino a un massimo di 36 (comma 3);

si evidenziano le seguenti criticità e osservazioni:

a) in relazione alla NASpI e all'ASDI:

pur essendo stata portata a regime, la NASpI, estende lo strumento di sostegno ai soli collaboratori coordinati e continuativi, incrementando la durata massima della prestazione, ovvero introducendo massimali per le prestazioni in funzione della contribuzione figurativa, limitando quindi le erogazioni a tutti quei lavoratori per i quali non siano stati versati dei contributi sociali effettivi, ma solo figurativi, circostanza che si verifica in caso di interruzione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a determinate fattispecie quali cassa integrazione guadagni, contratti di solidarietà, ma anche disoccupazione e mobilità. Quanto all'intervento che mette in salvaguardia, per il 2015, le prestazioni Naspi per i lavoratori stagionali del turismo, riteniamo che tale salvaguardia avrebbe dovuto essere estesa anche ai lavoratori stagionali di tutti gli altri settori. Il sistema di calcolo dell'indennità, cui si unisce la progressiva riduzione della stessa con il passare del tempo, finisce per essere penalizzante rispetto alla previgente disciplina in particolare per le altre categorie di lavoratori stagionali, non rientranti in questo beneficio;

per la prosecuzione dell'ASDI, il riferimento alla quota dell'assegno sociale, pari a 447,61 euro mensili, circa 5.800 annui, significa scegliere di rimanere al di sotto del livello della soglia di povertà relativa (dati ISTAT) che per il 2014 è pari a 7.200 euro, rendendo scarsamente dignitoso tale ammortizzatore. Tale livello, definito anno per anno, deve pertanto rappresentare il termine di riferimento;

al riguardo si sottolineano i rilievi effettuati dalle Regioni, che hanno ribadito la necessità di evitare duplicazioni e sovrapposizioni degli strumenti, in partico-

lare alla luce dell'istituzione del reddito di ultima istanza, previsto da alcune amministrazioni. Non sono inoltre previste salvaguardie a favore dei 2,6 milioni di lavoratori dipendenti del settore artigiano, che attualmente risulterebbero privi di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro;

in merito all'utilizzo dei risparmi derivanti dalla riduzione delle durate complessive dei trattamenti di cassa integrazione, si cerca di porre un rimedio alla copertura finanziaria, molto debole, dato che gli oneri complessivi riservati alla NASpI e all'ASDI sono stati individuati tramite un « tetto di spesa » e non come « previsione di spesa », tant'è che, considerata la natura dei diritti soggettivi, era apparso paradossale che tali strumenti risultassero privi di una clausola di salvaguardia, ancorché aggravata dalla motivazione della Ragioneria di Stato secondo cui « le valutazioni finanziarie risultano caratterizzate da adeguati elementi di prudenzialità;

una tutela davvero universale – visto l'attuale stato di disoccupazione e di concentrazione delle situazioni di maggior precarietà anche nel lavoro « falso autonomo », delle partite IVA a committente unico o comunque con redditi insufficienti, dovrebbe prevedere un unico strumento universale, quale il reddito di cittadinanza. Questi istituti infatti non colgono da soli l'effettivo bisogno di un radicale mutamento di tendenza nelle prospettive di *welfare* del nostro Paese, ancor più, viste alla luce dell'attuale congiuntura economica. La conseguenza di tutto ciò è una progressiva e irreversibile esclusione di sempre più ampi strati della popolazione dal tessuto sociale e dunque un depauperamento generale della società, una perdita progressiva di inclusione e di comunità il cui contraltare è un aumento del rischio sociale, della violenza, dell'insicurezza sociale, fonti di rabbia ed arroccamento individuale di alcuni privilegiati sulle proprie posizioni acquisite; è necessario operare una semplificazione del *welfare* al fine di renderlo al contempo più

certo ed essenziale, più concretamente presente nella vita dei cittadini, molti dei quali sono costretti a sopravvivere al problema occupazionale dovendosi al contempo confrontare con un sistema eccessivamente frammentato e non in grado di fornire certezze. Difatti, con riferimento ad esempio all'ASDI, ai sensi del comma 2 dell'articolo 16 del predetto Atto n. 135, il correlato sostegno economico non potrà essere erogato qualora fossero esaurite le risorse del Fondo *ad hoc*. Inoltre il medesimo decreto, all'articolo 16, comma 7, prevede che il beneficio sia riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico delle domande e, nell'ipotesi di insufficienza delle risorse, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande. Si ricorda che già in sede di esame della legge di stabilità del 2015 tutte le forze politiche, in maniera trasversale, hanno denunciato l'insufficienza degli stanziamenti previsti per i nuovi ammortizzatori, pari a 2,2 miliardi di euro per gli anni 2015 e 2016 e 2 miliardi di euro a partire dal 2017. Secondo i dati Inps, il costo degli ammortizzatori sociali nel solo 2013 è stato infatti di 7,5 miliardi di euro;

b) in relazione ai contratti di solidarietà:

i contratti di solidarietà hanno ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro finalizzata:

ad affrontare le situazioni di riduzione di personale in caso di crisi aziendale, ed evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale (contratti di solidarietà interna o difensivi);

a favorire nuove assunzioni (contratti di solidarietà esterna o espansivi);

da parte di alcune organizzazioni sindacali e imprenditoriali si è levata una forte critica contro la nuova disposizione relativa ai contratti di solidarietà, considerata come penalizzante per questo tipo di contratto collettivo aziendale, perché:

a) estende ad esso il limite massimo dell'integrazione applicabile alla CIGS;

b) riduce da 48 a 36 mesi la sua durata complessiva nel quinquennio;

c) estende ad esso la disciplina della franchigia o contributo addizionale a carico dell'impresa interessata;

secondo fonti governative la suddetta obiezione non sarebbe fondata, poiché non terrebbe conto delle seguenti ricadute positive:

a) l'aumento dell'integrazione dal 50 all'80 per cento della retribuzione perduta per effetto della riduzione d'orario costituisce di per sé una misura di forte potenziamento dell'istituto;

b) la riduzione del limite di durata complessiva non riguarda solo i contratti di solidarietà, bensì tutti i tipi di intervento della CIG;

c) l'introduzione del contributo addizionale mira, come in ogni altro caso di ricorso alla CIG, a evitare l'abuso dell'istituto dello strumento, ovvero la possibilità che esso venga utilizzato in sostituzione del ricorso ordinario al lavoro a tempo parziale, in situazioni di gestione aziendale ordinaria e non di effettiva crisi occupazionale;

la modifica strutturale dell'estensione temporale di fruizione dell'integrazione non dovrebbe penalizzare i contratti di solidarietà, qualora fossero utilizzati in via esclusiva, mantenendo il suddetto limite a 48 mesi nel quinquennio mobile. Il quinquennio mobile risulta una modalità di gestione del tempo determinato da esigenze di contenimento dei costi connessi alla fruizione dell'istituto, e pertanto l'azienda ha sicuramente l'interesse a utilizzarlo con maggiore oculatezza. Inoltre andrebbe eliminata, o quanto meno fortemente ridotta, questa taxa iniqua del lavoro, in caso di contratto di solidarietà. Lo schema di decreto prevede una riduzione del contributo pari allo 0,3 per cento della retribuzione imponibile, quindi a circa un decimo rispetto all'entità del contributo ordinario attualmente in vigore (3,2 per cento a carico delle imprese con più di 50 dipendenti, 2,9 per cento al di

sotto di tale soglia) e anche rispetto all'entità maggiore prevista per i contributi dei settori edile e lapideo. Lo schema di decreto individua un meccanismo che tende a superare la discrasia tra chi fruisce di una prestazione e la generalità dei soggetti che la finanzia con la contribuzione propria;

le imprese che fanno richiesta di integrazione salariale, sono tenute al versamento di una somma crescente in relazione al tempo di utilizzo dei trattamenti: il contributo addizionale è pari al 9 per cento della retribuzione persa per i periodi di cassa sino a un anno di utilizzo del quinquennio mobile; 12 per cento sino a due anni e del 15 per cento sino a tre anni (il Ministero del lavoro può autorizzare in via straordinaria ulteriori sei mesi). Di conseguenza, tale versamento rappresenta un incremento notevole, che non può essere compensato dall'abbassamento del prelievo 0,3 per cento dell'aliquota contributiva ordinaria. Più che una franchigia, tale contributo addizionale rappresenta un pesante aggravio per le imprese che debbono affrontare situazioni di crisi temporanea, col rischio di indurre indirettamente l'azienda ad avviare le procedure per i licenziamenti collettivi;

oltre all'auspicio di procedere all'azzeramento del contributo addizionale (di cui agli articoli 3, 4, e 5) si dovrebbe intervenire sui tetti massimi mensili operando secondo lo schema già utilizzato dalla legge n. 92 del 2012 per l'ASpI, eliminando almeno il massimale cosiddetto « basso »;

con riferimento al capo III, l'articolo 21 concernente « causali di intervento », non cita i contratti di solidarietà espansivi (cioè quelli la cui funzione non è quella di evitare dei licenziamenti, bensì quelli che combinano riduzione d'orario con nuove assunzioni), il che induce a pensare che il Governo intenda sopprimere questo tipo di contratto collettivo aziendale e di intervento della CIG. Nell'articolo 44, dedicato alle abrogazioni, viene prevista l'abrogazione del solo articolo 1 del decreto legge n. 726 del 1984

convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863 del 1984, cioè quello che istituisce i contratti di solidarietà difensivi, (cioè i contratti che prevedono tagli di stipendio in caso di crisi aziendale per evitare la riduzione del personale) e non dell'articolo 2 dello stesso decreto-legge, che istituisce i contratti di solidarietà espansivi. È evidente che i contratti di solidarietà difensivi si riportino integralmente nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie. In questo caso, si rischia di eliminare la distinzione sia normativa che pratica tra le due tipologie di intervento e i contratti di solidarietà non rappresenteranno più una alternativa alle altre tipologie di intervento. Infatti, se ne modifica la durata complessiva, si equipara la misura a quella prevista dalla CIGS e, come per la CIGS, l'integrazione salariale sarà sottoposta ai tetti massimi mensili, ed infine gravata dal suddetto contributo addizionale;

tale approccio per la valorizzazione di questo particolare tipo di intervento, risulta iniquo;

sarebbe necessario creare delle condizioni di vantaggio per incentivare l'utilizzo del contratto di solidarietà, differenziandolo dagli altri due interventi straordinari sia guardando al costo delle imprese, che alle spettanze dei lavoratori, prevedendo semmai interventi di modernizzazione dell'istituto in parola, al fine di favorire la crescita occupazionale ed il ricambio generazionale;

c) in relazione ai trattamenti d'integrazione salariale (ordinari e straordinari):

con riferimento alla cassa integrazione ordinaria (CIGO), il presente decreto legislativo prevede ad una ridefinizione complessiva della disciplina, definendo in maniera circostanziata le cooperative di produzione e lavoro e l'inserimento di altre due tipologie aziendali (imprese industriali degli enti pubblici e imprese artigiane delle attività di escavazione e di lavorazione dei materiali lapidei), nonché la durata e le causali. La principale novità è rappresentata dalla riduzione del contributo ordinario nonché dalla rimodula-

zione del procedimento di concessione, fermo restando le modalità relative all'informazione e alla concertazione sindacale. Le criticità evidenziate da parte dei soggetti auditi hanno posto particolare attenzione alle predette misure, che, se non connotate da equilibrio ed equità, rischiano di causare problemi rilevantissimi. Il parziale allargamento della platea di beneficiari di strumenti di protezione in costanza di rapporto di lavoro genera, in realtà un arretramento generalizzato della quantità e della qualità delle prestazioni. La scelta politica di convogliare verso le imprese qualunque risorsa disponibile (IRAP, decontribuzione, riduzione aliquote CIG, oltre la fine della mobilità) penalizza altri strumenti importanti come la solidarietà espansiva verso i lavoratori o l'istituzione di un fondo di solidarietà per il pre-pensionamento atto a favorire la cosiddetta staffetta generazionale. Occorre tener conto che i lavoratori che accedono agli ammortizzatori sociali in deroga sono soggetti per i quali, anche in ragione dell'età anagrafica (oltre i 50 anni), avranno difficoltà a trovare una nuova occupazione. È dunque paradossale che finora siano stati distribuiti ampi finanziamenti alle aziende, senza operare una premialità a favore di quelle che non ricorrono alla delocalizzazione degli impianti. Infatti, l'integrazione salariale ordinaria può essere richiesta senza che l'impresa si impegni ad assumere provvedimenti, investimenti, strategie e innovazioni necessarie ad affrontare la crisi pervenuta. L'impresa dovrebbe assumere il rischio e l'impegno della ripresa. La semplificazione delle causali di intervento (articolo 21) rischia di non essere soltanto formale, ma anche sostanziale, in quanto nella disciplina vigente i termini di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non sono propriamente utilizzati come sinonimi. Allo stesso articolo 21 dello schema di decreto legislativo in commento, si apre una questione di competenze ministeriali, tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dello sviluppo economico. Appare inoltre eticamente inaccettabile che il da-

tore di lavoro, che non rispetti la dotazione della cassa integrazione, possa incorrere in una modesta sanzione, a fronte di lavoratori estromessi invece dal mercato del lavoro e discriminati. I lavoratori sono costretti ad accettare le misure per così dire aleatorie, previste dalla CIGS e dagli ammortizzatori sociali, laddove preferirebbero ricorrere a uno strumento universale, quale il reddito di cittadinanza.

ferme restando le predette critiche, relativamente alle disposizioni ivi contenute, si sottolineano le osservazioni che seguono:

lo schema di decreto delegato, negli articoli da 9 a 18, si conforma al criterio contenuto nella legge-delega, nel senso di un ridimensionamento dell'entità dei contributi, costituenti parte del cosiddetto « cuneo contributivo », fin qui posti a carico delle imprese rientranti nel campo di operatività della stessa CIGO, ridotto del 10 per cento;

come evidenziato nella Tabella allegata alla Relazione generale trasmessa dal Ministro dell'economia e delle finanze al Parlamento sulla situazione economica del Paese il gettito a seconda degli anni è stato di molto superiore rispetto all'ammontare complessivo delle prestazioni, configurandosi così tale contributo come una tassa surrettizia sul lavoro nel settore industriale e nella grande distribuzione. Le gestioni per CIGO e CIGS hanno sempre chiuso in attivo generando una considerevole quota di eccedenze finanziarie. Lo schema di decreto prevede una riduzione del contributo pari allo 0,3 per cento della retribuzione imponibile, quindi a circa un decimo rispetto all'entità del contributo ordinario attualmente in vigore (3,2 per cento a carico delle imprese con più di 50 dipendenti, 2,9 per cento al di sotto di tale soglia) e anche rispetto all'entità maggiore prevista per i contributi dei settori edile e lapideo. Secondo alcuni economisti, questa riduzione istituirebbe una sorta di franchigia a carico delle imprese in caso di attivazione dell'intervento della CIG, che da un alto riduce la prestazione di integrazione salariale a carico della Cassa,

dall'altro lato si configurerebbe come un contributo addizionale. Sarebbe quindi utile un costante monitoraggio dell'andamento delle suddette gestioni, anche al fine rivedere ulteriormente le aliquote contributive o, in subordine, prevedere – come sostenuto da più parti – l'istituzione di un fondo di riserva che intervenga nella gestione delle situazioni di crisi aziendali di più difficile soluzione;

come ribadito dalla CO.LAP, in sede di audizione sullo schema di decreto in parola, le integrazioni salariali si riferiscono ad aziende di determinati settori con più di 15 dipendenti, su cui grava, per l'appunto, l'onere della contribuzione CIGO. Sarebbe fondamentale introdurre strumenti innovativi di supporto alla crisi (attraverso sgravi fiscali, finanziamenti di sinergie con strutture locali, finanziamento di piani formativi *ad hoc* per la riqualificazione), per favorire l'innovazione anche delle piccole aziende sotto i 15 dipendenti, e dei professionisti (siano essi ordinistici o associativi). Le entità di piccola o piccolissima dimensione, in alcune Regioni rappresentano di fatto la grande parte del tessuto produttivo;

come rappresentato da detta libera associazione di professionisti, sussiste il paradosso di non aver incluso detti soggetti nei piani e nelle proposte di supporto alla crisi, mentre sarebbe stato quanto mai opportuno prevedere, per i lavoratori autonomi e piccoli imprenditori, che si trovino in un momento di ristrutturazione, crisi, o cambiamento della relativa attività, l'intera deducibilità della formazione e gli investimenti per le attività di innovazione e sviluppo del *networking*;

nell'ambito della disciplina sulle integrazioni salariali ordinarie, inoltre, non compare la ristrutturazione tra le causali di ricorso alla CIGS, che andrebbe espressamente chiarita. Tale mancanza rappresenterebbe, diversamente, un vulnus nell'ambito delle tutele delle imprese che operano nel campo della distribuzione, nonché dei relativi lavoratori, che invece fino ad oggi fronteggiavano in tal modo

situazioni quali chiusure temporanee, ma di medio-lungo periodo, di specifici punti vendita;

lo schema di decreto introduce inoltre un tetto alle ore autorizzabili in un biennio mobile, ferme restando le durate massima stabilita in 12 mesi. Tale meccanismo prevede che non possano essere autorizzate ore di integrazione eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili in un biennio mobile: l'obiettivo del Governo è quello di ridurre al massimo l'utilizzo della CIGO a zero ore, incentivando quindi anche la rotazione;

l'obiettivo è condivisibile, purché al pari di quanto previsto per la CIGS, l'entrata in vigore della norma preveda un periodo di transizione, per le stesse ragioni che hanno indotto il Governo a introdurlo per la CIGS, stabilendo il termine di 24 mesi dall'entrata in vigore della predetta disposizione;

in relazione alla ricomprensione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel novero dei destinatari delle tutele, tuttavia, essendo dovuta anche per essi la contribuzione prevista per le integrazioni salariali, non si comprendono le limitazioni in ordine alle causali applicate: la sola causale di crisi aziendale per le imprese destinatarie di CIGS, o i soli trattamenti ordinari per le imprese destinatarie sia di CIGS che di CIGO. Inoltre, la previsione che sulla contribuzione a carico dei datori di lavoro per le aziende con più di 9 dipendenti non sia applicabile lo sgravio contributivo del 100 per cento per i primi tre anni e del 90 per cento per gli anni successivi, rischia di disincentivare il contratto di apprendistato;

d) in relazione ai trattamenti di integrazione salariale straordinari:

le modifiche apportate agli interventi straordinari riguardano in particolare le causali di accesso e le durate complessive degli interventi, in coerenza con quanto indicato nelle disposizioni comuni contenute nel Capo I;

in sintesi, la nuova disciplina della CIGS è il risultato di una serie di modifiche legislative tese a razionalizzare, riducendone via via il campo di intervento, l'istituto della CIGS;

a partire dalla prevista abrogazione, ad opera della legge n. 92 del 2012, della CIGS per procedure concorsuali, con lo schema di decreto in titolo si affianca si attua l'annunciata abrogazione della CIGS per cessazione, accompagnata da una debole fase transitoria riservata a situazioni particolari;

come già detto nel paragrafo dedicato alle considerazioni sui contratti di solidarietà il Governo attua una forte razionalizzazione che interviene ulteriormente sulla disciplina dei contratti di solidarietà stessi, una delle tre causali di accesso alla CIGS,

infatti – come sopra precisato – all'articolo 21, si riportano integralmente nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie i contratti di solidarietà difensivi, con contestuale abrogazione della disciplina vigente. Non possiamo dimenticare che, negli ultimi anni, la maggioranza delle crisi aziendali, in particolare nel campo della distribuzione, è stata gestita mediante il ricorso ai contratti di solidarietà, evitando in questo modo i costi sociali ed economici dei licenziamenti, e mantenendo nel contempo il consenso sociale e una buona qualità delle relazioni sindacali;

l'assimilazione dell'integrazione salariale a quella prevista per i casi di CIGS determina un forte impatto economico sui lavoratori, rendendo meno attrattivo lo strumento. Ciò in un quadro normativo che di converso premia il ricorso a strumenti che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro piuttosto che la sospensione dei lavoratori, perseguendo in tal modo l'intento di favorire la conservazione e la salvaguardia non soltanto dei posti di lavoro ma anche delle professionalità dei lavoratori che mantengono un legame più forte con l'impresa in attesa della normale ripresa produttiva. È necessario creare delle condizioni di « vantaggio » per incen-

tivare l'utilizzo del contratto di solidarietà, differenziandolo dagli interventi straordinari della CIGS;

in relazione all'esclusione della cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) dalle cause di richiesta di CIGS, la semplificazione delle causali di intervento (articolo 21) rischia di non essere soltanto formale, ma anche sostanziale, in quanto nella disciplina vigente i termini di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non sono propriamente utilizzati come sinonimi. Allo stesso articolo 21 si apre una questione di competenze ministeriali, in quanto le grandi vertenze troveranno ora sede al Ministero del lavoro e non più al Ministero dello sviluppo economico. Si introducono inoltre settori prima non coperti da integrazione salariale, quali il settore ausiliario del servizio ferroviario e comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile, compresi i partiti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali. Quest'ultimo inserimento è da leggere in stretta connessione alla soppressione del finanziamento pubblico ai partiti con le ben note conseguenze in termini di esuberi strutturali. Considerando che i partiti politici, come le altre imprese rientranti nel campo di applicazione, saranno tenuti a versare la contribuzione ordinaria e straordinaria, si tratta di una misura logica. Tuttavia, ribadiamo il concetto che sarebbe più corretto istituire il reddito di cittadinanza per favorire la ricollocazione anche di questa tipologia di lavoratori;

e) in relazione ai fondi di solidarietà:

lo schema di decreto in titolo ridefinisce la normativa sui fondi di solidarietà bilaterali, introdotti con la legge n. 92 del 2012, a superamento della cassa integrazione in deroga. Il modello tracciato riprende in larga parte quanto definito per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Entrando nel merito, la predetta legge n. 92 del 2012 ha realizzato un sistema duale, caratterizzato da un alto dal sistema degli ammortizzatori sociali «classici», dall'altro lato da quello dei fondi di solidarietà. Tale dualismo si ca-

ratterizza in differenti impostazioni, caratterizzati da profili incoerenti, tra cui l'automatismo delle prestazioni e l'impossibilità di erogare le prestazioni in carenza di risorse economiche sufficienti;

la difficoltà di sostenibilità finanziaria diventa difficilmente superabile quando i fondi di solidarietà si realizzano nella modalità cosiddetta alternativa, in applicazione della bilateralità di natura contrattuale, come nel caso delle aziende artigiane e del settore della somministrazione. L'insostenibilità finanziaria si acuisce, soprattutto se la fase di avvio coincide anche con un prolungato periodo di crisi economica;

come sottolineato da alcune associazioni sindacali, nel breve periodo, la soluzione potrebbe essere quella di un sostegno generalizzato sul modello della cassa in deroga, così da favorire l'accumulazione di capitale. Contemporaneamente, sarebbe auspicabile un allargamento della platea dei soggetti datoriali e sindacali coinvolti, sull'esempio di quanto accaduto in passato con i fondi pensioni negoziali che hanno potuto beneficiare dell'apporto di soggetti rappresentativi non firmatari dell'atto istitutivo iniziale;

in tema di impatto diretto sul costo del lavoro, va rilevato, inoltre, che la previsione per cui, per le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà, la contribuzione figurativa è posta a carico del fondo stesso e, quindi, dei datori di lavoro e dei lavoratori rappresenta un principio assolutamente non condivisibile in quanto, da una parte viene a crearsi una disparità di trattamento fra aziende e lavoratori soggetti alla normativa CIGS, per i quali la contribuzione figurativa è a carico della GIAS (Gestione interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali) quindi dello Stato, e coloro che chiedono le prestazioni ai Fondi di solidarietà, e dall'altra parte si produce indirettamente un rischio di incremento automatico del costo del lavoro, rendendo le contribuzioni previste, peraltro di nuova introduzione, puramente virtuali, in quanto passibili di incrementi certi;

infatti, sempre in materia di contribuzione, per assicurare l'equilibrio finanziario del Fondi di integrazione salariale si prevede che l'erogazione delle prestazioni alle imprese sarà determinata sulla base del montante contributivo dell'impresa stessa;

più specificatamente, seppur mitigato da una lunga fase transitoria fino al 2021, il provvedimento in esame prevede che il Fondo di integrazione salariale non possa erogare prestazioni che eccedano quattro volte la contribuzione effettivamente versata, tenendo inoltre conto delle eventuali prestazioni già erogate in precedenza;

questa impostazione appare fuorviante rispetto allo spirito con cui sono stati istituiti i Fondi di solidarietà, alle finalità mutualistiche che debbono caratterizzare tutti gli interventi di sostegno al reddito;

come afferma R. E TE. Imprese Italia, in materia di Fondi di solidarietà, la salvaguardia e la valorizzazione dell'esperienza della bilateralità delle aziende artigiane è indispensabile per dotare le piccole imprese di un ammortizzatore sociale su misura, snello dal punto di vista procedurale, privo di burocrazia e di breve durata, perché tali sono le sospensioni in tali tipologie di imprese;

il modello di *welfare* artigiano, consolidatosi nel corso del 2014 con la costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato ha garantito alle aziende in parola la conservazione del gran parte delle risorse umane di piccole e medie imprese, estendendo universalmente ai lavoratori dell'intero comparto il diritto ad ottenere le prestazioni del Fondo. Quindi, tale Fondo bilaterale rappresenta un sistema di protezione sociale efficacissimo;

qualora restasse la suddetta impostazione le piccole e piccolissime imprese, rischieranno nei prossimi anni di non raggiungere mai un accantonamento di risorse sufficiente per l'erogazione di una prestazione di integrazione del reddito;

si conviene con le aziende artigiane sulla necessità di prevedere e rendere strutturale, almeno per i fondi di solidarietà bilaterali che avessero esteso la platea dei beneficiari oltre i limiti fissati dallo Schema di decreto in titolo, l'integrazione fra risorse pubbliche e risorse di matrice contrattuale, decisiva per garantire la piena operatività dei fondi di solidarietà bilaterali attraverso un incremento dello stanziamento finanziario attualmente previsto (20 milioni di euro);

in ogni caso, la previsione di fondi di solidarietà bilaterali e alternativi (articolo 27 comma 7) per le aziende con più di 5 dipendenti, non risulta sufficiente per rispondere alle esigenze reali di supporto e implementazione. Sarebbe il caso di introdurre l'obbligo della condizionalità dell'utilizzo di detti fondi, per evitare che, in alcuni casi, siano foraggiamenti senza prospettiva;

sarebbe altresì opportuno definire un periodo congruo per l'adeguamento delle novità introdotte dal decreto sugli ammortizzatori sociali;

in materia di prestazioni, sarebbe opportuno rendere strutturale il meccanismo delineato della legge n. 2 del 2009 sul calcolo della prestazione non per settimane, come avviene per la cassa integrazione, ma per giornate;

pur apprezzando l'ampliamento delle prestazioni che potranno essere erogate dai Fondi, ed in particolare le prestazioni riconducibili ai contratti di solidarietà di tipo B, sarebbe stato meglio estendere direttamente le tutele per CIGO, CIGS e Contratti di solidarietà, anche al fine di stabilire un equilibrio tra i due sistemi paralleli, caratterizzati da vite e regole diverse: l'uno sostenuto dal *welfare* pubblico, l'altro interamente finanziato da imprese e lavoratori;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Lombardi, Cominardi, Ciprini, Tripiedi, Dall'Osso, Chimenti ».

ALLEGATO 18

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179.

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEI DEPUTATI AIRAUDO, PLACIDO, PAGLIA E GREGORI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Atto n. 179);

premessi che:

con lo schema di decreto legislativo in esame e gli altri tre adottati l'11 giugno 2015 dal Governo si completa il pacchetto di provvedimenti compresi nella delega della legge n. 183 del 2014 (cosiddetto *Jobs Act*), un pacchetto di provvedimenti correttamente considerati da parte sindacale il compimento di « un disegno recessivo, per il lavoro, i lavoratori, per il Paese »;

tale disegno ha giocato tutto in difesa degli interessi delle aziende e delle imprese, consegnandogli in tre anni quasi 25 miliardi di euro, tra detrazioni IRAP e sgravi contributivi, senza alcun impegno in contropartita a favore dell'occupazione o dell'economia italiana. Sono state approvate norme fortemente penalizzanti e lesive di diritti e tutele per i lavoratori in ragione di una più facile e governabile disponibilità di manodopera liberata da vincoli contrattuali e soprattutto da tutele sindacali;

sono stati abrogati alcune fondamentali disposizioni dello Statuto dei lavoratori, il diritto alla reintegrazione, le tutele sui licenziamenti collettivi, la possibilità di demansionare e dequalificare

unitariamente i lavoratori, l'aumento delle disponibilità ad impiegare libera manodopera come nel caso delle nuove liberalizzazioni in materia di contratti di somministrazione e *voucher*;

con riferimento alla materia delle misure di strumenti al reddito, il *Jobs Act* stabilisce che il Governo adotti uno o più decreti legislativi « allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro ». I decreti legislativi devono tenere conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi;

anche i due decreti legislativi che attuano la predetta delega in materia di strumenti di sostegno al reddito (quello in costanza di rapporto di lavoro oggi in esame e quello di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, già in vigore, che ha ridefinito gli interventi in caso di disoccupazione involontaria) vanno nella direzione di indebolire le tutele contrattuali attraverso l'aumento delle differenze di trattamento, la riduzione dei tempi e l'entità delle protezioni. Lo stesso avviene con l'introduzione del meccanismo del *bonus/malus* in materia di cassa integrazione, pensato quale deterrente, che invece comporta il fondatissimo rischio di favorire i

licenziamenti, visto l'aumento del costo delle contribuzioni nell'uso degli strumenti di « cassa »;

il Governo, infatti, riscrive il sistema degli ammortizzatori sociali, mentre sono ancora forti gli effetti della crisi economica, sia con riferimento al numero dei disoccupati – saliti ad oltre 3,1 milioni di unità – sia per quanto attiene alle ore autorizzate di cassa integrazione nelle sue tre tipologie. Il 2014, in questo senso, è stato fra i peggiori anni di sempre con oltre un miliardo di ore autorizzate; il 2015, pur facendo registrare qualche miglioramento, non è e non può essere considerato l'anno di uscita dalla crisi del nostro sistema produttivo. La riduzione di cassa integrazione ordinaria e straordinaria è infatti ancora debole e rallentata, mentre il forte calo della cassa in deroga è connesso all'assenza di risorse stanziare piuttosto che ad elementi virtuosi;

tenuto conto di ciò, il sistema delineato dal Governo – ma già architettato dalla legge n. 92 del 2012 di riforme del mercato del lavoro – poggia su tre gambe: CIG ordinarie e straordinaria e fondi di solidarietà per l'integrazione salariale in costanza di rapporto e NASpI nei casi di disoccupazione involontaria. Questa architettura, come è stato osservato in audizione presso questa commissione, è pensata e va bene per situazioni non emergenziali, in cui l'economia, crescendo, ha la possibilità di assorbire livelli di disoccupazione superiori a quella ritenuta fisiologica. Ad oggi, però, l'Italia non è in questa situazione, ma è anzi necessario assicurare risorse adeguate e durata congrua, così da favorire la riorganizzazione del sistema produttivo e la riqualificazione del personale, elementi questi che lo schema di decreto legislativo in esame non sembra prevedere con la dovuta considerazione;

in questo quadro, l'eliminazione completa della cassa integrazione in deroga, istituto che certamente andava ripensato e la cui durata nel 2015 era stata già ridotta da 11 a 5 mesi, può avere effetti

esplosivi, sul piano sociale, del lavoro e dell'economia, non essendo sufficiente aver previsto come contromisura per tutelare i lavoratori e il lavoro l'investimento sui fondi di solidarietà bilaterale. Infatti, nella situazione attuale delle imprese e del lavoro i fondi – se non aiutati dallo Stato che li capitalizzi – avranno problemi di sostenibilità finanziaria;

tuttavia è soltanto attraverso il ricorso ai contratti di solidarietà che si potrà bilanciare in durata quanto accade a legislazione vigente; e non va taciuto che la bozza di decreto legislativo non prevede in corso d'opera un monitoraggio per capire l'esigenza di introdurre o meno un periodo transitorio di applicazione, come fu prospettato a suo tempo con la mobilità dalla legge n. 92 del 2012;

inoltre, il passaggio al quinquennio mobile non è indifferente, in quanto penalizza soprattutto le aziende con forte ricorso agli ammortizzatori sociali;

lo schema di decreto legislativo in esame riduce genericamente la contribuzione ordinaria e inasprisce la contribuzione addizionale in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali. Si tratta dell'applicazione di un meccanismo simile al *bonus/malus* delle assicurazioni, che non è privo di criticità. Ad esempio viene applicato solo a metà in quanto non è prevista una riduzione della contribuzione ordinaria in caso di non utilizzo degli ammortizzatori sociali;

come già accennato, i fondi di solidarietà bilaterali introdotti dalla « riforma Fornero » del mercato del lavoro (legge n. 92 del 2012) sono ridefiniti dalla bozza di decreto legislativo in esame, come strumento da utilizzare per il superamento della cassa integrazione in deroga;

nello schema in esame i fondi di solidarietà riprendono in gran parte quanto definito per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, con la differenza di fondo che permane una evidente difficoltà di sostenibilità finanziaria dei fondi, soprattutto se, come accade ora, la fase di

avvio coincide anche con un prolungato periodo di crisi economica. Nel breve periodo, i fondi non potranno funzionare se lo Stato non interviene con un sostegno generalizzato sul modello della cassa in deroga, così da favorire l'accumulazione di capitale. La loro caratteristica strutturale non li rende veicoli attraenti sotto un punto di vista remunerativo, dunque non si capisce in che modo e perché essi dovrebbero assestarsi senza un concreto sostegno da parte dello Stato;

il dato fondamentale che caratterizza questo modello di ammortizzatore è che il mondo del lavoro viene segmentato in una pluralità di comparti che saranno chiamati ad affrontare in proprio, con l'esclusivo utilizzo delle proprie risorse, le varie crisi e necessità di intervento, senza alcuna solidarietà con gli altri comparti e senza alcuna solidarietà da parte dello Stato. A seconda dell'andamento del settore e dell'economia, sulla base di quanto le sofferenze avranno eroso le disponibilità del fondo, gli amministratori del fondo potranno tirare la coperta o verso l'innalzamento dei contributi, che per un terzo pagheranno i lavoratori, o tagliare le prestazioni che, comunque, a regime non potranno mai superare in termini di importo finanziario il quadruplo dei contributi dovuti dall'impresa;

la conseguenza è che l'elasticità che impediva la brutale perdita di posti di lavoro, che dava tempo per risolvere positivamente le crisi, cessa di essere governata nell'interesse del Paese, della sua economia e dell'occupazione;

con la trasformazione dei fondi di solidarietà bilaterali, essi diventano prestazione proporzionata e conseguente al premio pagato da impresa e lavoratori sulla base del rischio che quell'attività ha manifestato nel settore di appartenenza. Si tratta di una logica come quella che ha portato il pareggio di bilancio in Costituzione, che fa venire meno il ruolo sociale dello Stato;

il rischio evidenziato in audizione da parte sindacali – e che ci sentiamo di

condividere – è che in futuro, quando i fondi non potranno erogare le prestazioni per insufficienza delle risorse accumulate solo sulla base del mero gettito contributivo, con un apposito aggiustamento legislativo, a fronte di insostenibili aumenti delle contribuzioni, si possa passare ad investire i capitali accumulati sul mercato finanziario, sul modello dei Fondi pensione chiusi;

il rischio è, dunque, quello di affidare, in un futuro non troppo lontano, alla volatilità del mercato finanziario, una serie di prestazioni garantite dalla Costituzione e dalle norme fondamentali sul lavoro. La sicurezza del capitale investito nei fondi rischia di essere messa a repentaglio dalla carenza normativa che tutt'ora manca rispetto al loro impiego sul mercato borsistico o obbligazionario;

le criticità di carattere generale elencate sono di per sé sufficienti ad esprimere un parere contrario, ma lo schema ne contiene altre relative alle singole disposizioni. Ad esempio, non sono stati inclusi nella platea dei destinatari della CIGO e della CIGS i lavoratori a domicilio mono-committenza, ma sono fatti rientrare nella base di calcolo per la contribuzione, come previsto dall'articolo 13;

viene previsto che i lavoratori del settore della pesca debbano maturare un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni per essere ammessi ai trattamenti di integrazione salariale, ma non viene previsto che il calcolo debba riferirsi alle giornate retribuite ed effettuate anche con datori di lavoro diverso, nel solco del messaggio dell'INPS n. 6885 del 9 marzo 2010 (articolo 1, comma 2);

l'articolo 1, comma 3, stabilisce che l'anzianità effettiva del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata. Tuttavia, per garantire la continuità dell'attività prestata, occorre fare riferimento all'anzianità maturata presso

il committente, oltre la specifica attività svolta, in quanto questi può erogare attività cosiddette di multi servizio, ovvero costituite da diverse tipologie di lavoro;

lo schema uniforma la durata massima complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS (articolo 4), ma essa sarà insufficiente, in particolare per situazioni legate alle medie e grandi aziende in riorganizzazione o ristrutturazione. Per tale ragione andrebbe portata da 24 a 36 mesi nel quinquennio mobile e allo stesso modo andrebbe portata da 30 a 36 mesi per le imprese industriali e artigianali dell'edilizia e affini e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei;

rispetto all'obbligo di convocazione presso i centri per l'impiego dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (calcolata in un periodo di 12 mesi) sia superiore al 50 per cento, ai fini della stipula di un patto di servizio personalizzato (articolo 8), la disposizione rimanda l'attuazione agli articoli da 19 a 22 dello schema di decreto legislativo di cui all'Atto n. 177. Tale disposizione andrebbe abrogata in quanto sostanzialmente inapplicabile. Infatti essa è inestricabilmente condizionata dalle molteplici variabili delle caratteristiche del servizio del restante 50 per cento;

inoltre, vista la cronica carenza di risorse umane e finanziarie, accentuata dal vuoto normativo conseguente alla legge n. 56 del 2014 (recante disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni), è difficile pensare che i centri per l'impiego possano far fronte alle incombenze legate ai percettori di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, in termini di effettiva capacità di rispettare i contenuti dell'articolo 8 sulla condizionalità e sulle politiche attive del lavoro. La costituenda Agenzia nazionale per le politiche attive e il lavoro non sarà in grado di cambiare in meglio la situazione attuale e non vengono previste risorse specifiche per svolgere le

funzioni derivanti dall'obbligo di convocazione;

il secondo comma dell'articolo 8 stabilisce che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Tale previsione non è condivisibile in quanto non tiene conto dell'orario di lavoro svolto e della retribuzione percepita dal lavoratore;

le disposizioni relative al trattamento di integrazione salariale ordinaria (CIGO) delineano, con alcune differenze rispetto ai soggetti interessati dalla normativa vigente, l'ambito oggettivo di applicazione dell'istituto (articolo 10). Non è comprensibile, ad esempio, perché non vengano incluse le imprese commerciali con oltre 50 dipendenti;

la disciplina della procedura di informazione e consultazione sindacale, ripropone quanto contenuto nell'articolo 5 della legge n. 164 del 1975 (articolo 14). Al comma 1 viene previsto che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. Tuttavia, è irragionevole aver previsto che la comunicazione alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale avvenga solo in assenza delle RSU e non in aggiunta;

con riferimento alla cassa integrazione straordinaria diverse criticità attengono alla semplificazione delle causali di intervento (articolo 21) che rischiano di essere sostanziali e non solo formali, in quanto nella disciplina vigente i termini di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione non sono utilizzati propriamente come sinonimi;

inoltre, viene eliminata la cessazione di attività di impresa (o di un ramo di essa) tra le cause di richiesta di CIGS

(articolo 21), ma irragionevolmente vengono escluse anche le aziende in procedura concorsuale. Si tratta infatti di aziende che possono ancora avere un futuro mantenendo la professionalità dei lavoratori nel « patrimonio » aziendale, salvaguardando l'occupazione possibile. Quanto previsto al comma 4, ovvero la deroga di 6 mesi in alcuni casi di crisi nel triennio, è insufficiente e inadeguato a fronteggiare le situazioni di difficoltà delle aziende in procedura concorsuale;

sarebbe stato auspicabile affrontare il tema nelle more della più ampia riforma delle procedure concorsuali e dei modelli di gestione dell'impresa anche considerando l'impegno del governo ad istituire una società a garanzia statale per le ristrutturazioni aziendali;

le disposizioni sui Fondi di solidarietà bilaterali estendono l'obbligo di istituire un fondo di solidarietà alle imprese

che occupano mediamente più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti, in luogo dei 15 dipendenti previsti dalla normativa vigente (articolo 26). L'articolo così come è formulato continua a lasciare fuori dalla possibilità di accedere agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto i lavoratori del settore della pesca. In tale settore, infatti, la maggior parte delle imprese impiega un numero di lavoratori inferiore a cinque unità. Attualmente questi lavoratori non rientrano nel campo di applicazione della integrazione salariale ordinaria o straordinaria e della mobilità. Per coprire i 2 mesi circa all'anno di ferma biologica, fino ad oggi è stata utilizzata integrazione salariale in deroga, che invece lo schema in esame di fatto abroga;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Airaudo, Placido, Paglia, Gregori »

ALLEGATO 19

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Atto n. 179.

PROPOSTA ALTERNATIVA DI PARERE DEL DEPUTATO SIMONETTI

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Atto n. 179);

premessi che:

l'articolo 2 dello schema contempla l'inclusione tra i beneficiari della CIGO e della CIGS anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, estendendo agli stessi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui sono destinatari, ma, al contempo, disapplicando quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, della legge di stabilità per il 2012 (legge n. 183 del 2011), ovvero l'azzeramento per i primi tre anni della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro che occupi fino a nove addetti, per i contratti di apprendistato stipulati nel quadriennio 2012-2016;

la norma di cui al predetto comma 1 dell'articolo 22 della legge di stabilità per il 2012 era finalizzata alla promozione dell'occupazione giovanile ed il suo azzeramento inevitabilmente disincentiva il ricorso a tale tipologia contrattuale;

l'articolo 4 dello schema rimodula in senso riduttivo la durata complessiva delle integrazioni salariali, prevedendo che tra CIGO e CIGS la durata massima complessiva non possa superare i ventiquattro mesi in un quinquennio mobile (trenta per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia);

il dimezzamento della durata temporale dei trattamenti di integrazione salariale dagli attuali quarantotto mesi ai previsti ventiquattro mesi, a fronte del perdurante stato di crisi socio-economica del Paese, senza alcun dubbio rischia di danneggiare e colpire duramente i lavoratori più svantaggiati;

la norma di cui all'articolo 5 dello schema, contemplando una maggiore partecipazione delle imprese beneficiarie dei trattamenti, mediante un contributo addizionale a carico delle stesse commisurato all'effettivo utilizzo della cassa integrazione e senza alcuna distinzione per tipologia di ammortizzatore (CIGO o CIGS), comporta un inasprimento del carico fiscale sulle imprese, gravando eccessivamente su quelle già in difficoltà;

l'applicazione ai trattamenti di integrazione salariale del sistema del *bonus/malus* snatura le finalità degli obiettivi di sostenere le imprese in crisi e disattende le esigenze delle stesse;

negativa è anche l'introduzione, all'articolo 12 dello schema, di un ulteriore limite alla durata della cassa integrazione guadagni ordinaria, che non può eccedere oltre un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile;

l'ambito oggettivo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria definito dall'articolo 20 dello schema non contempla, nell'elenco, le aziende editrici e di stampe di quotidiani e di periodici nazionali, con conseguente esclusione, ai sensi del successivo articolo

22 dello schema, dell'utilizzo della CIGS durante uno stato di crisi delle predette aziende per un periodo da ventiquattro a trentasei mesi;

criticità riveste l'abolizione, prevista all'articolo 21 dello schema, dell'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria nei casi di cessazione dell'attività aziendale che non abbia carattere di definitività, ignorando come in alcuni casi, come ad esempio la cessione della licenza commerciale ad altra insegna, pur in presenza di una cessazione di attività sussista la possibilità di ripresa e salvaguardia dei livelli occupazionali;

parimenti inopportuna appare la previsione di cui all'articolo 22 dello

schema relativamente ai nuovi limiti di durata della cassa integrazione guadagni straordinaria, circa la non possibilità, in caso di crisi aziendale, di concedere una nuova autorizzazione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione, posto che a rimanere senza copertura reddituale sono sempre i lavoratori e le lavoratrici padri e madri di famiglia;

esprime

PARERE CONTRARIO

« Simonetti ».