



**Documento dell'Unione Generale del Lavoro di analisi del disegno di legge 1532/bis,
contenente disposizioni in materia di lavoro
audizione dell'11 gennaio 2024**

Considerazioni generali

Con il disegno di legge 1532/bis, il Governo decide di intervenire in maniera mirata su diversi aspetti che riguardano il mondo del lavoro.

Vista l'eterogeneità del provvedimento, è quindi necessario formulare delle puntuali osservazioni sui contenuti dei singoli articoli, provando, allo stesso tempo, ad evidenziare altri ambiti di possibile intervento sui quali porre l'attenzione.

Il contrasto al caporalato è sicuramente un obiettivo da perseguire, per cui l'istituzione del Sistema informativo è utile per migliorare l'efficacia delle azioni di prevenzione e repressione del fenomeno, anche attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali sia a livello nazionale che locale. Non convince, di conseguenza, la previsione contenuta all'articolo 2 che abroga l'obbligo di esporre una tessera di riconoscimento per il personale occupato nei cantieri edili, soprattutto se non accompagnata da misure alternative, come, ad esempio, la dematerializzazione della tessera di riconoscimento, sempre in un'ottica di contrasto al lavoro sommerso. A margine, è altresì opportuno riflettere sul ruolo decisivo che la Polizia locale può avere nel contrasto al fenomeno del caporalato e, più in generale, del sommerso.

Con riferimento sempre all'articolo 2, la previsione che soltanto le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente più rappresentative sul piano nazionale possano presentare dei quesiti alla Commissione per gli interpellati andrebbe ulteriormente approfondita, ragionando sul superamento stesso del collegamento fra la rappresentatività della sigla sindacale e datoriale e la possibilità di presentare un interpellato. L'alternativa alla formulazione vigente, che prevede tale ipotesi soltanto in capo alle organizzazioni comparativamente più rappresentative, concetto ancora più stringente, potrebbe essere quella di prevedere dei meccanismi che riducano il rischio di presentazione di quesiti temerari o capziosi con il solo obiettivo di ritardare o rimandare l'applicazione di un obbligo di legge.

Il rafforzamento del ruolo del medico competente è condivisibile, in quanto rappresenta un punto focale del sistema della salute e della sicurezza in azienda; contemporaneamente, è fondamentale ribadire la centralità del confronto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, necessario anche in merito alla possibilità di destinare alle attività locali chiusi sotterranei o semisotterranei, oggetto della modifica apportata dall'articolo 2 del presente disegno di legge all'articolo 65 del decreto legislativo 81/2008.

L'articolo 3 interviene su un singolo aspetto della gestione degli ammortizzatori sociali; è opportuno chiarire che la mancata comunicazione da parte del datore di lavoro non comporta di per sé la decadenza dal diritto a percepire il trattamento di integrazione salariale. Anche nel caso degli ammortizzatori sociali si auspica



l'apertura di un confronto più complessivo, finalizzato a dare maggiori certezze sia per il sostegno al reddito che per la riqualificazione professionale, con la prospettiva di arrivare ad una semplificazione procedurale, eliminando le attuali differenze che finiscono per penalizzare alcune categorie di lavoratori, come ad esempio gli occupati nel settore della pesca. Ragionamento simile può essere fatto pure per alcune categorie di lavoratori del pubblico impiego, penalizzati da procedure complesse, come per i supplenti brevi nelle scuole. La decisione di aprire la piattaforma per il Supporto per la formazione e il lavoro anche ad altre tipologie di persone, pur senza percepire la relativa indennità, è fondamentale in termini di riqualificazione professionale nel momento in cui il sistema produttivo si trova ad affrontare le sfide legate alla transizione digitale e ambientale.

L'articolo 4 si inserisce, per molti versi, nella riflessione complessiva legata agli ammortizzatori sociali: il ruolo dei fondi di solidarietà bilaterali dovrebbe essere ben definito, con il rafforzamento, in un'ottica di trasparenza, di alcuni strumenti, come ad esempio l'obbligo di pubblicare i bilanci o la previsione che il presidente del collegio dei revisori sia nominato dal ministero del lavoro, di concerto con il ministero dell'economia; in prospettiva, è opportuno assicurare la massima partecipazione di tutti i soggetti interessati, in un'ottica democratica.

Con riferimento agli articoli seguenti, è importante il richiamo alla contrattazione collettiva inserito all'articolo 6, relativo alla durata del periodo di prova. Al di là del contenuto del singolo articolo, si ribadisce l'importanza di adottare una normativa a sostegno della contrattazione collettiva e per il miglioramento delle relazioni industriali. Il presente disegno di legge potrebbe essere integrato con le disposizioni in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, sul diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione delle imprese.

Rispetto alle modifiche da apportare alla legge 81/2017 sul lavoro agile, andrebbe inserita la previsione di un accordo collettivo per regolamentare il ricorso allo smart working nelle imprese, quanto meno in quelle al di sopra di una determinata soglia, così da valorizzare appieno uno strumento utile a conciliare le esigenze di vita e di lavoro del dipendente, ma anche funzionale ad incrementare la produttività.

È importante agire per dare qualità al lavoro giovanile, investendo in maniera significativa sull'apprendistato in termini di formazione e di valorizzazione e certificazione delle competenze acquisite, aspetto sul quale possono offrire un contributo attivo anche i fondi interprofessionali per la formazione continua. In un tale scenario, si inseriscono correttamente pure i Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento. L'istituzione di un Albo nazionale delle buone pratiche e di un Osservatorio, ai sensi dell'articolo 23 del presente disegno di legge, è sicuramente apprezzabile perché finalizzata a dare maggiori certezze agli studenti, alle loro famiglie e agli stessi dirigenti scolastici. A margine, si auspica la stabilizzazione delle tutele Inail in favore degli studenti e del personale docente e non docente in ogni ordine di studio.



Le misure contenute agli articoli da 14 a 17 rispondono alla logica condivisibile del miglioramento delle relazioni fra l'Inps e i cittadini, cosa fondamentale, tenuto conto del livello di contenzioso ormai raggiunto. In linea generale, il medesimo approccio potrebbe essere impiegato, in senso proattivo, in tutte le relazioni intercorrenti fra l'Istituto e il cittadino nelle sue diverse espressioni e non soltanto per quanto attiene alla regolarizzazione spontanea di eventuali anomalie, errori o omissioni nel versamento dei contributi previdenziali.

Con riferimento all'articolo 18, l'estensione delle attività della società Inps Servizi spa anche al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alle sue società, comprese quelle in house, e agli enti vigilati è in linea di principio condivisibile, se accompagnata da assunzioni congrue e sufficienti ad assicurare il servizio e a compensare le possibili conseguenze negative in termini occupazionali fra gli operatori del settore dei call center, fra i più fragili e precari in assoluto, mentre l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso al trattamento pensionistico, al di là del caso specifico dell'articolo relativo all'Ape sociale e al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci, se è apprezzabile in un'ottica di semplificazione, dall'altra, non dovrebbe in nessun caso portare surrettiziamente ad un peggioramento dei requisiti di uscita.

Da ultimo, si auspica un iter rapido anche per il disegno di legge 1532/ter.

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Art. 1 – Istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura	All'articolo 25-quater del decreto-legge 119/2018, è inserito il comma 5-bis per effetto del quale viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura. Alla sua costituzione e alla successiva alimentazione concorrono, oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, il Ministero dell'interno, l'Inps, l'Inail, l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'Anpal, l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (Agea) e l'Istat. Sono indicati nello specifico i dati e le informazioni che ogni singolo soggetto mette a disposizione per il funzionamento del Sistema. Le regioni e le province autonome di	L'istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura è sicuramente utile ad avere un quadro complessivo di un fenomeno che impatta negativamente su vari aspetti, dalla sicurezza sul lavoro alle retribuzioni, dalla tutela previdenziale e assicurativa, fino ad arrivare alla concorrenza fra le imprese. È fondamentale assicurare un confronto stabile con le organizzazioni sindacali, per una puntuale valutazione dei dati. Nel contrasto al fenomeno del caporalato e, più in generale, del sommerso nel mondo del lavoro, dovrebbe essere valorizzato il contributo che può arrivare dai comuni e dalla Polizia locale, sia per



	<p>Trento e Bolzano forniscono i dati relativi ai trasporti e agli alloggi destinati ai lavoratori del settore agricolo. Non sono previsti maggiori oneri.</p>	<p>alimentare il Sistema informativo, sia, soprattutto, sul campo. Un'osservazione in merito alle funzioni di polizia giudiziaria attribuite agli appartenenti ai corpi ed ai servizi di polizia locale che prevedono: modalità di accertamento degli illeciti in materia lavoristica; accertamento e contestazione degli illeciti amministrativi; procedimento sanzionatorio amministrativo in materia giuslavoristica; sanzioni in tema di lavoro nero e la sospensione dell'attività imprenditoriale; sospensione dell'attività imprenditoriale; accertamento e contestazione degli illeciti penali; lavoro minorile e lavoratrici madri. Anche la giurisprudenza di legittimità non ha avuto dubbi nel riconoscere alle polizie locali competenza generale nell'accertamento dei reati, ponendo come unico limite sostanzialmente quello territoriale legato al comune in cui il servizio deve essere prestato. La stessa Corte di Cassazione, nel 2015, ha riconosciuto la competenza generale della Polizia locale ad accertare violazioni amministrative e penali anche in materia giuslavoristica o nell'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del decreto legislativo 81/2008. Occorre però sottolineare l'inadeguatezza del coordinamento di attività di contrasto agli illeciti di natura giuslavoristica da parte delle polizie locali con gli organi ispettivi territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'azione coordinata di polizia locali e organi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che fanno capo a livello provinciale alle D.T.L. può portare a risultati eccellenti</p>
--	--	--



		nell'azione di contrasto a fenomeni che a livello locale sono forieri di tensioni e problemi.
Art. 2 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	<p>Sono apportate alcune modifiche ad alcuni articoli del decreto legislativo 81/2008, cosiddetto Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nello specifico, con riferimento all'articolo 6, relativo alla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, sono esclusi dal diritto di voto, pur mantenendo il diritto a partecipare alle riunioni, i tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e il rappresentante dell'Anmil, l'Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro. All'articolo 12 (interpello), per effetto della modifica apportata, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente (e non comparativamente) più rappresentative sul piano nazionale possono inoltrare alla Commissione per gli interpelli quesiti di ordine generale in materia di salute e sicurezza del lavoro. Viene riformulato il comma 2, relativo alla composizione della Commissione per gli interpelli: essa è composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui almeno uno con profilo professionale giuridico, da due rappresentanti del Ministero della salute, di cui almeno uno con profilo professionale giuridico, e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province, di cui almeno due con profilo giuridico; la Commissione è integrabile, se l'interpello investe competenze di altri dicasteri. Non spettano compensi per i partecipanti. All'articolo 38 (titoli e requisiti del medico competente) è aggiunto il comma 4-bis, per effetto del quale il Ministero della salute</p>	<p>Questa parte del provvedimento, intervenendo su diversi articoli del decreto legislativo 81/2008, si presta a valutazione di diverso tenore. In primo luogo, è fondamentale rafforzare il ruolo della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, garantendo delle convocazioni puntuali e costanti nel tempo, con l'obiettivo di fornire della valutazioni preventive sulle più importanti modifiche da apportare alla disciplina vigente. Qualche perplessità si nutre in merito all'esclusione dal diritto di voto del rappresentante dell'Anmil. Condivisibile la strutturazione della Commissione per gli interpelli che dovrebbe essere a disposizione di tutti i soggetti interessati, evitando limitazioni legate alla rappresentatività del proponente. Per evitare un ricorso fraudolento alla Commissione, finalizzato esclusivamente a rallentare una eventuale decisione attesa, potrebbe essere utile ipotizzare l'introduzione di regole più stringenti per evitare i ricorsi temerari. La figura del medico competente resta centrale nella questione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; premesso ciò è, quindi, opportuna la verifica sul permanere dei requisiti da parte del soggetto, mentre è utile prestare la massima attenzione alla sorveglianza sanitaria, motivando ogni decisione. L'eventuale utilizzo di locali chiusi sotterranei o semisotterranei dovrebbe essere oggetto di un confronto con la</p>



verifica periodicamente, attraverso i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, il mantenimento del requisito sugli obblighi formativi (almeno il 70% del totale nella disciplina medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro) per la permanenza nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero. Sono apportate una serie di modifiche all'articolo 41, relativo alla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente. È aggiunta una terza fattispecie alla due già previste (casi previsti dalla normativa vigente e su richiesta del lavoratore ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi): la sorveglianza sanitaria è effettuata qualora la valutazione dei rischi (articolo 28), svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità. Al comma 2 dell'articolo 41, nell'ambito della sorveglianza sanitaria la visita medica preventiva può essere anche in fase preassuntiva; il riferimento, prima contenuto al comma 2, lettera e-bis), che viene abrogato, è inserito al comma 2, lettera a). Allo stesso comma, ma alla lettera e-ter), si circoscrive l'obbligo di visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi: viene effettuata soltanto se il medico competente la ritiene necessaria in ragione della mansione svolta. Il comma 2-bis) è sostituito. Il medico competente, nella prescrizione di esami e indagini, tiene conto dei risultati dei medesimi esami e indagini contenuti nella cartella sanitaria e di rischio, al fine di evitare ripetizioni. Al comma 4-bis, la data del 31 dicembre 2009, entro la quale con accordo in Conferenza Stato-regioni sono rivisitate le condizioni e le

rappresentanza sindacale in azienda. L'eliminazione dell'obbligo di esporre il tesserino di riconoscimento all'interno dei cantieri potrebbe essere sostituito mediante il ricorso ad altri strumenti, in particolare telematici, utili comunque a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso in edilizia.



modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza, è fissata al 31 dicembre 2023. Per effetto della modifica apportata al comma 6-bis, il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto in tutti i casi (con riferimento alla mansione: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente). Da ultimo, per effetto della modifica apportata al comma 9 dell'articolo 41, avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso all'azienda sanitaria locale. Vengono modificati i commi 2 e 3 dell'articolo 65 (locali sotterranei o semisotterranei). Fermo restando il divieto di destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, è consentito in deroga l'uso di locali chiusi sotterranei o semisotterranei se le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, nel rispetto dei requisiti dell'allegato IV (requisiti dei luoghi di lavoro) e delle idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. Il datore di lavoro comunica all'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro l'uso dei locali, allegando la documentazione; i locali possono essere utilizzati decorsi trenta giorni dalla comunicazione. Se l'Inl richiede delle integrazioni, l'utilizzo dei locali è possibile decorsi trenta giorni dall'invio delle integrazioni. Per effetto della modifica apportata all'articolo 304, viene abrogato per il personale occupato nei cantieri edili l'obbligo di esporre la tessera di riconoscimento corredata di fotografia con le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro che prevede, in caso di mancata esposizione, una sanzione variabile da 100 a 500 euro per lavoratore (art. 36-bis, commi 3-5,



	decreto-legge 223/2006). Dalla attuazione dell'articolo 2 non derivano ulteriori oneri.	
Art. 3 – Sospensione della prestazione di cassa integrazione	Viene sostituito l'articolo 8 del decreto legislativo 148/2015, relativo alla compatibilità fra i trattamenti di integrazione salariale e lo svolgimento di una attività lavorativa. In caso di svolgimento di una attività lavorativa dipendente o autonoma, il lavoratore non percepisce il relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento salariale se non ha provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale Inps. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati (articolo 4-bis del decreto legislativo 181/2000), sono valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione.	In un nessun caso il lavoratore che percepisce un ammortizzatore sociale dovrebbe perdere il beneficio a causa di comunicazioni non inviate dal datore di lavoro o da terzi. Più in generale, sarebbe utile rivedere la disciplina della sospensione della cassa integrazione, valutando correttamente i vari elementi. L'ammortizzatore sociale, ad esempio, potrebbe essere fruito anche su base oraria, andando così ad integrare quanto percepito con una attività lavorativa a tempo parziale o con retribuzione inferiore a quanto spettante a titolo di ammortizzatore sociale.
Art. 4 – Modifiche alla disciplina in materia di fondi di solidarietà bilaterali	È aggiunto il comma 11-bis all'articolo 26 (fondi di solidarietà bilaterali) del decreto legislativo 148/2015. Per i fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente alla data del 1° maggio 2023, i decreti istitutivi determinano la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che deve essere trasferita dal fondo di integrazione salariale (già fondo residuale, presso l'Inps, articolo 29) al bilancio del nuovo fondo di solidarietà bilaterale, previa certificazione dell'Inps sulla base di un decreto ministeriale da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. L'ammontare delle risorse accumulate è determinato dal decreto ministeriale, tenendo conto del patrimonio del fondo di integrazione salariale nell'anno precedente la costituzione del nuovo fondo bilaterale e del rapporto tra i contributi versati al fondo di integrazione salariale nell'anno	Si tratta di una modifica molto mirata, anche se andrebbe fatta una riflessione più complessiva sul ruolo dei fondi di solidarietà bilaterali, dalle regole per la loro costituzione alla gestione democratica e partecipativa, passando per la definizione di confini certi fra la gestione affidata al soggetto pubblico e al fondo di solidarietà.



	precedente dai datori di lavoro del settore del nuovo fondo e l'ammontare totale dei contributi versati nell'anno precedente al fondo di integrazione salariale.	
Art. 5 – Modifiche alla disciplina in materia di somministrazione di lavoro	Viene integrato l'articolo 31 del decreto legislativo 81/2015. Sono esenti dai limiti quantitativi i soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.	La norma risponde ad una logica coerente, in quanto il contratto, seppure in somministrazione, è comunque a tempo indeterminato. Per evitare ogni possibile uso distorto dello strumento, cosa che potrebbe avere effetti negativi in termini di stabilità del posto di lavoro, si potrebbe immaginare una esenzione legata alla mansione. Il caso è quello di una impresa che per un periodo di tempo determinabile ha la necessità di avere del personale da impiegare in mansioni di cui normalmente non necessita.
Art. 6 – Durata del periodo di prova	Viene integrato l'articolo 7 (durata massima del periodo di prova), comma 2, del decreto legislativo 104/2022. Fermo restando le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro; la durata non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici per rapporti di lavoro non superiori a sei mesi e a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi, ma inferiore a dodici mesi.	È importante avere indicato che il riferimento prioritario è sempre alla contrattazione collettiva.
Art. 7 – Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile	All'articolo 23 della legge 81/2017, relativo al lavoro agile, viene cassato il riferimento alla decorrenza dal 1° settembre 2022, mentre si specifica che la comunicazione in via telematica da parte del datore di lavoro debba avvenire entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo di lavoro agile oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della	Lo strumento del lavoro agile, dopo la fase emergenziale legata alla gestione della diffusione del Covid-19, è utile per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia, ma anche per accrescere la produttività. In questo senso, è opportuna una riflessione complessiva sulla normativa, in primis la legge 81/2017, che regola lo smart



	durata o della cessazione del periodo di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto ministeriale.	working, eliminando gli appesantimenti burocratici e favorendo la sottoscrizione di accordi collettivi.
Art. 8 – Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato	A decorrere dal 2024, le risorse stanziare dall'articolo 1, comma 110, lettera c), della legge 205/2017, a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione, sono destinate alle attività di formazione promosse dalle regioni e dalle province autonome nell'ambito delle diverse tipologie di apprendistato (capo V del decreto legislativo 81/2015).	L'apprendistato è centrale per l'inserimento lavorativo dei giovani; è opportuna una intesa fra lo Stato e le amministrazioni regionali per uniformare la procedura di accesso alle attività formative.
Art. 9 – Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro	È aggiunto il comma 7-bis all'articolo 26 (dimissioni volontarie e risoluzione consensuale) del decreto legislativo 151/2015, per effetto del quale, in caso di assenza ingiustificata che si protrae oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato o, in mancanza di questo, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dall'articolo 26.	Vista la delicatezza della questione, è sempre opportuna una verifica da parte degli organismi competenti al fine di accertare la reale volontà della lavoratrice o del lavoratore. È possibile, in questo senso, emendare l'articolo prevedendo comunque una comunicazione da parte del datore di lavoro al dipendente circa gli effetti del mancato rientro a lavoro; tale comunicazione dovrebbe essere inviata, per conoscenza, anche all'Ispettorato del lavoro.
<i>Artt. 10 e 11</i>	<i>Stralciati</i>	
Art. 12 – Modifica all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in materia di assunzione di lavoratori socialmente utili o impegnati in attività di pubblica utilità	Le amministrazioni pubbliche utilizzatrici di lavoratori socialmente utili o impegnati in attività di pubblica utilità possono procedere alla stabilizzazione degli stessi, anche part time, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, entro il 30 dicembre 2023.	La norma andrebbe allineata alla effettiva entrata in vigore della presente legge.
<i>Art. 13</i>	<i>Stralciato</i>	
Art. 14 – Attività dell'Istituto nazionale della previdenza sociale per la promozione dell'adempimento spontaneo degli obblighi contributivi	L'Inps può mettere a disposizione del contribuente, o del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in suo possesso, acquisiti direttamente o pervenuti direttamente, al fine di semplificare gli adempimenti e stimolare l'osservanza degli obblighi contributivi per la regolarizzazione	L'articolo è volto a favorire un diverso sistema di relazioni fra l'Inps e il cittadino, al fine di sanare eventuali anomalie, errori o omissioni riscontrate dall'Istituto. Si tratta di una ipotesi condivisibile che potrebbe essere ulteriormente perfezionata, prevedendo, ad esempio, una contestuale



	<p>spontanea di anomalie, errori o omissioni. Il contribuente, entro novanta giorni dal ricevimento della comunicazione da parte dell'Inps, può segnalare all'Istituto eventuali fatti e circostanze non emerse, relativamente all'oggetto della comunicazione. Il contribuente, che regolarizza le anomalie, le omissioni e gli errori entro novanta giorni dalla notifica ed effettua il versamento dei contributi dovuti entro i successivi trenta giorni, è ammesso al pagamento della sanzione civile nella misura del 2,75% dell'importo della contribuzione dovuta. In caso di pagamento dilazionato, l'applicazione della riduzione prevista è subordinata al versamento della prima rata. In caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate, si applica la sanzione civile prevista. Nel caso in cui il contribuente non segnala o non regolarizzi la propria posizione entro novanta giorni dalla comunicazione, l'Inps può avvalersi delle facoltà indicate all'articolo 16 della presente legge; le sanzioni sono calcolate sempre sulla base di quanto previsto all'articolo 116, comma 8, della legge 388/2000.</p>	<p>informativa al lavoratore dipendenti nei casi in cui il datore di lavoro non abbia versato il dovuto. Sempre in un'ottica di miglioramento delle relazioni fra Inps e cittadino, andrebbe valutata l'ipotesi di rendere maggiormente proattivo il comportamento dell'Istituto, così da ridurre il contenzioso e per favorire un corretto accesso ai vari strumenti a disposizione.</p>
<p>Art. 15 – Dilazione del pagamento dei debiti contributivi</p>	<p>È inserito il comma 11-bis all'articolo 2 (riscossione dei crediti contributivi, rateazione dei pagamenti, norme in materia contributiva) del 338/1989. A decorrere dal 1° gennaio 2025, Inps e Inail possono consentire il pagamento rateale di debiti per contributi, premi e accessori di legge ad essi dovuti, non ancora affidati agli agenti della riscossione. Le rate mensili possono essere al massimo 60; è atteso un decreto ministeriale per l'individuazione dei casi ammessi, mentre i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, sono disciplinati da atti dei rispettivi</p>	<p>L'ipotesi di consentire il pagamento rateale dei debiti in maniera strutturale è sicuramente condivisibile, in quanto utile a rasserenare il contribuente in ritardo con i pagamenti. Da valutare, nel decreto attuativo, il corretto bilanciamento fra il pagamento rateale dei debiti e il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva.</p>



	<p>Consigli di amministrazione. Di conseguenza, a decorrere dalla medesima data del 1° gennaio 2025, il comma 17 dell'articolo 116 della legge 388/2000 cessa di applicarsi all'Inps e all'Inail.</p>	
<p>Art. 16 – Potenziamento dell'attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi non versati</p>	<p>Le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, compresi quelli in caso di utilizzo di prestatori imputati a terzi o a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti d'ufficio compiuti dall'Inps, tramite l'accesso a banche dati anche di altre pubbliche amministrazioni, al fine di procedere alla comparazione dei dati per far emergere basi imponibili non dichiarate; l'attività è volta pure all'accertamento di eventuali godimenti di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, in tutto o in parte non dovuti. Gli uffici dell'Inps possono: a) invitare i contribuenti a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti, indicando esplicitamente il motivo; b) invitare i contribuenti a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti, sempre indicando il motivo; c) inviare ai contribuenti questionari su dati e notizie di carattere specifico sui loro confronti o su terzi con i quali hanno intrattenuto rapporti, con invito al restituirli compilati e firmati; d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia, atti o documenti rilevanti e a rendere dichiarazioni su questionari emessi dall'Inps. Inviti e richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite posta elettronica certificata. Il termine per l'adempimento, mai inferiore a quindici giorni, decorre dalla data di notificazione. Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa, l'Inps può formare un avviso di accertamento; anche in questo caso, è previsto l'invio</p>	<p>La norma è strettamente connessa all'obiettivo di realizzare un diverso approccio nelle relazioni fra Inps e cittadino. L'accesso alle banche dati è utile in questo senso, in quanto, da una parte, permette all'Istituto di avere un quadro più chiaro, dall'altra, riduce le incombenze in capo al cittadino. In prospettiva, la disciplina potrebbe estendersi ad una serie di adempimenti meramente burocratici che oggi impattano sui lavoratori e sui pensionati.</p>



	<p>prioritario tramite Pec. In caso di pagamento nei quaranta giorni, le sanzioni civili sono ridotte del 50%; entro il medesimo termine, il contribuente può presentare domanda di pagamento rateale. In mancanza di pagamento, integrale o, se autorizzato, rateale, entro il 31 dicembre dell'anno successivo, l'Inps notifica un avviso di addebito. Sia in caso di accertamento negativo che per l'avviso di addebito, la mancata comparizione o l'omessa comunicazione del contribuente costituiscono elementi di prova, ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione. Non sono previsti maggiori oneri.</p>	
<p>Art. 17 – Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche al decreto legislativo 46/1999. Nello specifico, in caso di iscrizioni a ruolo dei crediti degli enti previdenziali, di cui all'articolo 24, l'eventuale ricorso deve essere notificato presso la sede territoriale Inps nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati. Il medesimo riferimento è inserito anche all'articolo 29, relativo alle garanzie giurisdizionali per entrate non devolute alle commissioni tributarie.</p>	<p>Si specifica il soggetto deputato a ricevere eventuali ricorsi avverso iscrizioni a ruolo.</p>
<p>Art. 18 – Attività della società Inps Servizi spa a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e in house</p>	<p>Con riferimento alla Società Italia Previdenza – Società italiana di servizi per la previdenza integrativa (Sispi) spa, interamente partecipata dall'Inps, cui è stato affidato il servizio in seguito al processo di internalizzazione del contact center multicanale dell'Inps (articolo 5-bis del decreto-legge 46/2019), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le sue società, gli enti vigilati e le società in house del Ministero possono avvalersi, con oneri a proprio carico, delle prestazioni della società Sispi, per le attività rientranti nell'oggetto sociale della medesima.</p>	<p>La norma deve essere valutata con attenzione. Se, da una parte, il rafforzamento della Società Italia Previdenza, interamente partecipata dall'Inps, è un obiettivo perseguibile, dall'altra, però, occorre anche seguire puntualmente quanto accade nel settore dei call center, caratterizzato da una fortissima precarietà che vanifica spesso le professionalità acquisite nel tempo dagli operatori. In questo senso, è fondamentale prevedere un incremento del personale in</p>



		servizio presso Società Italia Previdenza.
Art. 19 – Apertura strutturale dei termini di adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali	È ammessa la possibilità per i pensionati già dipendenti pubblici con trattamento a carico della Gestione speciale di previdenza dell'amministrazione pubblica, già iscritti all'Inpdap, e i dipendenti e i pensionati di enti e amministrazioni pubbliche, iscritti ai pensionistici presso enti o gestioni previdenziali diverse, che non sono iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (articolo 1, comma 245, della legge 662/1996), di aderire alla medesima, dandone comunicazione all'Inps. L'adesione è irrevocabile, con le prestazioni che possono essere richieste decorso un anno dall'iscrizione.	Considerando che l'adesione, seppure su base volontaria, è comunque irrevocabile, è fondamentale accompagnare tale passaggio con una puntuale e mirata campagna informativa.
Art. 20 – Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto	Le scadenze per le domande per l'accesso all'Ape sociale (articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 232/2016) e per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, cosiddetti lavoratori precoci (articolo 1, commi da 199 a 205, della legge 232/2016) sono fissate al 31 marzo, al 15 luglio e al 30 novembre di ciascun anno. Le domande acquisite entro le scadenze previste sono accolte soltanto se residuano le necessarie risorse finanziarie.	Si tratta di una norma di semplificazione. In via generale, è opportuno ribadire il concetto che da eventuali modifiche procedurali non può derivare un inasprimento dei requisiti richiesti per l'accesso, in questo caso, al trattamento pensionistico. In altri termini, una cosa è la scadenza entro la quale il cittadino può presentare la domanda; un'altra è la decorrenza del beneficio stesso oggetto di istanza.
Art. 21 – Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338 e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610	Viene integrato l'articolo 13 della legge 1338/1962, relativo alla costituzione di una rendita vitalizia in favore del dipendente al quale il datore di lavoro ha omesso di versare i contributi previdenziali che non possono più essere versati per sopravvenuta prescrizione. Per effetto della modifica apportata, il lavoratore stesso, in caso di mancata attivazione da parte del datore di lavoro, può chiedere all'Inps la costituzione della rendita vitalizia con	È importante evitare che da tale norma derivi un nocumento per il lavoratore, con il datore di lavoro che potrebbe trovare più vantaggioso non versare il dovuto, contando piuttosto sui tempi dilatati della giustizia civile.



	<p>oneri a proprio carico, con versamento della riserva matematica calcolata in base alle tariffe determinate al momento. Di conseguenza, la dotazione del Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementata di 14,2 milioni per il 2024 e di 2,1 milioni per il 2025, mentre gli oneri derivanti dalla integrazione dell'articolo 13 della legge 1338/1962 sono valutati in 6,8 milioni per il 2024 fino ad arrivare a 12,2 milioni a decorrere dal 2033. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare le occorrenti variazioni di bilancio.</p>	
<p>Art. 22 – Svolgimento mediante videoconferenza o in modalità mista delle riunioni degli organi degli enti previdenziali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103</p>	<p>Con l'obiettivo di contenere i costi degli organi, consentendo la più ampia partecipazione, le riunioni degli organi statuari degli enti previdenziali, di cui al decreto legislativo 509/1994 e al decreto legislativo 103/1996, possono svolgersi anche in maniera ordinaria mediante videoconferenza. Il collegamento può essere previsto pure per una parte dei componenti degli organi, sempre nel rispetto dei criteri di trasparenza, tracciabilità, identificabilità, sicurezza delle comunicazioni e protezione dei dati personali. Gli enti che non prevedono la modalità in videoconferenza sono tenuti ad integrare lo statuto; la deliberazione deve essere sottoposta al Ministero vigilante entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p>Si tratta di una disposizione condivisibile.</p>
<p>Art. 23 – Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento presso le istituzioni scolastiche</p>	<p>Sono inseriti dei commi dopo il comma 784-quater dell'articolo 1 della legge 145/2018. Presso il Ministero dell'istruzione e del merito è istituito l'Albo delle buone pratiche dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento; con decreto ministeriale sono definite le modalità di costituzione e di funzionamento dell'Albo nel quale</p>	<p>L'istituzione dell'Albo delle buone pratiche dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento è utile, in quanto rafforza uno strumento che è importante in quanto favorisce un primo collegamento fra il mondo del lavoro e giovani studenti. È opportuno che all'interno dell'Osservatorio sia prevista una</p>



	<p>sono raccolte le buone pratiche adottate dalle istituzioni scolastiche. Sempre presso il medesimo Ministero, è istituito l'Osservatorio nazionale per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. L'Osservatorio, la cui composizione, durata in carica dei componenti e funzionamento è definita con decreto ministeriale, ha compiti di sostegno al monitoraggio e alla valutazione dei percorsi. Non sono previsti nuovi oneri finanziari, mentre ai componenti dell'Osservatorio non spetta compenso alcuno.</p>	<p>presenza del sindacato confederale. A margine, si sollecita la stabilizzazione della tutela assicurativa Inail in favore degli studenti e del personale docente e non docente in servizio presso tutte le istituzioni scolastiche e per tutte le attività svolte.</p>
--	--	--