

Audizione su C. 1532bis 29 gennaio 2024 Commissione Lavoro

Pasquale Tridico
Prof ordinario di Economia del lavoro
Università Roma Tre

DDL 1532bis – quadro generale

- il ddl in oggetto si presenta come una "coda" del DL 48/2023, con alcune precisazioni e aggiunte che probabilmente rispondono (io ritengo) a richieste provenienti dagli operatori (consulenti del lavoro, sindacati minori ecc), come può evincersi da alcuni articoli di interesse minore, o procedurale se non confliggenti con interessi di sindacati maggiormente rappresentativi (**art. 2**)
- Alcuni altri articoli riguardano **INPS** (con introduzioni di norme molto utili per interesse generale, per le funzioni di INPS, per i diritti del lavoratore, come la non prescrizione di alcuni diritti previdenziali, art 21)
- e **INPS servizi** (la società costituita nel 2019 che ha internalizzato opportunamente il servizio di call center nel 2022, con ottimi risultati) con la giusta previsione ora di una estensione dei propri servizi anche ad altre agenzie del Ministero del lavoro (art 18)
- Altre rappresentano un arretramento dei diritti dei lavoratori, come la norma sulla **somministrazione** (con l'abolizione del limite del 30% per gli interinali in azienda) o quella sul **licenziamento dopo 5 giorni** di assenza

Art 4 – fondi bilaterali

- l'art. 4 relativo al trasferimento presso fondi bilaterali costituiti dopo il **1° maggio 2023** () di una quota di risorse del Fondo di integrazione salariale INPS relative al settore interessato.
- La costituzione di fondi bilaterali può proseguire all'infinito, senza alcuna verifica di sostenibilità ? E' una proliferazione che giova al sistema previdenziale, oppure è un **"universalismo" troppo selettivo**, frammentato e discriminatorio, che in caso di crisi, come abbiamo visto durante il Covid, può creare problemi di efficienza nei tempi e lungaggini burocratiche?

Modifiche al T.U. 2008 sulla salute e sicurezza sul lavoro

- **L'art. 2**, contiene una serie di modifiche marginali, sulla composizione della Commissione consultiva permanente e sul medico competente, di cui non si capiscono le finalità e gli interessi generali.
- Poco comprensibile anche la modifica dell'art. 12 TU 2008 (Commissione per gli interpelli), là dove sostituisce la formula del sindacato cpr, con quella di "sindacato maggiormente rappresentativo". Non credo sia sostenuto dai sindacati confederali più grandi.
- Delicata è la modifica dell'art. 65 TU 2008 che amplia la possibilità di effettuare lavori in luoghi sotterranei o semi-sotterranei, pur sotto il controllo "virtuale" dell'INL.

Liberalizzazione della somministrazione

- Art. 5 DDI attua un'ulteriore liberalizzazione della somministrazione a TI, dopo il d.l. 48/23, giustificata con la solita tesi dell'incentivo all'assunzione stabile del somministrato. In realtà, si prevede che i somministrati a tempo INDETERMINATO siano esclusi dai limiti percentuali di contratto collettivo, per un verso allargando la possibilità per le imprese di utilizzare tali lavoratori in luogo di quelli direttamente assunti, per altro verso favorendo l'espansione del mercato delle agenzie di somministrazione.

Durata del periodo di prova

- L'Art. 6 é una norma un po' contraddittoria che sarà di non facile applicazione, perché non tiene conto del ruolo in materia della contrattazione collettiva. Infatti, dopo aver scritto che è fatta salva la previsione più favorevole del contratto collettivo, si aggiunge che "in ogni caso" la durata della prova segue range fissati dalla legge. Quindi ?

Modifiche nella risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 9 DDL. Questa, a mio avviso, la norma più insidiosa per i diritti dei lavoratori.
- La riforma stabilisce che al massimo **dopo 5 giorni** di assenza ingiustificata il rapporto s'intende risolto per volontà del lavoratore e si bypassa anche la disciplina sulle dimissioni.
- Da un lato, interviene a gamba tesa sulla contrattazione collettiva che già regola l'ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore. Dall'altro, la soluzione proposta è contraria alla giurisprudenza che è molto attenta a valutare le ragioni dell'assenza "ingiustificata".
- Nessuna considerazione delle ragioni dell'assenza: il lavoratore potrebbe trovarsi in una situazione di impossibilità, senza colpa, per cause fisiche o altro. Non è ammessa prova contraria.
- Una norma che magari semplifica la vita agli operatori, pone certezza immediata sulle prestazioni che conseguono all'evento (se si tratta di dimissioni per volontà del lavoratore, quest'ultimo non ha diritto a sostegni al reddito), ma dall'altra si restringe la libertà e i diritti dei lavoratori, e si allarga la possibilità di infiltrazioni ulteriore del fenomeno di dimissioni in bianco per le donne che in passato ha raggiunto cifre molto importanti (40mila persone all'anno).

Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia

- Art. 21. Decorso il termine di prescrizione di 10 anni, con questa norma il lavoratore può comunque chiedere a INPS, con onere a proprio carico, la costituzione della rendita vitalizia (abbiamo in INPS infatti molti casi in cui il lavoratore non si ritrova, a fine carriera, quindi decorsi i 10 anni di prescrizione, i contributi che credeva di avere. Non poteva fare più nulla, se non appellarsi ad un giudice. E la giurisprudenza è stata altalenante in materia, a volte concedendo al lavoratore la non prescrizione e a volte la prescrizione. Ora si dà questa facoltà al lavoratore (con onere a suo carico)
- Questa norma è stata analizzata e proposta dallo scorso CDA di INPS

Norme contributive : 1. dilazione contributiva e 2. accertamenti contributivi

- 1. Dilazione con maggiore rateizzazione (**art 15**) **fino a 60 rate** per oneri contributivi prima che si arrivi alla agenzia di riscossione
- 2. (art. 16). Similmente a ciò che può fare ADE, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'INPS sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo **o di altre pubbliche amministrazioni e dalla comparazione dei relativi dati**, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti (superando problemi di privacy – attraverso il grande lavoro **di un ufficio studi che è stato creato in INPS** negli anni scorsi e che spero verrà potenziato anche alla luce di questa norma)
- Questa norma è stata analizzata e proposta dallo scorso CDA di INPS

INPS servizi

- (art 18): **INPS servizi** (la società in house 100% capitale INPS costituita da INPS nel 2019 per internalizzare il servizio di call center, attiva dal 1 dicembre del 2022, con ottimi risultati su qualità del servizio, efficienza, risparmi, stabilità dei lavoratori, benessere degli stessi – 3000 lavoratori, 100mln € fatturato ca).
vd art. 5 bis, L. 2 novembre 2019, n. 128.
- La norma proposta prevede di estendere, nei limiti del 20% come da normativa delle in house, i propri servizi anche ad altre agenzie e istituti pubblici del Ministero del lavoro come Anpal, INL, INAIL, ecc (art 18), evitando appalti ed esternalizzazioni
- Questa norma è stata analizzata e proposta dallo scorso CDA di INPS