



COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

XI COMMISSIONE

CAMERA DEI DEPUTATI

XIX LEGISLATURA

AC 1532-bis

Disposizioni in materia di lavoro

MEMORIA FEDERPESCA

Mercoledì, 14 febbraio 2024

Premessa

Federpesca desidera ringraziare il Presidente ed i Parlamentari componenti della Commissione Lavoro pubblico e privato per l'invito a partecipare all'audizione in titolo e per aver offerto quest'importante occasione per portare il proprio contributo in merito al disegno di legge AC 1532-BIS – Disposizioni in tema di lavoro.

FEDERPESCA, Federazione Nazionale delle Imprese di Pesca, nasce nel 1961 e da allora è aderente a CONFINDUSTRIA.

Associa, rappresenta e tutela gli armatori della pesca italiana e le imprese della filiera ittica presso la Pubblica Amministrazione, il Parlamento e l'Unione Europea.

E' parte contraente del Ccnl, Contratto collettivo nazionale di lavoro, della Pesca marittima di riferimento nel settore, in quanto maggiormente applicato. Insieme a Cgil, Cisl e Uil, è parte dell'Osservatorio Nazionale della Pesca, dell'E.BI.PESCA, Ente Bilaterale della Pesca, e del Fis Pesca, Fondo di Assistenza integrativo del Servizio Sanitario Nazionale per la gestione degli istituti normativi previsti dal Ccnl della Pesca.

Le imprese associate esercitano l'attività di pesca e acquacoltura, la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti ittici, i servizi alle imprese, la produzione di reti e attrezzature per la pesca, le costruzioni navali e la produzione di impianti ed apparecchiature nell'ambito della filiera ittica allargata.

Obiettivo principale di Federpesca è quello di supportare le imprese, sia attraverso azioni di ordinaria assistenza e consulenza, che tramite iniziative specifiche volte a proiettarle su uno scenario di maggiore efficienza e competitività.

In questi anni il comparto della pesca **ha sofferto una legislazione europea particolarmente stringente che richiede ai pescatori e agli operatori adempimenti burocratici consistenti**; a questo si è affiancata una diminuzione dei consumi interni in seguito alla crisi economica, con conseguente calo di consumo del prodotto ittico e le difficoltà di accesso al credito determinate dalle condizioni del mercato creditizio italiano.

Il settore, oggi, vive un momento di grave disorientamento, causato da molteplici fattori che ne hanno minato la redditività, con conseguente diminuzione del numero di addetti e di imprese (nell'ultimo decennio -7.000 posti di lavoro, -48% di catture, -31% la redditività di impresa, +240% i costi di produzione); l'intero settore oggi si trova dunque in una situazione di svantaggio rispetto agli altri settori primari.

Per questi motivi, la pesca e l'acquacoltura in Italia richiedono una grande attenzione da parte del Parlamento e del Governo.

Il rischio è, altrimenti, che l'attuale declino non riesca a essere invertito, determinando viceversa una maggiore difficoltà per gli operatori a stare sul mercato in maniera competitiva e ad affrontare le sfide che derivano dalle flotte extraeuropee che, in virtù di accordi siglati con l'Unione Europea, hanno accesso ai mari e ai bacini tradizionalmente battuti dalla flotta italiana.

AC 1532 Bis – Disposizioni in tema di lavoro – Osservazioni

Vi sono alcuni interventi e correttivi coerenti con la *ratio* alla base del provvedimento normativo in oggetto che, pur non essendo espressamente menzionati, potrebbero rappresentare un importante segnale a supporto del settore.

1. Sostegno al reddito per i lavoratori della pesca

Il settore della pesca è stato storicamente escluso dall'intervento della cassa integrazione ordinaria (il d.lgs. c.p.s. n. 869 del 1947 escludeva dalle imprese potenzialmente destinatarie della cassa integrazione ordinaria gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale).

Dal 2008 al 2016 ha operato la CIG in deroga, garantita in tutte le situazioni in cui si rendesse necessario sospendere l'attività lavorativa *"per cause non imputabili al datore di lavoro"*. Con il riordino della normativa degli ammortizzatori sociali prevista dal D.Lgs. 148/2015, la pesca è risultata tra i settori esclusi dall'intervento ordinario della Cassa integrazione.

Il Fondo di integrazione salariale, secondo la disciplina precedente alla riforma ad opera della legge di bilancio 2022, consentiva l'accesso alla tutela del reddito per le causali ordinarie di sospensione dell'attività solo alle imprese fino a 15 dipendenti (ipotesi particolarmente rara in questo settore) ed escludeva tra le causali le condizioni di maltempo. Le organizzazioni datoriali e i sindacati dei lavoratori chiedevano, quindi, l'intervento di un ammortizzatore stabile per il settore mediante l'estensione della CISOA agricola.

Con la legge di bilancio 2022 (art. 1, comma 217, legge n. 234 del 2021) è stata disposta l'introduzione di un nuovo comma all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, secondo cui il trattamento economico della CISOA agricola, a decorrere dal 1° gennaio 2022, *"è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima e in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, nonché agli armatori e ai proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita, per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio"*.

La disposizione è priva di attuazione, in quanto non è mai stato emanato il decreto attuativo (cfr. Circolare Inps n.76/2022, la quale sembra consentire, contestualmente, di essere coperti mediante il FIS, come riformato dalla stessa legge di bilancio 2022), ma è necessario segnalare, in ogni caso, che la sua formulazione suscita una serie di criticità, in particolare con riferimento all'ambito di applicazione. Ed infatti, l'esclusione delle ipotesi di sospensione dovute ai provvedimenti delle autorità - come il fermo obbligatorio - rende lo strumento privo di concreta utilità per il settore.

Si rischia soltanto di gravare le imprese di un ulteriore costo.

Nei casi di fermo obbligatorio e non obbligatorio è previsto come intervento di sostegno al reddito dei marittimi il riconoscimento di un'**indennità giornaliera omnicomprensiva** pari a circa 30 €.

Lo strumento dell'**indennità giornaliera** presenta una serie di criticità: i tempi per la corresponsione dell'indennità sono in genere molto lunghi (tanto che l'armatore è di fatto costretto, per non lasciare i lavoratori privi di sostegno economico, ad anticipare il trattamento, nonostante l'impresa subisca le conseguenze economiche del fermo); non si tratta di un "ammortizzatore sociale" strutturato, occorre quindi

attendere la legge di bilancio ciascun anno per capire se vi sia, o meno una garanzia; non sono previste coperture previdenziali (anche sotto tale profilo la responsabilità resta a carico dell'armatore, che si impegna, pur in assenza di un obbligo, a garantire i contributi); sono esclusi gli armatori e i proprietari armatori.

Risulta necessario consentire al settore di poter contare su un ammortizzatore stabile che possa garantire i seguenti profili:

- **per quanto riguarda causali**

sostenere il reddito dei lavoratori in tutti i casi di sospensione dell'attività di pesca non derivanti direttamente dalla volontà dell'armatore (i.e. arresto temporaneo conseguente all'adozione di provvedimenti delle autorità pubbliche competenti; indisponibilità per malattia del comandante o altri membri d'equipaggio; periodi di fermo volontario disposti dalle organizzazioni di produttori o consorzi di gestione; avversità meteomarine; fenomeni di inquinamento ambientale; presenza di agenti patogeni che colpiscono la risorsa ittica compromettendone la commercializzazione; crisi di mercato), nonché per tutti i casi di sospensione dell'attività di pesca connessi ad interventi straordinari di manutenzione, ammodernamento e messa in sicurezza del peschereccio, o ristrutturazioni aziendali e cessazione dell'attività.

- **per quanto riguarda ambito soggettivo**

Escludere il criterio dell'anzianità minima, o prevedere anzianità minima presso l'unità produttiva non superiore ai 10 giorni, poiché nel settore della pesca la rotazione degli equipaggi è molto frequente; Includere tra i destinatari (come attualmente previsto in caso di estensione della CISOA) anche gli armatori imbarcati, a prescindere dal fatto che si tratti di lavoratori con posizione di socio che abbiano costituito rapporto di lavoro dipendente

- **durata dello strumento**

Il periodo di durata massima non può essere inferiore a 90 giorni l'anno, considerando le interruzioni previste nel settore;

- **procedura e modalità di pagamento**

Lasciare all'armatore la possibilità di scegliere tra il pagamento diretto, o l'anticipo del trattamento per poi procedere con il conguaglio nei confronti Inps.

Garantire procedure preventive di confronto sindacale agevolate, come previsto nel periodo covid.

2. Esenzione *ticket* licenziamento nel caso di risoluzione del rapporto conseguente allo sbarco del marittimo per malattia o lesioni)

Ai sensi dell'art. 343 del codice della navigazione *"il contratto di arruolamento si risolve di diritto "[...] 5) quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato o non può riassumere il suo posto a bordo*

alla partenza della nave da un porto di approdo". Si tratta di un'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ex lege, che si realizza per effetto della ricorrenza delle condizioni previste dalla disposizione.

Il datore di lavoro non effettua alcun atto volontario di "interruzione" del rapporto, si limita ad effettuare lo sbarco - in quanto, appunto, previsto ex lege - innanzi all'autorità marittima, con annotazione da parte di quest'ultima sul ruolo di equipaggio. Per effetto del carattere automatico della risoluzione del rapporto - che, ai sensi della norma, avviene "di diritto" - l'armatore è poi tenuto a comunicare la cessazione dello stesso ad Unimare.

La risoluzione del rapporto a seguito dello sbarco per malattia del marittimo consente allo stesso di percepire il trattamento economico previsto per le ipotesi di disoccupazione involontaria (d. lgs. n. 22 del 2015). Di conseguenza, tale ipotesi viene ricondotta dall'INPS ad uno dei "casi di interruzione del rapporto" di cui all'articolo 2, comma 31, della legge n. 92 del 2012. La disposizione ha introdotto la disciplina del c.d. "ticket licenziamento", prevedendo che *"nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità; aziendale negli ultimi tre anni"*.

L'Ente previdenziale, con la circolare n. 40 del 19 marzo 2020, ha fornito *"un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. ticket licenziamento"*.

A ben vedere, l'ipotesi della risoluzione del rapporto a seguito dello sbarco per malattia presenta caratteristiche peculiari rispetto a quelle indicate all'interno della circolare.

Ed invero, la risoluzione del rapporto in caso di sbarco per malattia non presuppone un atto negoziale delle parti, trattandosi di risoluzione *ex lege*.

Tecnicamente, invece, le ipotesi di "interruzione" di cui all'art. 2, comma 31, della legge n. 92 del 2012, sembrano essere, invece, l'esito di un atto negoziale del datore di lavoro (il licenziamento), o del lavoratore (le dimissioni). Inoltre, generalmente, l'interruzione che giustifica il pagamento del ticket nasp costituisce l'esito di un comportamento del datore di lavoro: direttamente, in quanto recede "volontariamente" dal rapporto mediante il licenziamento; o indirettamente, in quanto il lavoratore rassegna le dimissioni per giusta causa, la quale per definizione (art. 2119 c.c.) è riconducibile ad una condotta del datore di lavoro che non consente la prosecuzione "neppure provvisoria" del rapporto lavorativo (si consideri, in merito, che la suprema Corte, con sentenza n. 12565 del 2017, ha escluso che possano considerarsi "involontarie" le dimissioni rese dal lavoratore in relazione al proprio stato di malattia).

Costituisce, invero, un'ipotesi del tutto eccezionale, quella delle dimissioni rese nel corso del periodo di divieto del licenziamento, ad esempio in caso di maternità (d.lgs. n. 151 del 2001), che si considerano per giusta causa pur non dipendendo da una condotta diretta, o indiretta, del datore di lavoro.

Tuttavia, si segnala che, a differenza della maternità, la malattia è un evento che può verificarsi in modo molto frequente nel corso del rapporto lavorativo del marittimo, anche considerando l'esposizione del lavoratore agli eventi atmosferici.

Inoltre, la malattia può riguardare i diversi membri dell'equipaggio, anche contestualmente, rappresentando, tra l'altro, un costante elemento di difficoltà che l'armatore deve fronteggiare: quest'ultimo è, infatti, costretto a reperire subito nuovo personale, essendo necessario per la navigazione che l'equipaggio sia composto in modo e numero conforme a quanto previsto dalle tabelle di armamento.

In tale contesto, l'aggravio economico del pagamento del c.d. ticket Naspi rappresenta un elemento di forte frustrazione per le imprese armatrici, in particolare per quelle del settore della pesca marittima, già gravate dalle restrizioni poste all'esercizio delle attività produttive e dall'aumento dei costi per l'esercizio delle attività produttiva (si pensi al costo del gasolio).

Per tale ragione è necessario un intervento normativo che, tenendo conto delle peculiarità del settore della pesca sia volto ad escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 31, legge n. 92 del 2012, l'ipotesi di risoluzione automatica del rapporto in caso di sbarco per malattia del marittimo ai sensi dell'art. 343 n. 5 del codice della navigazione.

L'art. 2, comma 34, lettera b) della legge n. 92 del 2012 esclude già la debenza del contributo nei casi di *"interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere"*. Potrebbe essere aggiunto un nuova comma secondo il quale *"il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, altresì, nel caso di risoluzione del rapporto conseguente allo sbarco del marittimo per malattia o lesioni ai sensi dell'art. 343, n. 5, del codice della navigazione"*.

Oltretutto, si tratterebbe di una mancata entrata irrisoria per le casse dello Stato. Infatti l'Inps (con nota del 1.12.23) ha risposto ad un quesito formulato da Federpesca in data 30 ottobre 2023 comunicando che dalle banche dati dell'Istituto nell'anno 2022 risulta che i datori di lavoro oggetto della richiesta (individuati con i c.s.c. x.xx.xx.) hanno dichiarato contribuzione a titolo di c.d. *ticket* di licenziamento - ex art. 2, comma 31, legge n. 92 del 2012 - il complessivo importo di 87.900,58 euro. Detto importo è relativo a 210 interruzioni di contratto di arruolamento a tempo indeterminato per malattia insorta a bordo nave, per eventi di malattia verificatisi nell'anno 2022.

3. Lavoro usurante

I pescatori della pesca costiera e in alto mare, dipendenti o soci di cooperative, sono rientrati tra le categorie alle quali è stata garantita, al compimento dei 63 anni di età, la possibilità di percepire l'indennità di cui all'art. 1, comma 179, legge n. 232 del 2016 (c.d. *"APE-sociale"*). Inoltre, la legge n. 205 del 2018 ha disposto che per i lavoratori che da almeno 7 anni svolgono attività di pesca professionale non trovi applicazione, ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, l'adeguamento alla speranza di vita stabilito per l'anno 2019.

Il lavoro nella pesca non rientra, però, tra quelli particolarmente usuranti, previsti dall'articolo 2 del decreto ministeriale del 19 maggio 1999, ai quali è garantito, ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 67 del 2011, l'accesso alla pensione anticipata.

Si tratta di un'esclusione ingiustificata, che non tiene conto del carattere particolarmente usurante di tale attività lavorativa, tra l'altro inserita dall'Organizzazione internazionale del lavoro tra quelle più pericolose al mondo.

4. Ingresso marittimi stranieri

Suggeriamo di valutare l'opportunità di introdurre un chiarimento rispetto all'ambito di applicazione dell'articolo 27, comma 1, lettera h) e comma 1-*septies* del Decreto Legislativo n. 286 del 1998 (Testo Unico

sull'Immigrazione), prevedendo che questo regime debba intendersi applicabile, anche ai fini dell'ingresso e l'imbarco di marittimi stranieri su navi da pesca.

In ragione delle peculiarità del settore, la disciplina menzionata presenta dei profili di specialità in materia di ingresso e soggiorno in Italia dello straniero ai fini dello svolgimento di attività di lavoro subordinato. Tali specificità investono diversi profili, tra i quali: la mancata applicazione del limite delle quote; la diversa procedura da rispettare (non essendo previsto il nulla osta al lavoro); la tipologia di visto necessaria e i relativi requisiti.

Ed invero, l'articolo 27, rubricato "ingresso per lavoro in casi particolari", al comma 1, lettera h), include i "lavoratori marittimi occupati nella misura e con le modalità stabilite nel regolamento di attuazione", tra i lavoratori per i quali l'ingresso è ammesso al di fuori della disciplina delle quote (c.d. "flussi").

Vi sono elementi che potrebbero ingenerare dubbi sulla possibilità che anche i lavoratori marittimi destinati all'imbarco su navi da pesca si intendono inclusi nella nozione di "marittimi" di cui all'articolo 27, comma 1, lett. h) e comma 1-septies, del d.lgs. n. 286 del 1998.

Per superare tali dubbi normativi appare necessario introdurre una disposizione di interpretazione autentica che consenta di garantire un principio di certezza del diritto. La disposizione presenterebbe carattere meramente dichiarativo, considerando che ai lavoratori marittimi del settore della pesca marittima si applica la normativa speciale del codice della navigazione - si tratta, invero, di personale marittimo ai sensi degli artt. 114 e 115 del Codice della navigazione - e che, anche per tale settore, è necessario il rispetto delle tabelle di armamento ai fini della navigazione.

5. Compensazione dei crediti e Durc irregolare

All'esito del lungo periodo di crisi economica causata dalla congiuntura internazionale, il possesso della regolarità contributiva e fiscale da parte di tutte le imprese interessate ad accedere a contributi pubblici (i.e. credito d'imposta; premio fermo pesca) potrebbe rappresentare un ostacolo importante all'efficacia delle misure di sostegno alle imprese, viste le difficoltà economiche in cui versano le stesse.

In tale congiuntura economica è importante, da un lato, garantire che la verifica della regolarità contributiva sia svolta al momento dell'erogazione del contributo e non della domanda; dall'altro, garantire, al momento dell'erogazione, l'accesso al meccanismo della compensazione effettuando il versamento direttamente agli Enti previdenziali e assicurativi creditori. Tale soluzione permetterebbe agli enti previdenziali di rientrare velocemente dei crediti esigibili e alle imprese di regolarizzare la propria situazione senza dover accedere alla propria liquidità in un momento di grande difficoltà.

In tale prospettiva, si consideri che nel nuovo Codice degli Appalti è previsto che *"In caso di inadempienza contributiva risultante dal documento unico di regolarità contributiva (DURC) relativo al personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile"*.