



R.ETE.  
IMPRES E ITALIA

# Senato della Repubblica

## 11<sup>a</sup> Commissione Lavoro, previdenza sociale

### Audizione sugli Atti del Governo

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

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

**n 178 - Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale**

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

*1° luglio 2015*

## Premessa

Gli schemi di Decreto Legislativo oggetto dell'odierna audizione concludono l'attuazione delle deleghe conferite al Governo con la Legge n. 183 del 2014, riformando gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ridisegnando il sistema delle tutele, i servizi per l'impiego in un'ottica di rafforzamento delle politiche attive, nonché regolando la disciplina del mercato del lavoro attraverso un'azione di semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi a tutte le fasi della gestione del rapporto di lavoro.

R.E TE. Imprese Italia evidenzia che non tutti gli schemi di Decreto Legislativo sono stati predisposti secondo i principi e criteri contenuti nella Legge Delega. In particolare, si ritiene che lo schema di Decreto sulle semplificazioni avrebbe potuto rappresentare l'occasione per una più significativa razionalizzazione dei tanti adempimenti presenti nel nostro ordinamento.

In merito ai singoli interventi, evidenziamo, di seguito, le valutazioni di R.E TE. Imprese Italia.

## **AG 176 - Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità**

Nonostante la legge delega contenesse i presupposti per un'efficace attività di semplificazione e de-burocratizzazione della gestione dei rapporti di lavoro e degli adempimenti connessi, lo schema di decreto legislativo complessivamente non appare contenere tutte le misure necessarie al raggiungimento dell'obiettivo.

Accanto, infatti, a misure che avranno impatto positivo sono presenti altre previsioni che sembrano rispondere ad una logica complessiva differente dal mero snellimento delle attività burocratiche.

In particolare, si evidenzia come i maggiori aspetti connotati da criticità siano contenuti sia nell'ambito della "riorganizzazione" del sistema sanzionatorio, che nel realizzarne la razionalizzazione ha incrementato fortemente la misura delle sanzioni pecuniarie, sia in relazione all'impianto complessivo delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli interventi di inasprimento dell'apparato sanzionatorio, infatti, con ingiustificati incrementi degli importi e previsioni di sanzioni penali, anche dell'arresto, per situazioni che obiettivamente non richiederebbero la sanzione penale, denotano un pregiudizio anti-imprese che certamente non aiuta la ripresa in una fase, come quella attuale, in cui lo sforzo del Legislatore dovrebbe, al contrario, essere orientato nel ridare fiducia alle imprese, che nonostante la crisi hanno mantenuto l'attività produttiva e l'occupazione nel nostro Paese.

Di seguito si riporta una valutazione delle principali misure introdotte sui singoli temi:

### **Collocamento obbligatorio**

In tema di collocamento delle persone con disabilità, R.ETE. Imprese Italia giudica con favore tutte le previsioni contenute nello schema di Decreto che rispondono al

criterio di delega contenuto nella Legge n. 183/2014 (art. 1, comma 4, lett.g)), ossia la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato.

In tal senso, positiva è la previsione del passaggio dal collocamento “misto”, con chiamata in parte nominativa ed in parte numerica, ad un sistema esclusivamente ad assunzione diretta od a chiamata nominativa, che consentirà certamente una maggiore soddisfazione di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Analogamente, risponde ad esigenze di semplificazione, il nuovo procedimento di erogazione degli incentivi direttamente dall’INPS mediante conguaglio delle denunce contributive mensili.

Al contrario, lo schema di decreto contiene alcune disposizioni non contenute nel che esulano dal criterio di delega assegnato e che quindi non possono essere condivise.

In particolare, le previsioni dell’art. 3, comma 1, intervengono sulla legge n. 68/1999 eliminando quel principio di gradualità nell’attuazione dell’obbligo di assunzione di una persona con disabilità per le imprese da 15 a 35 dipendenti e per i soggetti di cui all’art. 3, comma 3, Legge 68/1999, che subordina l’insorgenza di tale obbligo alle nuove assunzioni , requisito che risponde alla ratio, per le piccole imprese, di legare l’insorgenza dell’obbligo con una situazione di crescita aziendale bensì per il solo fatto di appartenere ad una specifica categoria, avrà quale unico effetto, non l’integrazione e la valorizzazione delle competenze delle persone disabili, come invece previsto dal criterio di delega, ma l’aggravio di oneri e costi per quelle specifiche categorie di datori di lavoro, rischiando di aggravare ulteriormente la situazione delle PMI che ancora non riescono ad uscire dalla di crisi.

Per tali ragioni, quindi, la previsione dovrebbe essere eliminata dal testo del provvedimento.

## **Costituzione e gestione del rapporto di lavoro**

Giudichiamo positive le semplificazioni proposte in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro e coerenti con i principi di delega espressi dal legislatore, sebbene non ancora risolutive di tutte le criticità che abbiamo già avuto modo di segnalare in passato.

Al fine di rafforzare il quadro delle semplificazioni previsto dallo schema di decreto va, in primo luogo, ribadita l'importanza della razionalizzazione ed unificazione delle comunicazioni obbligatorie relative all'instaurazione e la gestione del rapporto di lavoro, eliminando, da un lato, la duplicazione delle comunicazioni, sottraendo il datore di lavoro dall'onere di comunicare le medesime informazioni più volte, ed introducendo, dall'altro, il principio generale dell'unicità della comunicazione, inteso come divieto di chiedere all'azienda tutto ciò che sia già in possesso della PA (Inps, Inail, DTL, Centri per l'impiego), rendendo operativa una banca dati centralizzata cui possano attingere le amministrazioni interessate.

Da tale punto di vista E' apprezzabile il rafforzamento del sistema di trasmissione in via telematica, l'abrogazione di adempimenti amministrativi non necessari, tali da ridurre la mole di atti di gestione del rapporto di lavoro, come nel caso degli adempimenti legati all'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani (art. 18), la volontà di razionalizzare ed unificare gli adempimenti amministrativi connessi all'instaurazione e la gestione del rapporto di lavoro, come ad esempio nel caso delle comunicazioni telematiche (art. 16) e la volontà di dare attuazione alla banca dati in materia di politiche del lavoro (art. 17). Tuttavia, vi è da segnalare come le principali e più importanti tra le succitate misure semplificazioni siano subordinate all'emanazione di successivi decreti, che rischiano di ritardare o addirittura vanificare questo processo.

In materia di Libro Unico del Lavoro (art. 15), la norma non sembra cogliere le urgenze più evidenti quali l'eliminazione di taluni obblighi di registrazione perché non rilevanti e, talvolta, neppure richiesti dalla legge. si esprime, inoltre, preoccupazione per le nuove previsioni di tenuta informatica del Libro Unico presso il Ministero del Lavoro trattandosi di modalità che duplica adempimenti in

essere in quanto già mensilmente i principali dati vengono trasmessi all'INPS (Uniemens) e con periodicità annuale attraverso la Certificazione Unica ed il modello 770. Preoccupazione si esprime anche in ordine al fatto che alla data di avvio prevista (1° gennaio 2017) il sistema informatico sia adeguatamente in grado, dal punto di vista tecnico ed organizzativo, di supportare la nuova modalità di tenuta il che produrrebbe in caso contrario significative problematiche alle imprese e alla gestione dei rapporti di lavoro.

L'attuazione di questa disposizione, quindi, non deve rimettere in discussione un sistema che ha trovato un giusto equilibrio per operatori ed imprese.

### **Salute e sicurezza sul lavoro**

Le disposizioni in tema di salute e sicurezza sul lavoro non rispondono affatto alla legge delega che indica chiaramente la necessità di semplificazioni e razionalizzazioni degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese (art. 1, co. 5) ed, anzi, introducono nuovi adempimenti e oneri a carico delle imprese. Esse inoltre non rispondono nemmeno ai principi e criteri direttivi dettati dalla legge delega (art. 1, comma 6)), che indicavano chiaramente la necessità di ridurre drasticamente il numero degli atti di gestione del rapporto di lavoro anche attraverso l'abrogazione di norme (lett. a)) e quello della revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto della natura formale della violazione (*Cfr.* articolo 1, comma 6, lett. f)).

Non emergono, infine, logiche realmente innovative di prevenzione e mancano norme volte a incrementare la cultura della sicurezza sul lavoro e lo sviluppo di strumenti premiali che possono e devono anticipare il momento sanzionatorio.

L'abrogazione prevista dall'articolo 20, let. g), punto 1 sembrerebbe avere l'intento, come si legge dalla relazione illustrativa, di riportare ad una lettura corretta il comma 1 del medesimo articolo, la cui interpretazione era stata falsata dall'introduzione dell'articolo 1bis, ampliando in tal modo (nei limiti previsti dall'Allegato 2) la possibilità per i datori di lavoro di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, anche

in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o a servizi esterni.

Al fine di rendere effettivamente efficace tale previsione, superando le divergenze interpretative emerse in riferimento al comma 1 dell'articolo 34, occorre precisare meglio nel testo l'intento di ampliare questa possibilità per i datori di lavoro senza il precedente limite dei 5 dipendenti, esplicitando al comma 1 dell'articolo 34 che tale possibilità sia prevista anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o a servizi esterni. Senza tale precisazione, si rischierebbe di penalizzare i datori di lavoro delle imprese fino a cinque dipendenti che - avendo affidato a terzi l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione - intendano svolgere direttamente i compiti di primo soccorso e di prevenzione incendi.

In questi casi va inoltre assolutamente evitata l'estensione degli obblighi formativi - disposta invece dall'articolo 20, let. g), punto 2 - che, abrogando il riferimento ad una precedente disposizione, sembra estendere l'obbligo di frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46 del Testo Unico in tema di primo soccorso e prevenzione incendi con nuovi oneri e costi a carico delle imprese.

Non si ritiene poi una semplificazione l'aver eliminato (**articolo 20, comma 1, let. o**), la possibilità per le imprese di svolgere la visita medica pre-assuntiva.

Altra disposizione fortemente critica è rappresentata dall'**articolo 20, let. l )**, che introduce una sanzione progressiva in relazione al numero di lavoratori coinvolti per i casi di violazione delle scadenze previste dalle visite mediche e per quelli relativi alla violazione delle disposizioni in materia di formazione dei vari soggetti della sicurezza. La norma prevede poi il raddoppio degli importi della sanzione, qualora la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori e la triplicazione degli importi, qualora la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori.

La disposizione in commento si muove in netta controtendenza rispetto ai più moderni principi del diritto ed ai consolidati orientamenti dottrinari che riconoscono come il rispetto delle prescrizioni può essere efficacemente assicurato

dall'adozione di misure di carattere preventivo volte a diffondere la cultura della sicurezza o da interventi di tipo premiale.

In ogni caso l'inasprimento delle sanzioni è in violazione dei principi di delega contenuta nella lettera f), comma 6 della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Vengono infatti colpite indiscriminatamente inadempienze formali e sostanziali, come detto, senza proporzione tra l'entità della sanzione e la gravità dell'inadempienza in termini di potenziale incidenza sulla incolumità dei lavoratori

Particolarmente delicata, poi, è la norma dettata dall'**articolo 20, let. r)**, che riscrive l'articolo 302-*bis* del D.Lgs 81/08 che disciplina il potere di disposizione degli organi di vigilanza in caso di non corretta adozione di norme tecniche o di buone prassi.

L'attuale formulazione dell'art. 302-bis del D.Lgs 81/08 prevede che gli organi di vigilanza impartiscano disposizioni esecutive qualora constatino la non corretta adozione da parte delle imprese di norme tecniche e di buone prassi volontariamente adottate dal datore di lavoro. La modifica proposta prevede invece che il potere di disposizione ai fini dell'applicazione delle norme tecniche o delle buone prassi (del cui carattere di volontarietà non si fa cenno) possa essere sempre esercitato dagli organi di vigilanza, ogni qualvolta manchi una norma tecnica specifica nel Testo Unico.

L'adozione integrale della buona prassi o della norma tecnica (ora di carattere volontario e il cui rilascio da parte di UNI è a titolo oneroso) diventa, di fatto, obbligatoria, stante il potere di impartire disposizioni esecutive, assistite da sanzioni penali e amministrative prima non previste, da parte dell'Organo di Vigilanza. La criticità della norma deve essere letta anche alla luce della tendenza degli organi ispettivi territoriali di considerare come buone prassi non solo quelle indicate dall'art. 2, comma 1, lett. v) del D.Lgs 81/08.

Ulteriore elemento di criticità si rileva nell'**articolo 20, comma 1, let. c)**, nel quale, si può intravedere un eccesso di delega in quanto si provvede a modificare la composizione della Commissione Consultiva Permanente (art. 6 del D.Lgs. 81/2008) disponendo una significativa riduzione del numero dei componenti della



Commissione (per i rappresentanti delle organizzazioni datoriali, delle associazioni sindacali e delle Regioni il numero viene ridotto da dieci a sei), alterando profondamente il principio - oggi assicurato - della effettiva rappresentanza delle categorie economiche, finendo per ridimensionare il ruolo delle Parti Sociali e aumentando, in maniera contraddittoria con il principio di razionalizzazione, la partecipazione delle amministrazioni pubbliche a questo organismo che invece, a nostro avviso, deve continuare a mantenere un funzione cruciale nel vigente sistema prevenzionale.

Sul tema della valutazione dei rischi rileva la lettera e) **comma 1, dell'articolo 20**. Nello specifico, la **lettera e)** introduce un comma aggiuntivo all'art. 28 del D.Lgs 81/08 disponendo che, ai fini della valutazione dei rischi, l'Inail, anche in collaborazione con le ASL, il coordinamento tecnico delle Regioni e gli OO.PP., renda disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio.

Non appare chiaro il criterio posto a base di tale disposizione in quanto si richiama un'attività che l'Inail, anche a seguito dell'incorporazione con l'ex Ispesl, già attualmente svolge. Si evidenzia inoltre che tra i soggetti chiamati a collaborare con l'Inail non figurano le Organizzazioni datoriali che invece, se coinvolte, potrebbero efficacemente concorrere allo sviluppo degli obiettivi e degli indirizzi delle attività di ricerca ed alla promozione dei risultati tra le imprese.

Risulta positiva la semplificazione prevista alla lettera f), che prevede che, con apposito decreto del Ministero del Lavoro, sentita la Commissione Consultiva permanente, vengano individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra cui strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (*Online Interactive Risk Assessment*). Questa semplificazione era stata peraltro richiesta dalla stessa Commissione Consultiva.

La disposizione potrebbe risultare più efficace qualora fosse affiancata da misure premiali per le imprese che adottano tali strumenti o da vantaggi normativi che riconoscano il loro corretto adempimento.

Per quanto riguarda la semplificazione di cui alla lettera s), risulta scorretto il riferimento normativo di cui al punto 1.11.2 dell'allegato IV del dlgs 81/08; il riferimento corretto per rendere efficace la semplificazione prevista è il punto 1.11.2.1 del medesimo allegato.

In generale pertanto, all'art. 20, il testo non contiene affatto razionalizzazioni o semplificazioni di adempimenti a carico dei cittadini o delle imprese ma solo una serie di mere correzioni del testo o di nuovi obblighi assolutamente non giustificati.

Sul tema degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, l'**articolo 21** introduce alcune semplificazioni. Viene infatti disposto il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni per il calcolo del premio INAIL, mediante la realizzazione di un apposito servizio sul sito dell'Istituto, e viene previsto l'esonero del datore di lavoro dalla trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni sulle denunce di infortunio con esito mortale o con prognosi superiore a 30 giorni. Tale adempimento è posto in carico all'INAIL.

Critica invece la disposizione dettata dall'**articolo 21, comma 1, let. b), punto 5)**, che stabilisce che qualunque medico presti prima assistenza ad un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia ritenuta professionale dovrà rilasciare certificato ai fini della denuncia e trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Infatti l'inserimento del concetto di "malattia ritenuta professionale", di difficile interpretazione, potrebbe comportare nuove difficoltà a carico delle imprese.

R.E TE. Imprese Italia ha più volte sostenuto la necessità di abbandonare definitivamente l'approccio formalistico a favore di uno pratico e sostanziale, che concepisca le regole di prevenzione in modo coerente con la gravità dei rischi reali e anche in rapporto alla dimensione delle imprese.

Al riguardo, il lavoro in corso in sede di attuazione della previsione del "decreto del fare" e relativo alla identificazione dei settori "a basso rischio di infortuni e malattie" (in questi termini l'articolo 29, comma 6-ter, del D.lgs 81/2008) è essenziale e va completato in coerenza con la logica sin qui prospettata.

In particolare, il settore “a basso rischio” dovrà essere individuato prescindendo dal solo dato infortunistico e ancora di più dall’utilizzo – ormai chiaramente riconosciuto come ben poco attendibile – dei codici merceologici ATECO, avendo, invece, riguardo anche alla dimensione aziendale e alla presenza in determinate lavorazioni di rischi per i lavoratori che l’esperienza consolidata considera significativi. Tale condizione va perseguita con forza, quale unica che abbia fondamento scientifico e senso pratico.

Occorrerebbe inoltre:

- Recepire le direttive comunitarie senza introdurre aggravii, non necessari per garantire i relativi livelli di tutela;
- ridefinire il criterio di basso, medio e alto rischio, che determina anche le ore di formazione da erogare e che attualmente non corrisponde al reale rischio al quale sono esposti i lavoratori nei propri ambienti di lavoro; l’attuale definizione di rischio si basa infatti in una mera e grossolana suddivisione delle categorie economiche espresse nella tabella ATECO con l’evidente conseguenza – per fare un esempio - che un’impresa alimentare artigianale con due lavoratori è sottoposta agli stessi obblighi formativi di un’industria alimentare con quattromila addetti. Una suddivisione corretta delle attività a basso, medio e alto rischio, è possibile e deve tenere conto di una serie di parametri reali, quali la quantità, l’intensità e l’interferenza dei rischi presenti negli ambienti di lavoro e la dimensione aziendale, così come attualmente avviene in tutti i paesi europei.
- introdurre misure di semplificazione per gli adempimenti in materia di formazione, informazione e sorveglianza sanitaria ove la prestazione del lavoratore presupponga una permanenza nel luogo di lavoro con tempistiche limitate e saltuarie .
- Semplificare il processo di valutazione dei rischi, sopprimendo, ad esempio, il requisito della “data certa” del DVR – formale e particolarmente oneroso per le aziende – fermo restando che lo stesso deve essere datato, nonché il riconoscimento della possibilità di coinvolgere i lavoratori in ordine al DVR nelle aziende con meno di 5 lavoratori, permettendo che tale coinvolgimento

- (diretto) avvenga anche qualora i lavoratori non abbiano fatto uso della loro facoltà di eleggere il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- Superare l'attuale regolamentazione sul tema dei rischi da interferenza, dando la possibilità al Datore di lavoro di redarre il Duvri documento unico di valutazione del rischio interferenze- - o mettere a disposizione un incaricato "preposto" che si occupi di sovrintendere alle eventuali interferenze fra le lavorazioni dell'appaltante e dell'impresa esecutrice: è infatti illogico prevedere che nei settori a rischio medio ed alto l'unica modalità per la gestione delle interferenze sia quella documentale (tramite DUVRI) mentre quella - presumibilmente più efficace del controllo diretto da parte di un soggetto incaricato e qualificato - sia preclusa proprio per i settori a maggior rischio.
  - Superare le attuali disposizioni in tema di patente a punti in edilizia, un adempimento, a carico delle imprese e dei lavoratori autonomi, di difficile valutazione sia in termini di prevenzione degli infortuni che d'impatto economico sulle imprese, con la fondata certezza di costi burocratici superiori ai pretesi benefici.
  - consentire alle aziende che decidano volontariamente di adempiere ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza attraverso l'utilizzo di metodologie moderne e di comprovata efficacia a fini antinfortunistici, validata da soggetti pubblici, di usufruire di vantaggi normativi ed economici, in una logica premiale e non solo cogente.

### **Revisione delle disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e di legislazione sociale**

L'obiettivo da perseguire avrebbe dovuto essere quello di costruire un apparato sanzionatorio che prevedesse le sanzioni penali solo per i casi di estrema gravità e razionalizzasse le sanzioni amministrative pecuniarie, nel pieno rispetto del principio della proporzionalità, secondo graduazioni coerenti con la reale gravità dell'infrazione e della natura - formale oppure sostanziale - della stessa, con l'eliminazione e razionalizzazione di molte fattispecie sanzionatorie, nel tempo stratificatesi, a causa dei ripetuti e non sempre coerenti interventi del legislatore,

si dovrebbe inoltre ripristinare il principio giuridico del ne bis in idem nel sistema sanzionatorio del lavoro e della previdenza, più volte disatteso. Sarebbe stata questa l'occasione utile per l' introduzione di un TU di tutto il sistema sanzionatorio in materia di lavoro e contribuzione

Con riferimento alla maxisanzione comminata ai datori di lavoro che occupano lavoratori in nero, che viene notevolmente aumentata, prevedendone l'applicazione per fasce numeriche invece che per singole giornate di lavoro, si evidenzia che, pur essendo motivata dalla necessità di ridurre il contenzioso connesso alla difficoltà di stabilire l'esatto numero delle giornate, il continuo inasprimento delle sanzioni rischia di renderne insostenibile il pagamento.

Le nuove modalità, quindi, comportano una notevole semplificazione dell'attività dell'organo ispettivo, con effetti anche in termini di diminuzione del contenzioso, comportando però, da un lato, una certa discrezionalità nella determinazione delle giornate di presunto lavoro "nero" e della conseguente fascia di riferimento e dall'altro, un aumento eccessivo degli importi che sono stati aumentati dagli attuali 15.600 euro maggiorati di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo fino a 36.000 euro per la terza fascia.

Si chiede, pertanto, contemperare l'esigenza di semplificazione dell'attività ispettiva con quella della proporzionalità della pena rivedendo al ribasso i massimali previsti.

Per le violazioni cui trova applicazione la maxisanzione viene reintrodotta lo strumento della diffida (art.13 decreto legislativo 124/2004), con applicazione delle sanzioni in misura ridotta, ma subordinata alla regolarizzazione dei lavoratori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi.

Si segnala anche il notevole aumento delle sanzioni in caso di impiego di lavoratori stranieri o di minori in età non lavorativa e di quelle per mancata corresponsione degli assegni familiari.

Riguardo tale ultima fattispecie, la norma prevede una modifica alla sanzione per il datore di lavoro che essendovi tenuto non corrisponde gli assegni familiari,

disponendo una gradazione della sanzione in relazione al numero dei lavoratori coinvolti ed aumentando in modo eccessivo i massimali.

Si chiede, pertanto, di temperare l'esigenza di prevedere la fattispecie di "cumulo" che comporta l'irrogazione di sanzioni più elevate con quella della proporzionalità della pena rivedendo al ribasso i massimali previsti.

Destano, inoltre, preoccupazione, le norme (comma 5 e 7 dell'articolo 22) che intervengono sull'apparato sanzionatorio in materia di libro unico del lavoro e di prospetto paga, aumentando i massimali finora previsti.

Anche con riferimento a tali fattispecie, è necessario, pertanto, temperare l'esigenza di semplificazione dell'attività ispettiva con quella della proporzionalità della pena rivedendo al ribasso i massimali.

Al contrario, è positiva la disposizione che consente il pagamento di parte della sanzione in maniera dilazionata per l'azienda, che altrimenti corre il rischio di cessare l'attività.

### **Disposizioni in materia di rapporto di lavoro**

Valutiamo positivamente la nuova disciplina di cui all'art. 4 St. Lav. su impianti audiovisivi e strumenti di controllo (art. 23). Le modifiche, infatti, hanno il merito di adeguare la disciplina all'utilizzo sempre più comune della tecnologia nel mondo del lavoro. Analogamente è positiva, in ottica di accelerazione e semplificazione, la possibilità per le imprese multilocalizzate di raggiungere l'accordo in una sede diversa dalle singole rappresentanze aziendali.

Riteniamo, altresì, positiva la modifica della procedura prevista dall'art. 4 della legge n. 92/2012 per la convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, estesa dal D.L. n. 76/2013 anche agli associati in partecipazione ed ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, in quanto supera le rigidità introdotte dalla Legge n. 92/2012. Infatti, coerentemente con quanto già evidenziato in passato da R.E TE. Imprese Italia, la vecchia procedura viene sostituita da modalità dichiarative ricadenti esclusivamente sul

lavoratore (art. 26). Ribadiamo, tuttavia, che la comunicazione andrebbe limitata alla possibilità di ripensamento del lavoratore, quale misura sufficiente a far emergere casi di abuso.

In ogni caso segnaliamo come nota negativa il rinvio ad un successivo decreto per individuare modalità di trasmissione, gli standard tecnici e i dati da inserire nel modulo.

Si ritiene di evidenziare proposte di semplificazione non contenute nello schema di Decreto, in particolare su:

- **Impugnazione di verbali ispettivi**

Per ridurre le incertezze applicative connesse all'impugnazione amministrativa, andrebbe inserita una disposizione di semplificazione per l'impugnazione dei verbali ispettivi che preveda le seguenti misure:

- termini di impugnazione uguali per qualsiasi fattispecie sanzionabile (es. 30 gg dall'ordinanza);
- sede unica per l'impugnazione;
- termine di silenzio rifiuto (es. 30 gg dalla proposizione);
- termine di decadenza unico per la presentazione del ricorso giudiziale (es. 30 giorni dal provvedimento o dalla formazione del silenzio rifiuto);
- facoltà di chiedere, in qualsiasi momento e con procedura accelerata, la sospensione del verbale fino alla conclusione dell'impugnazione;
- nullità per i verbali contenenti informazioni incomplete o contraddittorie.

- **Norma interpretativa su trasferta e trasfertismo**

Sulla questione della differenza dell'imponibile contributivo dei lavoratori in trasferta (art. 51, comma 5 del DPR 917/1986) rispetto a quello previsto per i lavoratori trasfertisti (art. 51, comma 6), si è prodotto nel tempo un consistente contenzioso giurisdizionale, con conseguenti incertezze interpretative sul trattamento contributivo effettivamente applicabile e con il rischio per gli operatori, in particolare per le aziende rientranti nei settori dell'edilizia, dell'installazione di impianti e per gli operatori di vendita, di azioni di recupero

da parte degli organi di vigilanza. A norma delle disposizioni del TUIR le indennità erogate ai lavoratori in trasferta sono infatti escluse dalla formazione del reddito, fino a concorrenza di determinate soglie, mentre quelle erogate ai trasfertisti sono assoggettate ad una imposizione fiscale e contributiva nella misura del 50%.

Per questo motivo si ritiene necessario inserire una norma di interpretazione autentica al precitato comma 6 dell'art.51 del TUIR, intesa a chiarire l'applicazione della disciplina sui lavoratori trasfertisti nei soli casi in cui il lavoratore sia contrattualmente chiamato a svolgere la prestazione in luoghi sempre variabili e diversi, senza pertanto menzione nel contratto e/o lettera di assunzione di una sede specifica di lavoro, e prevedendo invece un'apposita indennità in misura fissa e continuativa.

- **Lavoro accessorio**

Particolare attenzione dal punto di vista della semplificazione degli adempimenti deve essere posta nei confronti del lavoro accessorio, anche alla luce delle novità procedurali introdotte in materia dal D.Lgs. n. 81/2015. Con particolare riferimento all'obbligo, per i committenti imprenditori, di acquistare i buoni lavoro esclusivamente attraverso modalità telematiche, si segnala la necessità di prevedere modalità semplificate per l'acquisto e la gestione dei voucher, valorizzando in tal senso il ruolo delle associazioni imprenditoriali, anche mediante il tramite dei centri di servizio associativi.

### **Disposizioni in materia di pari opportunità**

Con particolare riferimento alle modifiche introdotte alla legge istitutiva del Comitato Nazionale di Parità, si ritiene opportuno che il Comitato medesimo monitori l'esito delle azioni positive poste in essere in attuazione dei compiti conferitigli, in un'ottica di trasparenza e di auspicabile predisposizione di misure correttive e/o di interventi maggiormente efficaci.



## **AG 177 - Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive**

R.E TE. Imprese Italia ritiene che il tema delle politiche attive rappresenti uno degli elementi essenziali per favorire la reale occupabilità dei lavoratori, riducendo in questo modo gli ingenti costi sostenuti ancora oggi con le politiche passive. L'adozione di strategie volte a garantire il reimpiego del numero sempre crescente di disoccupati a seguito delle situazioni di crisi porta a benefici per il sistema nel suo complesso e per gli stessi lavoratori.

R.E TE. Imprese Italia ha più volte evidenziato l'esigenza di un riassetto sostanziale dell'intero sistema delle politiche attive del lavoro e dei servizi al lavoro, ed in particolare la necessità dell'innalzamento della qualità dei servizi pubblici, sia in termini di maggiore capacità di raggiungere l'utenza sia come aumento delle capacità di programmazione degli enti locali coinvolti, sia in termini di servizi minimi essenziali.

In questo senso si esprime apprezzamento per la creazione di una rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, che raccoglie tutti i soggetti coinvolti, e per l'individuazione di un'agenzia nazionale che ne effettua il coordinamento, che potrebbe consentire l'effettiva erogazione di servizi essenziali omogenei su tutto il territorio, così come per le previsioni che puntano a consolidare il raggruppamento di tutti i dati esistenti presso i diversi Istituti, facilitando la conoscenza di tutto il "fascicolo" del lavoratore.

Tuttavia, la previsione nell'ambito della rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro dei Fondi interprofessionali comporta la necessità che si distingua tra soggetti pubblici e privati facenti parte della suddetta rete 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 dell'ANPAL.

Il sistema dei fondi interprofessionali, come ampiamente dimostrano i dati che lo stesso Ministero del Lavoro mette a disposizione annualmente, si è rivelato uno dei

pochi strumenti di politica attiva efficace, intendendosi come tali anche quell'insieme di iniziative finalizzate alla riqualificazione od all'aggiornamento professionale del personale in servizio attivo, indispensabili per mantenere costante la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori.

Grazie ai fondi interprofessionali, infatti, non solo le imprese più strutturate, ma anche le piccole e piccolissime imprese hanno potuto accedere ad iniziative formative significative per il loro sviluppo, in tempi coerenti con le loro esigenze di programmazione, diversamente da quanto avveniva con la gestione pubblica .

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 e che potrebbero pregiudicare un'attività fondamentale ed unica per i bisogni di imprese e lavoratori.

Su questo aspetto specifico, va prevista una nuova impostazione - rispetto a quanto previsto dal disegno di riordino indicato con il "Decreto legislativo sui Servizi per il lavoro e le politiche attive - 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.

La normativa di delega , di cui all'art.1, commi 3 e 4 della L.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, mentre il Decreto legislativo affida ad un "Consiglio di vigilanza", partecipato da esperti designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, un non chiaro ruolo tra gli organi costituenti l'Agenzia.

Al tempo stesso, tuttavia, il Decreto stabilisce 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.

L'articolazione del Decreto, pertanto, prevede un coinvolgimento dei Fondi interprofessionali nella Rete dei Servizi per il lavoro che non rispetta la natura

privatistica dei Fondi stessi e che ne vincola l'azione alla rispondenza dei medesimi requisiti previsti per i servizi pubblici.

Con riferimento alla composizione del Consiglio di Vigilanza dell'ANPAL (art. 6, comma 4) si evidenzia la necessità di precisare che i membri designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti facciano riferimento ad associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Con riferimento all'accreditamento dei servizi per l'impiego privati, di cui all'articolo 12, si rileva una incongruenza tra quanto previsto dal comma 3, 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 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.

In merito al Titolo II del provvedimento, dedicato ai servizi per il lavoro, si evidenzia che l'articolo 24, comma 3, riduce dal 50% al 20% 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 ASpl, destinando la corrispondente quota del 30% 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.

Per tali ragioni chiede l'abrogazione di tale disposizione.

Rispetto al **riordino degli incentivi all'occupazione** nel complesso il giudizio di R.E TE. Imprese Italia è positivo.

In particolare, si esprime apprezzamento per i chiarimenti contenuti nel provvedimento sui principi generali per la fruizione degli incentivi, che ne semplificano l'applicabilità e di conseguenza la diffusione e per l'istituzione, presso l'ANPAL, del Repertorio nazionale incentivi, è una misura utile in ottica di riordino e miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei vari strumenti agevolativi previsti dalla normativa.

Analogamente, positiva risulta essere l'abrogazione dell'incentivo per l'assunzione di giovani privi di impiego da almeno 6 mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale (d.l. n. 76/2013), poco utilizzato dalle imprese, e le cui risorse potranno essere impiegate per altri strumenti agevolativi, di maggiore interesse per le aziende.

Infine, riteniamo 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 anche nel nostro paese di un reale sistema di alternanza scuola lavoro. Su questo punto ci auguriamo una celere applicazione delle previsioni che da troppo tempo stiamo attendendo e che dovrebbe essere accompagnata dalla 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 l'art. 32, comma 2, a differenza di quanto attualmente previsto dall'art. 7, comma 9, del T.U. apprendistato (norma che comunque continua a trovare applicazione per l'apprendistato professionalizzante), 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 non 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.

## **AG 178 - Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale**

R.ETE. Imprese Italia esprime apprezzamento per la previsione di un Ispettorato nazionale del lavoro che integri in un'unica struttura i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo altresì forme di coordinamento con tutti gli altri organismi deputati a tale compito, ivi compresi i servizi ispettivi delle ASL e delle agenzie regionali per la protezione aziendale, nell'ottica di garantire maggiore certezza del diritto e delle regole a tutti gli operatori.

L'attuale sistema dei controlli è , infatti, caratterizzato dalla presenza di una pluralità di organi di vigilanza appartenenti ad amministrazioni diverse, ma con competenze in alcuni casi analoghe o sovrapponibili.

Questa situazione comporta che le imprese siano sottoposte, anche in momenti diversi, a controlli da parte dei vari organi di vigilanza (INPS, INAIL, DPL, ASL, Agenzia delle Entrate), con riferimento agli stessi periodi ed alle stesse materie, che talvolta si concludono addirittura con esiti difformi.

È, quindi, positivo che le attività degli organi di vigilanza siano sottoposte ad una forma di coordinamento, al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di accertamenti, e che venga semplificato il quadro relativo alle procedure di impugnazione dei verbali ispettivi, al fine di permettere alle imprese di esercitare appieno il proprio diritto alla difesa ed assicurare alle stesse certezza giuridica.

In ogni caso, il nuovo organismo dovrà garantire adeguati standard qualitativi dei controlli, allineando le diverse professionalità e specializzazioni dei vari attori della vigilanza.

In tal senso, la previsione della programmazione e della formazione dell'attività di vigilanza deputate ad un'unica struttura appare condivisibile.

Tuttavia, ad avviso di R.E.TE. imprese per l'Italia, l'istituendo Ispettorato potrà essere uno strumento pienamente efficace soltanto qualora potrà disporre di un'unica banca dati che integri tutti le informazioni disponibili riguardo alle

situazioni oggetto d'ispezione. Peraltro, tale banca dati era già prevista dal decreto legislativo 124/2004 ma, ad oltre dieci anni, non è stata ancora realizzata. Appare, pertanto, fondamentale la previsione contenuta nell'art. 11 dello schema di decreto, laddove dispone che INPS, INAIL ed Agenzia delle Entrate debbano mettere a disposizione dell'Ispettorato dati ed informazioni utili alla programmazione ed allo svolgimento dell'attività di vigilanza e che va puntualmente attuata.

Criticità emergono invece dalle disposizioni in materia di contenzioso amministrativo.

Lo schema di decreto, infatti, elimina la possibilità, per i datori di lavoro, del ricorso amministrativo alla direzione regionale del lavoro avverso l'ordinanza ingiunzione irrogata dalla DTL. Con l'abrogazione dell'art.16 del d.gs 124/2004, diviene pertanto possibile, per tali fattispecie, ricorrere unicamente al tribunale ordinario.

In tal modo, viene meno uno strumento di tutela per le imprese, con tempi più lunghi ed oneri maggiori in quanto le stesse, qualora decidessero di opporsi ai citati provvedimenti, potranno farlo soltanto adendo le vie legali. Si ritiene pertanto fondamentale che la norma previgente venga ripristinata.

Un'ulteriore criticità è rappresentata, inoltre, dalla mancanza di chiarezza, nello schema di decreto, in ordine all'iter dei ricorsi amministrativi attualmente in carico ai Comitati amministratori centrali dell'INPS.

Viene, infatti, citata soltanto l'ipotesi di ricorso al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti adottati in materia di lavoro e legislazione sociale, ma non viene chiarita l'eventuale interazione dello stesso con i predetti Comitati amministratori centrali, che costituiscono, ad esempio per i ricorsi in materia contributiva, il secondo passaggio dell'iter amministrativo, che spesso ha saputo risolvere significative problematiche.

Da ultimo, si rileva che il provvedimento non affronta la questione del riordino del sistema sanzionatorio che, allo stato attuale, risulta eccessivamente gravoso, complesso ed inefficace.

## **AG 179 - Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro**

Lo schema di decreto legislativo, con l'obiettivo di attuare i criteri di delega di cui alla legge 183/2014, art. 1, c. 2, lett. a) opera un complessivo riordino degli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, intervenendo sia su strumenti tradizionali e di consolidata applicazione nel tempo, quali i trattamenti di integrazione salariale, sia su strumenti di più recente introduzione quali i Fondi di solidarietà.

R.E TE.Imprese ha già in precedenza dichiarato di vedere con favore un processo riformatore che salvaguardasse le specificità dei diversi settori e le relative esperienze, mantenendo un'attenzione costante alle conseguenze sugli equilibri gestionali delle imprese, con riferimento alla ripercussioni sul costo del lavoro.

Le imprese del Terziario e dell'Artigianato sono caratterizzate infatti da differenziazioni significative sia in termini di esigenze di tutela, riguardo alle attività svolte, sia in termini di dimensione all'interno dello stesso settore economico, laddove sono diverse anche in questo caso le esigenze per imprese di piccole dimensioni e per imprese più strutturate.

Nello schema di decreto si può constatare l'attenzione del legislatore alla salvaguardia di queste specificità laddove si rinvencono i diversi campi di intervento della Cassa Integrazione Ordinaria, della Cassa Straordinaria e dei Fondi di solidarietà di recente previsione. L'introduzione della nuova disciplina segna il passaggio da un sistema transitorio, in cui coesistono finanziamenti soggetti a proroga annuale, a un sistema definito e stabile in cui sono chiamati ad operare nuovi strumenti di sostegno al reddito.

Nel merito delle singole previsioni, tuttavia, devono essere evidenziati taluni elementi di criticità in quanto sembrano orientarsi nella direzione opposta alla volontà perseguita di rendere più efficienti gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro.



Quanto all'onere contributivo dei provvedimenti ed alla loro durata, pur comprendendo l'obiettivo di contenere i tempi di intervento non può non rilevarsi che la riduzione della durata complessiva delle integrazioni salariali da 36 a 24 mesi in un quinquennio e la previsione della contribuzione addizionale in misura significativa (dal 9% al 15%) in caso di utilizzo, avrebbero dovuto comportare una parallela riduzione della contribuzione anche per la cassa integrazione salariale straordinaria (che resta a 0,90%), come avvenuto per quella ordinaria. E' infatti noto che entrambe le gestioni della CIG hanno storicamente generato avanzi positivi che torneranno ad essere tali non appena la fase della crisi verrà superata.

In relazione ai beneficiari, R.E TE. Imprese Italia vede con favore la 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 i primi tre anni e del 90% per gli anni successivi, rischia di disincentivare il contratto di apprendistato.

Riguardo ai contratti di solidarietà, la introduzione di un nuovo limite riferito alla riduzione oraria del singolo dipendente che non può superare il 70%, in aggiunta al limite medio di riduzione oraria consentita per l'azienda, del 60%, rappresenta un vincolo ulteriore nella gestione organizzativa dell'azienda che potrebbe rendere più difficoltoso l'utilizzo di questo strumento.

Nell'ambito della disciplina sulle integrazioni salariali ordinarie, inoltre, non compare la ristrutturazione tra le causali di ricorso alla CIGS. Ci auguriamo si tratti solo di una erronea scrittura, o di una inclusione della stessa nel concetto di riorganizzazione, che andrebbe in tal caso espressamente chiarita.

Tale mancanza rappresenterebbe, diversamente, un vulnus nel panorama della riforma che, lascia senza tutele tutte quelle imprese, e i rispettivi lavoratori, che

invece fino ad oggi fronteggiavano in tal modo situazioni quali chiusure temporanee, ma di medio-lungo periodo, di specifici punti vendita.

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 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.

In materia di Fondi di solidarietà, la salvaguardia e la valorizzazione dell'esperienza della bilateralità artigiana 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, si è rivelato fondamentale per evitare riduzioni di personale consentendo alla bilateralità di affermarsi come modello di relazioni partecipative nelle micro e piccole imprese artigiane.

Il modello degli ammortizzatori sociali della bilateralità dell'artigianato è stato, infatti, in grado di garantire la conservazione del gran parte del capitale umano delle nostre piccole e medie imprese e di estendere universalmente ai lavoratori dell'intero comparto il diritto ad ottenere le prestazioni del Fondo. L'esperienza maturata in questi anni dagli Enti Bilaterali nell'artigianato continua a rappresentare un elemento fondamentale in questo settore per realizzare un sistema di protezione sociale forte ed affidabile.

Il comparto dell'artigianato, che storicamente gode di minori tutele in materia di sostegno al reddito rispetto a quelle previste per il settore industriale, è stato il

vero precursore in materia di creazione di un sistema autonomo e privatistico di tutele per i lavoratori su base mutualistica. Il Fondo di Solidarietà dell'Artigianato, costituito in virtù delle disposizioni contenute nella Legge 92/2012, è stato ideato dalle parti sociali come un sistema fortemente inclusivo per tutte le tipologie di imprese, a partire da quelle con un solo dipendente, anticipando, così, anche le previsioni legislative.

Pertanto, al fine di consolidare il sistema di tutele in costanza di rapporto di lavoro delineato dagli anni 80 ad oggi ed in virtù della peculiarità del settore produttivo artigiano, costituito da micro imprese, riteniamo non condivisibile l'abrogazione del comma 17 dell'art. 3 della Legge n. 92/2012, il quale prevede che ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali sia erogata l'indennità Aspi subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa, a carico dei Fondi Bilaterali. Chiediamo, dunque, di prevedere e rendere strutturale, almeno per i Fondi di Solidarietà Bilaterali che avessero esteso la platea dei beneficiari oltre i limiti fissati dal Decreto in parola, 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). Riteniamo, 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. 2/2009 sul calcolo della prestazione non per settimane, come avviene per la cassa integrazione, ma per giornate.

Apprezzabile, viceversa, la riapertura dei termini per la costituzione dei Fondi di solidarietà presso l'INPS, entro il 31 dicembre 2015, per quei settori, come il Terziario, ora significativamente sottoposti al regime del Fondo residuale. Non si ritiene, positivo, invece, che in caso di costituzione di un Fondo presso l'INPS, la contribuzione già versata in base al Decreto Ministeriale che lo ha istituito, rimanga in capo allo stesso fondo residuale anche riguardo alle imprese che fossero ricomprese nella sfera di applicazione del nuovo fondo, in quanto non sono

state ancora erogate prestazioni relative alla disciplina ora vigente per il Fondo residuale.

Ancora in tema di costo del lavoro, R.E TE. Imprese Italia già in occasione dell'audizione sulla Legge Delega, aveva evidenziato la necessità che un intervento in materia di integrazioni salariali non comportasse aumento dello stesso se non in presenza di rigorosi meccanismi di verifica tra costi e prestazioni.

La corresponsione tra contributi versati, che incrementano il costo del lavoro e le prestazioni, è un principio fondamentale dal quale non si può prescindere, anche a fronte della introduzione di nuovi oneri nella disciplina dei fondi di solidarietà anche per le imprese con più di 5 e fino a 15 dipendenti (0,45%) e dell'incremento della contribuzione al Fondo di solidarietà per le imprese con più di 15 dipendenti, che passa dallo 0,50% allo 0,65%.

Per questo appare totalmente inadeguata la conferma della previsione, inserita nella legge "Fornero" che assegna al Comitato amministratore dei Fondi di solidarietà, la facoltà di chiedere la riduzione dell'aliquota contributiva o in alternativa l'aumento delle prestazioni erogate.

Al comma successivo si prevede, in assenza di intervento del comitato, la possibilità di intervenire comunque con decreto ma solo in caso si renda necessario l'aumento del contributo, mentre manca una analoga previsione per la riduzione del contributo in caso di plurimi esercizi in avanzo di gestione.

In tal modo si nega di fatto la possibilità di un adeguamento della spesa alle prestazioni erogate anche in diminuzione, mentre si rischia di favorire solo l'aumento delle prestazioni. Sarebbe necessario, invece introdurre rigorosi meccanismi di monitoraggio del rapporto contributi/fabbisogno per prestazioni. Per cui è importante stabilire ora che, dopo una prima fase sperimentale che si potrebbe individuare in 24 mesi, vi sia la possibilità di ridurre l'aliquota contributiva, con l'emanazione di un Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze dopo una prima fase sperimentale che si potrebbe individuare in contributi e fabbisogni di spesa, si registrassero avanzi di esercizio.

Più volte è stato sollevato da R.E TE. Imprese Italia il tema della solidarietà impropria tra settori economici. Tale tema rischia di riproporsi in maniera evidente con riguardo al rapporto contribuzione/prestazioni per le aziende da 6 a 15 dipendenti, che, a fronte della contribuzione per loro prevista (0.45%), potranno accedere al solo strumento del contratto di solidarietà, producendosi per il futuro, verosimilmente, un avanzo positivo tra quanto versato e le prestazioni erogate senza possibilità di ridurre “in automatico” contributi non necessari.

Si conferma inoltre l'assoluta incoerenza della norma che prevede per tali fondi una sostenibilità ad 8 anni, termine che oggi non è richiesto nemmeno per la previdenza pubblica.

Si evidenzia inoltre che i nuovi requisiti introdotti per il comitato amministratore escludono la possibilità di nominare, se non in presenza di un ruolo direttivo, funzionari di organizzazioni sindacali e datoriali che si occupano quotidianamente di questi processi assistendo le imprese. La gratuità del compito dovrebbe, invece, comportare la facoltà delle stesse organizzazioni di poter indicare persone che, fermi gli altri requisiti, ritengono più competenti in quanto operativamente e costantemente impegnati sulla materia.

Infine, si ritiene opportuno segnalare, in coda al provvedimento, la proroga dei benefici di cui al decreto legislativo sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, anche per gli anni successivi al 2015, ma tali interventi vengono finanziati anche con la riduzione del fondo sulla decontribuzione, prevista dall'articolo 24 del decreto legislativo sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, approvato in via definitiva.

La disposizione non è condivisibile, in quanto prevede che le attività di conciliazione siano finanziate mediante riduzione, per il periodo 2016-2018, del 10% del Fondo per gli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello già penalizzata, in tema di incentivazione agli interventi sulla produttività, dal mancato rifinanziamento degli incentivi sulla detassazione.

Infine, si apprezza l'intervento che, modificando le disposizioni in materia di disoccupazione involontaria e seppur limitatamente agli eventi di disoccupazione

del periodo 1 maggio - 31 dicembre 2015 consente di usufruire della NASPI ai lavoratori stagionali del turismo, qualora la stessa sia inferiore a sei mesi, computando anche i periodi contributivi che hanno già dato luogo a prestazioni di disoccupazione.