



Atto Governo n. 176 - 177 - 178 - 179

**Audizione del 1 luglio 2015 - Senato Commissione XI
Contributo di Alleanza delle Cooperative Italiane**

ATTO GOVERNO n. 176

Audizione sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

PREMESSA

Oltre ad alcune nostre osservazioni sulle disposizioni contenute nel provvedimento (*sezione A*), la presente memoria contiene anche la proposta di alcune norme di semplificazione oggi non presenti, che a parer nostro potrebbero essere prese in considerazione (*sezione B*).

SEZIONE A - COMMENTO SU NORME PRESENTI AG 176

Le misure contenute nello schema di decreto rappresentano **in termini generali un ulteriore passo avanti sul filone delle semplificazioni**, anche se poi nella maggior parte dei casi rimandano ad ulteriori atti attuativi, tutti da elaborare, su cui sarà fondamentale rispettare i tempi dati. Auspicabile che questo avvenga, quantomeno per i passaggi più importanti, "sentite le parti sociali".

• Collocamento mirato

- a testimoniare il ruolo imprescindibile svolto dalle **cooperative sociali di cui alla legge 381/91, e in particolare di quelle tipo B, uniche forme societarie del panorama italiano che operano per all'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati**, ai sensi dell'*art. 1, comma 1, lett. b)*, opportuno l'ulteriore spazio loro riservato per favorire e promuovere accordi territoriali tesi all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- bene la **reformulazione di gran parte della legge 68/99** nell'ottica di: considerare nella quota di riserva lavoratori disabili già assunti anche se non attraverso le procedure del collocamento mirato (*art. 4*), favorire l'assunzione dei lavoratori sempre più tramite richiesta nominativa (*art. 6*), sviluppare una apposita "Banca dati del collocamento mirato" da raccordare con la più generale Banca dati politiche attive e passive già istituita (*art. 9, lett. c*);
- nella giusta direzione anche le modifiche apportate dall'*art. 10* in merito agli **incentivi** per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità (sia sotto il profilo della rimodulazione degli sgravi sia con riferimento ad una "centralizzazione" presso l'INPS della procedura, finalmente telematica, di riconoscimento degli stessi - finora in mano alle Regioni).

- Sul **deposito dei contratti collettivi di II° livello** ai fini del riconoscimento di benefici contributivi/fiscali e la conseguente loro messa a disposizione alle altre amministrazioni ed enti interessati (*art. 14*) opportuno **chiarire esplicitamente il venir meno dell'articolo 3 comma 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n. 318, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402**, in base al quale, fino ad oggi, il deposito va fatto anche agli istituti previdenziali territorialmente competenti per notificare la non incidenza di alcuni istituti contrattuali e di emolumenti erogati a vario titolo, diversi da quelli di legge, ovvero la quantificazione di tali emolumenti comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti.
- Sulle altre disposizioni in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, in particolare il **trasferimento del L.U.L. dal 2017 su modalità telematiche** (*art. 15*) e l'ulteriore **telematizzazione delle comunicazioni** (*art. 16*), auspicio che la loro attuazione rappresenti un'effettiva semplificazione **senza oneri aggiuntivi in capo alle imprese** (abbiamo più volte detto che per effettuare ispezioni e controlli seri, se si vuole, gli strumenti già ci sono).
- **Salute e sicurezza sul lavoro**
 - diversi interventi atti a modificare il T.U. 81/08 riprendono e recuperano anche alcuni passaggi ancora inattuati contenuti in precedenti provvedimenti (come per **l'abrogazione del registro infortuni** operata dall'*art. 21, comma 4*, che in passato era già stata formulata con la legge 98/2013, senza trovare ancora compimento);
 - nel complesso, **tuttavia, le modifiche apportate non incidono in maniera significativa** su una disciplina, quale quella del T.U., che **resta baricentrata sulle dinamiche della grande impresa, in particolar modo manifatturiera**: poche sono le norme che tengono conto delle specificità, soprattutto dimensionali, del nostro tessuto imprenditoriale, mentre invece potrebbe essere utile **riflettere su meccanismi di applicazione differenziata della normativa per quanto concerne micro, piccole e medie imprese**;
 - assoluta novità l'intervento di revisione della composizione e del funzionamento della **Commissione consultiva permanente** (*art. 20, comma 1, lett. c*), e che a distanza di anni dalla sua

introduzione necessitava forse una migliore messa a punto (tuttavia, opportunamente, l'art. 20, comma 2, ha precisato che le nuove regole si applicheranno quando verrà a scadere quella da poco ricostituitasi presso il Ministero del Lavoro);

➤ particolarmente **allarmante la riformulazione dell'art. 302-bis del T.U.** in materia di **potere di disposizione** operata dall'art. 20, comma 1, lett. r), nella misura in cui si attribuisce un potere eccessivamente discrezionale agli organi di vigilanza e agli ispettori che potranno di fatto imporre l'applicazione di norme tecniche e buone prassi (fino a qui adottabili su base volontaria), sanzionando l'impresa qualora la stessa non ottemperi alle indicazioni date entro i termini previsti. Insieme alla contraddizione di sanzionare una norma non cogente, rileviamo su questa disposizione anche il **rischio di comportamenti non omogenei** nei diversi territori assunti dai diversi organi, ad esempio rispetto all'individuazione di quali siano le norme tecniche e le buone prassi di cui tener conto, con dannosi effetti in termini di incertezza normativa;

➤ alcune perplexità emergono anche rispetto al **superamento della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva**, prevista in materia di sorveglianza sanitaria dall'art. 41, comma 2, lettera e-bis), del T.U. 81/08, che ora viene abrogato dall'art. 20, comma 1, lett. h).

- In merito ai **rapporti assicurativi** (art. 21), vanno nella giusta direzione sia le nuove procedure telematiche di trasmissione dei certificati di infortunio e di malattia professionale che, sulla falsariga di quanto operato tempo fa per i certificati di malattia INPS, non saranno più un compito dei datori di lavoro, sia l'idea di favorire un miglioramento, anche in termini di maggiore tempestività, del processo di rilascio da parte dell'INAIL delle informazioni per il calcolo del premio assicurativo da parte delle imprese.

- In materia di **sanzioni**, la riformulazione della c.d. maxisanzione per lavoro "nero", ora articolata per fasce e che consente la regolarizzazione delle violazioni a patto di mantenere per un determinato periodo di tempo il personale interessato (art. 22, comma 1), non modifica il nostro convincimento maturato da tempo: **le regole qualunque esse siano devono essere rispettate.** Discorso analogo vale per il rispetto della disciplina in materia di salute e

sicurezza e quindi sulla modifica operata dall'art. 22, comma 4, al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dal T.U. 81/08.

- Rispetto alla disciplina dei **controlli a distanza** (art. 23), l'aggiornamento dell'art. 4 della legge 300/1970 - forse più che fisiologico dopo 45 anni di grandi mutamenti tecnologici e già tentato invano in passato - pur ricalcando nell'impostazione alcuni precedenti orientamenti/pareri del Garante della Privacy formulati in materia (es: linee guida del 2007), **potrebbe però prestarsi per come formulata la norma a molteplici interpretazioni.**

Per questo sarebbe opportuno circoscrivere maggiormente la portata delle nuove disposizioni, individuando ulteriori parametri - oltre all'informazione del lavoratore - che possano aiutare la definizione della policy aziendale interna, che potrebbe coinvolgere le norme disciplinari dei CCNL applicati.

Infatti, anche in linea con diverse prassi aziendali già operanti, è opportuno che si puntualizzi meglio il principio di fondo secondo cui **il lavoratore deve essere preventivamente informato e messo nella condizione di conoscere adeguatamente funzionalità e caratteristiche intrinseche degli strumenti che utilizza** (ad esempio l'installazione e il funzionamento di eventuali applicazioni su cellulari, tablet o computer).

- Rileviamo la novità introdotta con l'*articolo 24* sulla possibile **cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie tra colleghi**, quale forma nuova di solidarietà interna alle imprese. Certamente sarebbe opportuno chiarire che questo principio dovrà tener conto del rispetto dei minimi di legge in vigore per la fruizione delle ferie, vale a dire quanto disposto dal Dlgs. n. 66/2003 che indica in 4 settimane/anno il periodo non derogabile dal lavoratore per finalità di riposo e di sicurezza sul lavoro. Opportuno specificare **che la parte cedibile è quella residua.**
- Abbiamo qualche preoccupazione sul tema delle **esenzioni dalla reperibilità in caso di assenza per malattia** sulla falsariga di quanto già fatto per i dipendenti pubblici (art. 25). Indispensabile circoscrivere con attenzione i casi in cui si applica l'esenzione considerando il fatto che, in alcuni settori *labour intensive*, si cercano

soluzioni attraverso la contrattazione collettiva per contrastare una percentuale di assenteismo particolarmente alta e frequente.

- Sulla nuova procedura introdotta in materia di **dimissioni volontarie e risoluzione consensuale** del rapporto (*art. 26*), condividendo il fine ultimo di evitare possibili abusi, l'auspicio è che le **modalità telematiche** che dovranno essere messe in campo dal Ministero del Lavoro risultino davvero **funzionali alle imprese** e non complichino il loro operato. Positivo l'aver eliminato in questo modo il complesso meccanismo per cui i datori di lavoro dovevano invitare i lavoratori a convalidare le dimissioni, lasciando loro ora unicamente la possibilità di revocarle, sempre telematicamente, entro 7 giorni. Analogamente condivisibile - lo sostenevamo anche noi da tempo - aver eliminato l'obbligo della convalida delle dimissioni se la cessazione del rapporto è frutto di accordi di conciliazione fatti in sede protetta ex art. 2113, quarto comma, c.c. o presso le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del decreto legislativo 276/03 (principio peraltro già reso legittimo dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 18/2012).
- Infine, ci auguriamo che con le nuove disposizioni in materia di **pari opportunità** (*artt. 27-42*) - tra cui una profonda revisione del sistema delle Consigliere di parità, in linea con la soppressione delle Province - possa nascere un nuovo impulso e un maggiore investimento su questo tema. Si tratta di un fronte su cui come sistema cooperativo siamo molto attenti (donne, svantaggiati, etc.) e su cui gli interventi proposti sembrano peraltro tentare di razionalizzare la spesa.

SEZIONE B - ULTERIORI PROPOSTE DI SEMPLIFICAZIONE

Come segnalato in premessa, l'emanando decreto potrebbe rappresentare l'**occasione per l'introduzione di ulteriori proposte** che non compaiono oggi nel provvedimento.

- **Non applicabilità contributo licenziamento di cui alla legge 92/2012**
 - Rendere **definitiva e senza vincoli temporali l'esenzione dal contributo aggiuntivo ASpl (ora NASpl) nei cambi di appalto in presenza di clausole sociali che garantiscano continuità occupazionale.** Ciò perché i lavoratori interessati, immediatamente rioccupati, non raggiungono alcuno stato di disoccupazione e non percepiscono di conseguenza alcuna

relativa indennità. Operativamente la proposta è quindi di eliminare le parole “Per il periodo 2013-2015” dall’articolo 2, comma 34, della legge 92/2012.

- **Prevedere esenzione per altre cause non imputabili al datore**
 - eliminare il contributo **nel caso di licenziamento per giusta causa** (penalizzare mediante il contributo un simile evento che con molte probabilità è l’esito di una condizione che già ha prodotto effetti negativi per l’impresa appare improprio);
 - esimere dal versamento del contributo particolari tipologie di cooperative che, stante la specifica area di attività e la tipologia di lavoratori coinvolti, si trovano spesso davanti a casi di interruzione di rapporti di lavoro per cause a loro non imputabili. Ciò attraverso una norma di interpretazione autentica relativa all’art. 2, comma 31, della legge 92/2012 o una precisazione da innestare all’art. 2, comma 34, del medesimo provvedimento. **Casistiche da tutelare:**
 - a) **cooperative sociali**: attive per l’inserimento lavorativo dei detenuti ai sensi della legge 193/2000: ricorrente l’ipotesi che tali soggetti non siano più nelle condizioni di svolgere l’attività per fattori non riconducibili al datore, esempio perché il giudice revoca la concessione delle misure alternative alla detenzione e del lavoro esterno;
 - b) **cooperative della pesca**: le condizioni intrinseche che caratterizzano l’attività - assimilabili per certi aspetti al lavoro stagionale - determinano in maniera fisiologica durante l’anno la gestione di un numero significativo di “movimenti in marineria” di sbarco di marittimi.

- **Non applicabilità della disciplina dei licenziamenti collettivi nei casi di cambio di appalto in assenza di clausole sociali**

Opportuno chiarire che nel caso di un cambio di appalto non trova applicazione integrale la disciplina dei licenziamenti collettivi (legge 223/91, in particolare l’art. 24), anche in assenza di clausole sociali. Analoga esclusione peraltro è già prevista nel caso di perdita di occupazione per fine lavoro nelle costruzioni edili oltre che, come noto, per lavoratori coinvolti in cambi di appalto, ma riassunti alle stesse condizioni grazie a clausole sociali. Tale proposta serve ad evitare incertezze e oneri procedurali in capo al datore di lavoro “cedente”, che, ad esempio, solo in un secondo momento conoscerà il numero esatto dei lavoratori non riassunti o riassunti a condizioni

variate (in tali ambiti i licenziamenti dovrebbero essere considerati come licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo).

- **Diritto fruizione ASpI/NASpI per lavoratori intermittenti**

Per i lavoratori intermittenti senza indennità di disponibilità alla chiamata serve **un chiarimento interpretativo** sulla liceità del diritto all'ASpI (ora NASpI), per i periodi di mancato lavoro. Come noto, dal punto di vista sostanziale l'ASpI ha sostituito la DS (ai sensi dell'art. 2, comma 25 della legge 92/2012 la contribuzione è rimasta la stessa), per la quale l'INPS riconosceva invece senza problemi tale possibilità - cfr. messaggio n. 6577 del 4/3/2010. Il problema con la NASPI rimane.

- **Messa a regime esenzione contributo aggiuntivo ASpI/NASpI 1,4% per lavoratori stagionali definiti da contratti collettivi**

Necessario che venga reso definitivo e non limitato al 2015 - non si comprende perché non dovrebbe essere altrimenti - l'esonero dal contributo addizionale ASpI (ora NASpI) dell'1,4% previsto dall'art. 2, comma 29, lett. b) della legge 92/2012 nel caso di lavoratori stagionali definiti dai contratti collettivi sottoscritti dalle parti sociali comparativamente più rappresentative. C'è già, senza alcuna limitazione, per i lavoratori stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963.

- **Eliminazione disciplina "intervalli" su contratti a tempo determinato**

Per evitare incertezze applicative e contenziosi eliminare la disciplina degli intervalli tra due contratti a termine (non modificata dal decreto legislativo 81/2015) nella prospettiva di una armonizzazione sostanziale della normativa rispetto a quanto previsto in materia di proroghe ammissibili senza soluzione di continuità.

- **Rapporti assicurativi: armonizzazione date autoliquidazione premi INAIL e dichiarazioni retribuzioni**

Provvedere ad un'un'armonizzazione delle date per l'autoliquidazione dei premi (oggi fissata al 16 febbraio) e la dichiarazione salari (da quest'anno anticipata alla fine del mese di febbraio): necessario che cadano entrambe alla fine del mese di febbraio di ogni anno.

***NB:** cogliamo anche l'occasione per segnalare, inoltre, come a distanza di più di un anno, nulla si è ancora mosso in merito all'ipotizzata revisione della tariffa dei*

premi, nuovamente “annunciata” dal legislatore con la legge di stabilità 2014, pur trovando momentaneamente attuazione la riduzione dei medesimi premi come introdotta con lo stesso provvedimento.

- **Sede di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo**

Prevedere che la conciliazione obbligatoria preventiva, in quei casi per i quali è ancora richiesta, possa svolgersi, in via alternativa alla DPL competente, anche in sede sindacale.

- **Presunzioni di legge e onere della prova**

Prevedere l’inversione dell’onere della prova (da non considerare più a carico del datore di lavoro) laddove si è in presenza di presunzioni di legge.

- **Trasferta temporanea vs. trasferta continua (trasfertisti)**

Date le peculiarità delle prestazioni lavorative presenti in numerosi ambiti settoriali, non è sempre agevole la distinzione tra trasferisti fissi e personale in trasferta (temporanea) o in missione. Questa incertezza, cui contribuisce la mancata emanazione della norma prevista dall’art. 51, comma 6, del TUIR, ha provocato e sta provocando un notevole contenzioso giudiziale. La questione potrebbe essere risolta con l’emanazione di una norma “ad hoc” che rinvii ai contratti collettivi, firmati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, la determinazione dei criteri utili a distinguere il trasferista fisso dal personale in trasferta temporanea.

- **Omogeneizzazione scadenze fiscali/previdenziali**

L’art. 51 del TUIR stabilisce che devono essere considerati percepiti nel periodo d'imposta gli emolumenti (le somme e i valori) corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono (ci riferiamo al cosiddetto principio di cassa allargata). Ciò significa che ai fini del conguaglio di fine anno, le competenze del mese di dicembre (ad esempio del 2014) corrisposte tra il 1° e il 12 gennaio dell’anno successivo (quindi del 2015) si considerano corrisposte nel mese e anno di competenza (dicembre 2014). Rispetto a questo impianto, si propone che il periodo del cosiddetto “conguaglio allargato” sia esteso fino al giorno del pagamento dei contributi previdenziali del mese di dicembre per far coincidere gli

adempimenti (16 gennaio con automatico slittamento nel caso in cada in domenica).

ATTO GOVERNO n. 177

Audizione sullo schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive

L'Alleanza delle cooperative italiane vuole ribadire come lo sviluppo di un **sistema efficace e razionale di politiche attive del lavoro** debba rappresentare oltre che l'elemento più innovativo per il mercato del lavoro italiano anche un importante fattore dell'energia riformatrice del Jobs Act.

Si tratta di investire prioritariamente sull'erogazione di servizi funzionali a realizzare adeguati livelli di **incontro** tra domanda ed offerta di lavoro e di qualificazione dell'**offerta formativa** a sostegno della continua evoluzione delle esigenze del mondo del lavoro, **superando ogni residuo ruolo di presidio sostanzialmente formale**. Un sistema, dunque, che, assicurando la **piena correttezza** ed efficienza nell'uso delle risorse, sia chiaramente **orientato ai risultati occupazionali** e, quindi, alla **competitività di sistema**.

Si tratta di favorire con convinzione un **sistema misto**, pubblico e privato, di servizi ai lavoratori e alle imprese, ed in tale direzione **apprezziamo l'assegno di ricollocazione**, in più occasioni auspicato da queste centrali cooperative, così come reputiamo che i previsti **meccanismi di condizionalità** debbano finalmente divenire **realtà concreta**.

La crisi ha ulteriormente evidenziato la **frammentazione dei ruoli, delle competenze e delle politiche** tra centro e periferia e tra interventi pubblici e privati. La necessità di un **maggiore coordinamento** a tutti i livelli si propone come esigenza per l'ottimizzazione dell'uso delle risorse pur assicurando la valorizzazione delle specifiche capacità di interpretare le istanze e di darvi idonee risposte.

Non siamo entusiasti della soluzione adottata per regolare, tramite convenzione, i rapporti tra Ministero del Lavoro e regioni e province autonome in relazione alla gestione dei servizi per l'impiego e per le politiche attive sui rispettivi territori, ma siamo consapevoli della **riforma istituzionale** necessaria per individuare nuove modalità attuative.

Le Parti sociali costituenti i **Fondi interprofessionali** per la formazione continua, **pur nell'incertezza del quadro normativo** che ha accompagnato la genesi e lo sviluppo delle loro attività, si sono attivate, in questi lunghi anni di crisi, nel supportare politiche a favore dell'**occupabilità** delle risorse umane. Nel loro stretto rapporto con le imprese ed i lavoratori hanno saputo dare quelle **risposte alle domande che venivano dalle sedi di lavoro**, realizzando una grande diffusione di attività formativa concordata, promuovendo **miglioramento professionale ed organizzativo** insieme a **clima partecipativo** nelle imprese e tutto ciò senza dubbio a **costi comparativamente meritevoli**. Per non interrompere questa esperienza le stesse parti sociali non intendono rinunciare al loro ruolo di indirizzo e di scelta delle strategie di intervento dei Fondi.

Le Parti sociali, pertanto, **rivendicano la propria capacità di intervento rispetto all'azione pubblica** e, sebbene riconoscano il diverso contesto economico di azione, non intendono subire un processo di omologazione. A tal proposito, segnaliamo l' **incongruità della misura prevista nella legge di stabilità per l' anno 2015 che sottrae strutturalmente, a partire dal 2016, 120 milioni di euro dalle risorse** destinate alla formazione continua dei lavoratori attraverso i fondi interprofessionali. In passato, il legislatore aveva giustificato misure analoghe con la necessità di dover contribuire con sacrifici eccezionali al sistema degli ammortizzatori sociali in deroga. Tale misura, oggi, **non essendo destinata agli ammortizzatori sociali**, ma ad un più generico finanziamento del fabbisogno dello Stato, risulta non più giustificabile.

La necessaria collaborazione con le istituzioni pubbliche deve poter riconoscere l'autonomia delle diverse filiere delle politiche attive, in uno spirito di collaborazione, ma ciascuna nel proprio ambito.

In relazione, quindi, a quanto previsto dallo **schema di Dlgs** per i fondi interprofessionali per la formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000, è nostra convinzione che **le novità introdotte, se non emendate, corrano il rischio di produrre rigidità** piuttosto che, sulla base di **ruoli e**

regole chiari, favorire un utilizzo delle risorse ancor più efficiente ed incisivo.

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**.

Crediamo che per tali Fondi andrebbero introdotti i seguenti correttivi:

- *Art. 3, comma 2, lettera d)* - il **ruolo del Ministero del Lavoro** dovrebbe privilegiare il **coordinamento** del ruolo dei fondi nel sistema italiano di politiche attive tramite **apposite linee guida** che determinino anche **chiare regole di funzionamento** da definire dopo una attenta verifica sulla natura delle risorse a disposizione dei fondi. Andrebbe inoltre prevista una verifica, in fase di prima applicazione del decreto, delle condizioni di **congruità dimensionale-operativa** dei fondi esistenti, **talvolta autorizzati malgrado l'esiguità della popolazione di riferimento e/o l'intesa originaria definita tra parti scarsamente rappresentative**;
- *Art. 9, comma 1, lettera n)* - come già presente nella legge istitutiva, andrebbe confermato per l'ANPAL **un ruolo di vigilanza e di monitoraggio, coerentemente**, peraltro, con quanto previsto **all'art. 17**;
- *Art. 15*

- ✓ *comma 2* – in conseguenza di quanto affermato relativamente **all'Art. 3** andrebbero **sostituite** le parole **“ivi compresi i”** con la parole **“nonché dei”**;
- ✓ *comma 4* – **prevedere il divieto** di conferire attività o effettuare pagamenti o finanziamenti a soggetti diversi da quelli **accreditati al comma 1 impedirebbe**, se non diversamente specificato, di riconoscere **l'attività formativa espressa dalle imprese**, parte sostanziale dai progetti concordati tra impresa e rappresentanza sindacale. Si tratterebbe, tra l'altro, di **negare** quanto previsto, tramite **convenzioni tra regioni e imprese, dalla legge 845/78** e di sostanzialmente impedire **l'esperienza così significativa ed apprezzata** del cosiddetto **“conto formativo aziendale**, strumento praticato **dalle imprese più grandi** al fine di promuovere, in particolare modo, processi di riorganizzazione e riqualificazione. Un approccio altamente penalizzante di cui non si comprende la ratio. **Vanno, quindi, esclusi** dagli effetti del comma in questione i **finanziamenti direttamente erogati dai fondi interprofessionali**, così come gli **stessi fondi** vanno conseguentemente **esonerati dal rispetto di quanto previsto dall'ultimo periodo**.

Lascia, infine, perplessi la norma dell' *art. 25, comma 1 lettera d)* concernente la definizione di **offerta congrua di lavoro**, e relativa al requisito di una **retribuzione di almeno il 20% superiore all'ultima indennità percepita** . Pare **più coerente** con l'impianto complessivo della riforma prevedere una retribuzione **“pari o superiore”** a detta indennità.

ATTO GOVERNO n. 178

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

- Il decreto in esame si colloca come **significativo passo in avanti, nella giusta direzione**, nel processo di costruzione di un'unica strategia e visione in materia ispettiva.
- Processo a cui riteniamo di dover peraltro contribuire in maniera ancora più attiva, rilevando **l'esigenza, come sistema cooperativo, di poter partecipare alla "Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza"** di cui all'art. 3 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Il provvedimento in oggetto, nell'andare a modificare leggermente la sua normativa di riferimento (*art. 11, comma 1, lett. a*), non ne altera tuttavia la sua composizione **lasciando per le associazioni datoriali un numero di 4 rappresentanti. Si tratta di una rappresentanza che può non essere certo considerata esaustiva, per cui sarebbe opportuno elevarne il numero** in funzione della necessità che tutte le principali componenti dell'economia italiana, tra cui sicuramente il sistema cooperativo possano rientrarvi. Ciò anche perché la Commissione sarà interlocutore privilegiato del nuovo Ispettorato (ricevendo ad esempio dal direttore proposte sugli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ispettive - *cfr. art. 4, comma 1*).
- Nel suo complesso il provvedimento rappresenta **per noi un passaggio importante**, dato che riponiamo molte **aspettative** nella c.d. l'Agenzia Unica per le ispezioni del lavoro, anche alla luce del fallimento dei precedenti tentativi di razionalizzare e coordinamento dell'attività ispettiva - come riportato nella stessa relazione tecnica.
- Noi partiamo dall'assunto di fondo che va bene riordinare e semplificare la normativa, ma bisogna anche **poter contare su sistemi di vigilanza costanti ed efficaci per prevenire e contrastare forme di lavoro improprie e condizioni di concorrenza sleale, come le false cooperative, purtroppo ancora molto diffuse.**
- Nel merito ci auguriamo che il nuovo **Ispettorato** (*art. 1*) possa agire come **effettiva sede di coordinamento con i servizi ispettivi di INPS**

e INAIL (art. 7, comma 2), e anche delle ASL e delle ARP in materia di salute e sicurezza (art. 2, comma 2, lett. m).

- Siamo contenti di questa soluzione, che, per quanto sconti una fase di gradualità nella gestione del personale attualmente impiegato in quest'ambito, è la **giusta preconditione per il funzionamento effettivo, in futuro, di un Ispettorato unico**, atto ad assolvere tutti i compiti ispettivi, anche quelli svolti oggi da INPS e INAIL (come forse è possibile desumere nelle pieghe del provvedimento - *art. 6* - laddove si dettano le disposizioni in materia di personale).
- Da questo punto di vista, ad esempio, **immaginiamo che d'ora in poi ogni anno si arrivi a formulare un unico documento contenente gli orientamenti dell'attività ispettiva a livello nazionale**, senza avere differenti linee guida emanate rispettivamente dal Ministero del Lavoro e dall'INPS, come accaduto in questo 2015.
- Sosteniamo con forza la **necessità di una regia unica** per una serie di motivi, tra cui **l'esperienza pratica di una ridondanza di ispezioni da parte dei diversi soggetti titolari, spesso sulle medesime imprese o comunque poco mirate a stanare effettivamente gli abusi**.
- Per quanto ci riguarda le sedi attraverso cui far passare questo imprescindibile coordinamento sono gli **Osservatori della cooperazione**, istituiti come noto dal Protocollo stipulato nell'ottobre 2007 tra Ministro del Lavoro, Ministero dello Sviluppo Economico, le 3 centrali cooperative (AGCI, Confcooperative e Legacoop) e CGIL, CISL, UIL. E' un aspetto su cui abbiamo già sollecitato sia il Ministero che l'INPS a lavorare maggiormente per **non disperdere, ma anzi concentrare risorse ed energie**, e per avere strumenti di indagine e vigilanza più mirati e calibrati rispetto alle specificità cooperative e che servano davvero alla **lotta alle false cooperative**.
- Fondamentale che il **nuovo Ispettorato sappia valorizzare lo strumento degli Osservatori** che, su nostra specifica sollecitazione, hanno ricevuto proprio recentemente dal Ministero del Lavoro un nuovo impulso per la loro attività di orientamento dell'attività ispettiva nel settore cooperativo.
- Inoltre, rilevando un ulteriore calo delle sedi ispettive presenti nei territori, già recentemente diminuite (in base all'*art. 1, comma 4*,

l'Ispettorato ne avrà massimo 80, a fronte delle attuali 85 DIL/DPL che saranno soppresse ai sensi dell'art. 6, comma 6, lett. a), sarebbe opportuno **potenziare ancora di più l'utilizzo e l'incrocio delle banche dati e la propedeutica attività di intelligence**, anche per mirare meglio le ispezioni.

- Ultima annotazione riguarda la materia dei **ricorsi**, su cui auspichiamo che possano essere adottate opportune precauzioni e gradualità per gestire la fase transitoria alla luce delle modifiche procedurali introdotte con *l'art. 11, comma 1, lett. c), d), e).*

ATTO GOVERNO n. 179

Audizione sullo schema di decreto legislativo AG n. 179 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Nell'audizione al DDL sul Jobs act avevamo condiviso il principio di gestire l'utilizzo degli ammortizzatori sociali secondo logiche essenzialmente assicurative, prevedendo un maggior compartecipazione delle imprese che ne facciano un effettivo uso. Avevamo però sottolineato l'esigenza che una **penalizzazione** per le imprese utilizzatrici fosse accompagnata da un **meccanismo premiale** per le imprese virtuose che limitassero il ricorso.

Quest'ultimo aspetto è stato parzialmente accolto con la **riduzione generalizzata della contribuzione ordinaria** (*art. 13*) non individuando, tuttavia, **alcun incentivo per i comportamenti virtuosi** mentre viene previsto un **forte innalzamento dei costi di utilizzo** (cui contribuisce anche l'abrogazione della legge 464/72) ed una **significativa riduzione delle durate** e delle causali di accesso.

Riteniamo che, con la consapevolezza che la **crisi** purtroppo non è ancora pienamente alle spalle, si debba introdurre un **meccanismo di gradualità** sia nella **contribuzione addizionale** sia nella **riduzione delle durate**. In fase di prima applicazione, le **percentuali relative alla contribuzione addizionale** potrebbero essere rapportate **non alla retribuzione globale del lavoratore**, bensì sulle somme che corrispondono **alle integrazioni salariali** corrisposte al lavoratore.

D'altra parte, non possiamo non sottolineare come il **nuovo meccanismo di calcolo delle contribuzioni addizionali** finisca con il determinare **oneri eccessivamente gravosi** proprio su **imprese già in difficoltà**.

Su questo aspetto, però, riteniamo assolutamente **condivisibile** la previsione contenuta nel *1° comma dell'art. 41*, che prevede l'applicazione della **disciplina attualmente in vigore** per le domande di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale **già concluse** alla data di entrata in vigore del decreto in oggetto.

Ribadiamo la nostra contrarietà a quanto previsto *nell'art. 21, comma 1, lett. b)*, limitatamente al **diniego di accesso alla CIGS** in caso di **cessazione dell'attività** in un solo **un ramo di azienda**, perché in questo modo si rischia di penalizzare quelle realtà di impresa che decidono di eliminare settori improduttivi (che spesso non rappresentano il core business dell'impresa) e, soprattutto, **quei lavoratori** della parte di impresa cessata che, con l'ausilio di ammortizzatori sociali, **potrebbero** in un lasso di **tempo ragionevole** essere **impiegati** utilmente nello sviluppo futuro dell'impresa.

Crediamo, peraltro, che nello stesso *art. 21, comma 1, lett. b)* andrebbe inserito, così come rilevabile nella relazione allo schema di decreto e nello **stesso testo della legge delega**, l'aggettivo "**definitiva**" subito dopo il sostantivo "cessazione".

Accogliamo **positivamente** l'introduzione degli **apprendisti** tra i beneficiari dell'integrazione salariale, anche se introdotta in maniera circoscritta, così come è da accogliere positivamente la previsione contenuta nell' *art. 2, comma 4*, che consente di **recuperare le ore** di lavoro perse a seguito di processi di **sospensioni** o **riduzioni di orario**: ciò infatti può consentire agli apprendisti il completamento del periodo formativo.

Accogliamo **positivamente** quanto previsto dall' *art. 6* in termini di **contribuzione figurativa** che costituisce un'inversione di rotta rispetto a quanto recentemente previsto sul tema relativamente alla NASpI.

Al fine di non rendere eccessiva la penalizzazione in termini di durata per i lavoratori, chiediamo che in relazione al **calcolo della settimana** utile ai fini della **CIGO** sia confermata l'**interpretazione** formulata dal Ministero del lavoro d'intesa con l'INPS e contenuta nella circolare n. **58 del 20 aprile 2009**, da quest'ultimo emanata, che appunto considera **una settimana fruita** solo quando la sospensione del lavoro abbia interessato **sei giorni**, o **cinque** in caso di settimana corta.

Riteniamo **eccessiva** la **contrazione dei tempi** (**15 giorni**) relativa al **procedimento di richiesta** della **CIGO** contenuta nell' *art. 15*, anche alla

stregua delle conseguenze cui è esposta l'impresa che non riesce a rispettare i termini ivi previsti, reputando più consono prevedere **almeno 30 giorni**.

Per quanto concerne le imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS va chiarito che dalla previsione riguardante le **imprese di logistica** (*art. 20, comma 2, lett. a*) sono esclusi i **soci lavoratori** delle **cooperative** di cui al **DPR 602/70** in quanto già **ricadenti** nel campo di applicazione del **Fondo Residuale** di cui alla legge n. **92/12**. Per tali soci si dovrebbe, quindi, mantenere il loro coinvolgimento nella normativa del Fondo di Integrazione Salariale di cui all' *art.29*.

Allo stesso *art. 20, lett. d*) **va soppresso**, in quanto ridondante e potenzialmente fuorviante, l'inciso "**anche se costituite in forma cooperativa**".

A nostro giudizio l'**introduzione** ex novo di **un limite** alla **riduzione dell'orario di lavoro** per **ciascun lavoratore** coinvolto nel **contratto di solidarietà** (*art. 21, comma 5*) può avere ripercussioni **negative** nell'ambito della **gestione aziendale**. Riteniamo, pertanto, che debba essere mantenuto solo l'**attuale limite di riduzione oraria del 60%** intesa come **media per la generalità** dei lavoratori interessati dal contratto di solidarietà.