



Confederazione Italiana  
Sindacati Lavoratori

Memoria depositata  
presso la Commissione XI (Lavoro e previdenza sociale)  
del Senato della Repubblica relativa allo 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 lavoro e pari opportunità in attuazione  
della Legge 10 Dicembre 2014, N.183

### **Audizione del 1° luglio 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

#### **Controlli a distanza**

La revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenuto conto da un lato dell'evoluzione tecnologica e delle esigenze organizzative e produttive e dall'altra della tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, necessita di un'attenta applicazione sul piano contrattuale per evitare possibili abusi. Tanto più che le informazioni potranno essere utilizzate anche per ricavarne indicazioni rilevanti sul piano disciplinare e per gli sviluppi di carriera.

Ciò richiede peraltro un esame del nuovo art. 4 alla luce delle altre norme dello Statuto (tra le quali in particolare l'art. 8, sul divieto di indagini sulle opinioni, ivi compresi i "fatti non rilevanti" ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore), e soprattutto delle indicazioni del Garante della Privacy, che ha sancito il divieto di sistemi di controllo di carattere automatico ed a insaputa del lavoratore (così, ad esempio, sullo schermo dello smartphone deve essere sempre visibile un'icona che indichi ai dipendenti che la funzione di localizzazione è attiva – cfr. Newsletter Garante Privacy 3 novembre 2014, n. 395).



Occorre quindi affidare alla contrattazione collettiva meccanismi certi di avvenuta informazione del lavoratore e relativi all'utilizzo dei dati acquisiti, condizione indispensabile per rendere legittimi i controlli.

Sul piano poi della salute e sicurezza sul lavoro è indispensabile che, per quanto concerne la videosorveglianza, l'introduzione dei dispositivi in azienda preveda una tempestiva e preventiva consultazione del RLS/RLST.

## **Lavoro dei disabili**

Gli interventi proposti al Capo I recepiscono in larga parte gli indirizzi che la CISL, insieme alla FISH e alla FAND, ha presentato all'interno della discussione tenutasi a Febbraio in seno all'Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità.

Lo Schema di Decreto Semplificazione risponde dunque alle aspettative, contenendo al proprio interno numerose disposizioni condivise in tale percorso, con particolare riferimento a:

- l'istituzione della Banca Dati del collocamento mirato, che consente di raccogliere e incrociare numerose informazioni di flusso sul lavoro delle persone disabili;
- la definizione di Linee Guida per il collocamento mirato, con la declinazione operativa di numerosi indirizzi della Convenzione ONU;
- la modifica del sistema degli incentivi, con una particolare attenzione alla loro durata prolungata nel tempo e a quelli rivolti ai lavoratori con disabilità psichica o intellettiva;
- l'introduzione del finanziamento forfettario parziale di tutti quegli "accomodamenti ragionevoli", previsti dalla Convenzione ONU, che consentano la valorizzazione del lavoro delle persone disabili senza comportare oneri sproporzionati alle imprese.

Permangono alcune criticità in merito ad alcune indicazioni non accolte nello Schema di Decreto, a partire dalla necessità di circoscrivere con maggiore puntualità gli ambiti oggetto di esclusione dal computo e di inserire un criterio di proporzionalità nelle procedure di sospensione in caso di crisi.

Il dettato normativo presenta inoltre alcune lacune che necessitano di ulteriore intervento, come ad esempio:



- la mancata previsione di un raccordo tra l'analisi dei posti di lavoro da parte dei servizi competenti e l'azione degli organismi bilaterali interni ai luoghi di lavoro, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli;
  - la definizione del “responsabile dell’inserimento” non come una figura manageriale ma come un organismo a presenza bilaterale di derivazione contrattuale, in coerenza con il Programma d’azione biennale vigente (DPR 4 ottobre 2013);
  - la possibilità per le parti sociali di accedere ai dati della Banca dati del collocamento mirato, con l'intento di consentire una loro valorizzazione nella direzione di attivazione di politiche attive per l’inserimento.
- Infine, desta molte perplessità la definizione dell’”assunzione diretta” tra le modalità di inserimento di lavoratori disabili, in quanto l’assenza di interlocuzione con i servizi competenti del territorio risulta essere una scelta difficilmente comprensibile, molto lontana dalle esperienze e dalle esigenze reali di persone, imprese e servizi.

## **Salute e sicurezza sul lavoro**

Pur condividendo le innovazioni che aprono all’utilizzo delle comunicazioni telematiche, previste all’art.16 dello schema di decreto legislativo n.176, si ritiene che tale modifica debba essere declinata valutando quali comunicazioni far sottostare a tale nuovo regime e quali invece far rimanere ancora con gli strumenti classici. Per quanto concerne le comunicazioni in tema di “tutela delle condizioni di lavoro” si ritiene che debba essere mantenuto il regime comunicativo attuale (o al limite, misto), considerata l’ancora scarsa diffusione tra le classi meno scolarizzate dell’utilizzo dell’informatica per comunicazioni di lavoro. In particolare, tutte le comunicazioni riferite all’RLS/RLST è fondamentale che prevedano la duplice modalità: cartacea e, in modo aggiuntivo, informatica.

Le modifiche previste all’art.20 dello schema di decreto legislativo n.176, riferite all’art.3, comma 8 del d.lgs.81/08 s.m., contrastano con quanto sostenuto da tempo dalla Cisl, ai fini della necessità di modificare quanto disposto attualmente all’art.21 del d.lgs.81/08 s.m. (cambiando la “facoltà” in “obbligo”, sia per quanto concerne lo svolgimento della formazione che della sorveglianza sanitaria, tenuto conto anche del proliferare di partite IVA che svolgono lavori altamente a rischio). Con la



modifica proposta dallo schema di decreto si prevede di estendere il regime dell'attuale art.21 ai "lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio" quando non legati a "committenti imprenditori o professionisti". In tal senso, si allarga la platea di lavoratori che vengono a perdere il diritto alla formazione obbligatoria e alla tutela sanitaria.

Le modifiche previste all'art.20 dello schema di decreto legislativo n.176, riferite all'art.6, comma 1 del d.lgs.81/08 s.m., si considerano non sostenibili in quanto, pur condividendo il ridimensionamento dei numeri della Commissione consultiva permanente, la nuova mancata garanzia di un modello di "tripartitismo perfetto" (equilibrio tra rappresentanti dello Stato-Regioni e Parti sociali) sia un elemento di grave cambiamento che si scontra in modo profondo con l'impianto generale del d.lgs.81/08 s.m. e, pertanto, con il modello introdotto dalla Direttiva quadro europea 89/391. Perdere l'equilibrio tra gli attori della prevenzione è un segnale che non va certo a favore di una garanzia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di un miglioramento delle condizioni di lavoro, considerato che il rapporto con le realtà lavorative e con i lavoratori è assicurato dalle Parti sociali.

L'abrogazione prevista all'art.20 dello schema di decreto legislativo n.176, riferite all'art.34, comma 1-bis del d.lgs.81/08 s.m., porta ad indebolire le tutele di tutte le persone che lavorano. Prevedere che il datore di lavoro, nel caso specifico, oltre a dover svolgere la sua funzione primaria, possa svolgere anche l'attività di Rspp e, in aggiunta, anche quella di addetto all'evacuazione, incendi, primo soccorso, poteva risultare una ipotesi sostenibile fino a quando ammessa per le sole realtà di più ridotta dimensione (fino a cinque lavoratori); con l'abrogazione di tale disposizione si prevede oggi che il datore di lavoro sia libero di scegliere di poter ricoprire tutti i ruoli su richiamati, anche in aziende molto ampie (ad esempio, nel rispetto dei termini consentiti dall'allegato II a cui rimanda l'art.34, aziende fino a 200 lavoratori).



**Memoria depositata  
presso la Commissione XI (Lavoro e previdenza sociale) del Senato della  
Repubblica relativa allo schema di decreto legislativo recante  
disposizioni in merito ai servizi per il lavoro ed alle politiche attive,  
in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, N.183**

**Audizione del 1° luglio 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

E' la prima volta che in un articolato normativo *si tenta* di attivare realmente un sistema di servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro completo e coerente con la riforma degli ammortizzatori sociali scegliendo di mettere al centro di una RETE da costruire, organizzare e rendere efficiente ed efficace un'Agenzia Nazionale (ANPAL), anche se non unica come in una prima ipotesi di respiro decisamente più europeo e funzionale, ma di coordinamento e subordinata come tutto il disegno nel suo insieme all'esito dell'attesa riforma del Titolo V. Questa attesa pregiudica al momento in maniera pesante lo sviluppo completo della riforma che ci si aspettava, mettendo in risalto tre particolari *debolezze*:

- La **mancaza di risorse finanziarie aggiuntive** appare un ostacolo insormontabile per lo sviluppo di politiche attive degne di questo nome e soprattutto prefigura il rischio di pregiudicare già sul nascere la ricostruzione dei servizi all'impiego. E opportuno ricordare che gli investimenti nei servizi per il lavoro in Italia sono meno della metà della Spagna, un dodicesimo della Francia, quasi un ventesimo della Germania ed addirittura poco più di un terzo della '*microscopica*' Danimarca. Ancor più duro il quadro se rapportato all'investimento/pro capite a disposizione per ogni disoccupato e davvero desolante quello del personale operativo a disposizione dei servizi (centri per l'impiego in particolare) sempre raffrontandolo con tutti gli altri sistemi europei. Importante quindi indicare che alcuni 'risparmi' possano essere indirizzati sui servizi e le politiche



attive, ma ad oggi siamo ancora lontani non dallo sviluppo di nuove opportunità, quanto dalla seppur minima condizione di miglioramento rispetto alla situazione attuale;

- Altra *nota dolente* quindi riguarda le **risorse umane** impegnate nelle attività in oggetto. Innanzitutto consideriamo indispensabile la piena valorizzazione delle professionalità presenti in **Italia Lavoro** (c.ca 1.100) ed **Isfol** (c.ca 650). Sarà fondamentale non disperdere le competenze presenti all'interno dei due Enti e la possibilità che si programmi un percorso di definizione di una pianta organica complessiva sia a livello nazionale che regionale/territoriale che veda da subito coinvolti anche gli operatori dei **Centri per l'impiego** (oltre 8.500) precedentemente in forza nei diversi territori provinciali ma momentaneamente "*attribuiti*" alle Regioni. A questo fine chiediamo che si avvii da subito un *tavolo*, anche con le categorie interessate per fissare quanto meno un crono-programma finalizzato prevalentemente, in questa prima fase, alla salvaguardia dei livelli occupazionali e delle professionalità dei lavoratori coinvolti e da coinvolgere anche rispetto ai ruoli ed alle attività dell'Anpal, ma aperto a tutte le funzioni e gli strumenti previsti all'interno della rete. Altro aspetto decisamente rilevante ed obbligatoriamente di rapida definizione sarà quello dell'avvio di un processo formativo di specifica qualificazione che dovrà vedere coinvolti tutti gli operatori del sistema-rete ai diversi livelli;
- L'insieme di questi due aspetti mette a rischio l'intera **capacità organizzativa** ed il **funzionamento della RETE** prevista, a meno che a partire dalla fase attuale non si realizzino interventi *avanzati* in grado di definire in maniera più dettagliata il come, con chi e con quali risorse. Si è andati come auspicato più verso un modello *olandese* che *tedesco*, ma in assenza di strumenti imprescindibili, a partire dal sistema informativo unico, che avrebbero dovuto essere propedeutici alla creazione della rete, dimostrando così che dopo qualche intervento politico sia mancato (solo al momento speriamo) il coraggio di *andare fino in fondo*. La fase attuale e quella a medio termine per questo pezzo di '*Jobs Act*' dovranno essere oggetto di continuo monitoraggio, visto che saremo in una fase di transizione e



gradualità almeno fino alla piena attuazione della riforma costituzionale;

Ci sembra utile sottolineare anche che: la volontà esplicita di rendere più omogenee le politiche attive tra i diversi territori attraverso la ridefinizione delle competenze di indirizzo, la definizione dei livelli essenziali ed il controllo a livello nazionale, l'attribuzione momentanea dei Centri per l'impiego e la gestione delle politiche in capo alle Regioni, l'intenzione di integrare i soggetti pubblici con gli operatori privati in un'ottica di piena sussidiarietà creando altresì una maggiore interazione tra sistema delle politiche per il lavoro e fondi interprofessionali, l'obiettivo di rendere il diritto alle politiche attive un diritto fruibile per tutti i disoccupati ed indissolubilmente legato alla formazione permanente ed alle politiche passive, la capacità di realizzare una reale condizionalità tra godimento di ammortizzatori sociali e attuazione di attività nell'ottica di accelerare il reinserimento al lavoro, la scelta di istituire in seno all'Agenzia un Comitato di Sorveglianza (*pienamente condivisa anche la scelta che sia l'unico organismo privo di qualunque emolumento*) in cui definire le scelte/linee strategiche di breve, medio e lungo periodo insieme alle parti sociali, l'opportunità di creare uno strumento assolutamente nuovo per l'Italia come l'assegno di ricollocazione, mirato ma flessibile, in grado di sostenere i lavoratori nelle fasi più delicate, siano tutti aspetti decisamente positivi all'interno del decreto in oggetto.

Ma, gli stessi aspetti, troveranno difficilmente la possibilità di essere completamente realizzati se non saranno affrontati e risolti almeno i tre *punti deboli* precedentemente sintetizzati.

Al tempo stesso, appaiono invece al momento meno convincenti ed efficaci alcuni altri aspetti sui quali si ritiene opportuno un ulteriore intervento, come ad esempio la già citata mancanza di un quadro chiaro e sostenibile di equilibrio tra **attività, strumenti, risorse umane e risorse finanziarie**, la gestione del programma 'Youth Guarantee' è stata e rimane paradigma dell'inefficacia dei sistemi attuali e dell'inesistenza di UN sistema informatico davvero UNICO in grado di gestire e progettare la realizzazione ed anche il monitoraggio di interventi *mirati efficaci e riscontrabili* anche e soprattutto a causa dell'assenza dello stesso sistema (il fatto che nel DL sia *indicato* non deve distogliere dal quadro esistente, ancora fatto di una ventina di sistemi informatici su due differenti



'*dorsali*', ancora non tutti attivi ed ancora non in condizione di comunicare agevolmente fra loro) che insieme alle banche dati già disponibili (INPS in particolare) possa svolgere la funzione, soprattutto in questa prima fase, anche di '*monitoraggio in progress*' rispetto alla riforma stessa. Riteniamo necessaria anche una definizione più operativa e dettagliata delle questioni **accreditamento** ed **albo** sia rispetto alle **agenzie formative** che a **quelle del lavoro**, inclusa la questione obiettivi e relative premialità, la definizione dei servizi in particolare nell'ottica delle specifiche **convenzioni con le Regioni** che, oltre a doversi attenere *fortemente* ai **livelli essenziali** dovranno comunque offrire e garantire servizi e prestazioni *il più omogenee possibile* su **tutto il territorio nazionale**. Questa operazione di *decentramento flessibile* al momento sembra mettere a rischio la tenuta anche del ruolo quantomeno di coordinamento dell'Agenda, ma soprattutto potrebbe venir letta dagli enti regionali come una mera questione di mantenimento delle risorse e degli strumenti impegnati, rischiando di svilire e rendere insignificante lo sforzo di **omogeneizzazione** del territorio nazionale e di vera **definizione** e totale **rispetto** almeno dei **livelli essenziali delle prestazioni**, c'è poi il pericolo di rallentare, rendere poco utile o perfino inutilizzabile uno strumento importante per le politiche attive come il '**fascicolo elettronico del lavoratore**', che non potrebbe trovare piena realizzazione ed efficacia in assenza di un sistema informativo unico.

In ultimo, esprimendo piena condivisione per come è stata disegnata in questa fase la **rete** dei servizi per le politiche del lavoro, ad includere in maniera sinergica un insieme di soggetti che fino ad oggi hanno operato in maniera sicuramente poco attiva anche in assenza di un *quadro minimamente definito di collaborazione*, riteniamo molto importante però sottolineare nuovamente che rispetto ai **Fondi interprofessionali per la formazione continua** sia indispensabile uno specifico ed immediato approfondimento con le parti interessate nonché **costituenti** gli stessi fondi al fine di chiarire, definire e riscrivere al meglio le condizioni attualmente poste in essere nel testo del decreto in particolare rispetto alla '*natura*' degli enti, alle questioni legate al '*controllo*' ed alla '*vigilanza*', al '*sistema di contribuzione*' ed a quello riguardante '*albi*' ed '*accreditamento*'.



Confederazione Italiana  
Sindacati Lavoratori

**Memoria depositata  
presso la Commissione XI (Lavoro e previdenza sociale) del Senato della  
Repubblica relativa allo schema di decreto legislativo recante disposizioni  
per il riordino della normativa in materia  
di attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale,  
in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, N.183**

**Audizione del 1° luglio 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

Il processo di riforma dei servizi ispettivi è senza dubbio destinato a produrre riflessi che incideranno su temi di interesse primario per il Paese, ed in particolare per le imprese, per i professionisti che le assistono e per il mercato del lavoro. La scelta è stata alla fine quella di una agenzia “unica” per le ispezioni del lavoro (‘Ispettorato nazionale del lavoro’) che poi effettivamente unica non è, ma integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell’Inps e dell’Inail.

E’ opportuno ricordare che l’istituzione dell’Ispettorato nasce dalla primaria esigenza di evitare la sovrapposizione degli accertamenti ispettivi. Tale situazione, in concreto, è limitata alla vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale in quanto ad oggi operano nel panorama nazionale anche altri soggetti che hanno competenze in materia di vigilanza che di fatto continueranno ad agire in autonomia (Agenzia delle Entrate, Gdf, ecc.).



La scelta effettuata dal Governo, se si considera il testo passato in via preliminare in Consiglio dei Ministri, si sostanzia nella istituzione di una agenzia con compiti di coordinamento e gestione dell'attività ispettiva.

Il decreto non prevede alcun investimento aggiuntivo per l'espletamento delle maggiori funzioni previste dall'art.2. Ci si riferisce, in particolare, alla necessità di formare anche il personale degli Enti Previdenziali chiamato a svolgere nuovi ed ulteriori compiti, come coordinare i servizi ispettivi di ASL ed ARPA, di costituire una banca dati unificata, l'attività di studio ed analisi dei fenomeni di lavoro sommerso e irregolare e la mappatura dei rischi. Su questo, si chiede di introdurre nel decreto una norma programmatica per i dipendenti amministrativi e quelli con profilo ispettivo in analogia con quanto previsto per le Agenzie Fiscali ex art. 3, comma 165, Legge n. 350/2003.

E' indispensabile creare tutte le condizioni necessarie per agevolare il coordinamento tra il nuovo Ispettorato e le altre amministrazioni coinvolte al fine di evitare ritardi e conseguenze negative attraverso la specifica previsione di norme che ne disciplinino gli ambiti di operatività anche a livello territoriale evitando nuovamente la sovrapposizione degli accertamenti ispettivi. Risulta ancora poco chiara la definizione dei rispettivi ambiti di competenza attribuiti alle diverse amministrazioni coinvolte nonché le ragioni per le quali si è deciso di costituire un ruolo ad esaurimento per gli ispettori degli Enti.

Il decreto prevede una riduzione progressiva della dotazione organica complessiva dell'Ispettorato (nei diversi ruoli e funzioni), fissata in un numero non superiore a **6.357** unità, risulta difficile comprendere come l'istituendo *Ispettorato Nazionale del Lavoro* potrà assolvere anche i nuovi e delicati compiti ad esso attribuiti in mancanza di finanziamenti aggiuntivi e con la graduale diminuzione delle risorse umane.



**Memoria depositata  
presso la Commissione XI (Lavoro e previdenza sociale) del Senato della  
Repubblica relativa allo schema di decreto legislativo recante disposizioni  
per il riordino della normativa in materia  
di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro,  
in attuazione della Legge 10 Dicembre 2014, N.183**

**Audizione del 1° luglio 2015**

*Gigi Petteni - Segretario Confederale Cisl*

L'insieme composto dallo schema di decreto relativo agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e dal decreto relativo alla Naspi ci appare equilibrato, portando il nostro sistema di ammortizzatori sociali al livello delle buone pratiche europee.

E' evidente che si realizza uno spostamento dell'equilibrio e, di conseguenza, di risorse dalla tutela del posto di lavoro alla tutela nel mercato del lavoro. Da una parte viene significativamente migliorato il sistema di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione (con la durata massima della Naspi che viene portata a 24 mesi e l'ASDI che viene messa a regime), dall'altra tale avanzamento viene finanziato anche con la riduzione delle durate complessive dei trattamenti di cassa integrazione. Tuttavia tale riduzione è bilanciata dal favore verso il contratto di solidarietà che viene promosso attraverso il meccanismo che computa per metà i periodi di solidarietà ai fini della durata massima. E soprattutto il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro diviene realmente equo tramite l'estensione alle imprese da 6 a 15



dipendenti dell'obbligo di adesione ai Fondi bilaterali di solidarietà già previsti dalla legge Fornero.

La Cisl ritiene di sottolineare alcune questioni e di avanzare alcune richieste al fine di migliorare ulteriormente l'equilibrio raggiunto e di superare qualche criticità.

Nello specifico:

### **Naspi e Asdi**

Come da impegni del Governo con le organizzazioni sindacali, nell'art.42 dello schema di decreto legislativo, recante "Disposizioni finanziarie", i risparmi ottenuti dal riordino della cassa integrazione vengono destinati a migliorare le normative relative a Naspi ed Asdi.

Chiediamo che venga fatto uno sforzo ulteriore, aumentando le risorse per l'ASDI, un istituto che in Italia mancava e che deve diventare un ammortizzatore di ultima istanza dignitoso.

Quanto all'intervento che mette in salvaguardia, per il 2015, le prestazioni Naspi per i lavoratori stagionali del turismo, chiediamo che tale salvaguardia sia estesa ai lavoratori stagionali di tutti i settori.

### **Lavoratori beneficiari**

Lo schema di decreto conferma il requisito soggettivo di 90 giorni di anzianità aziendale per avere diritto all'integrazione salariale.

Andrebbe chiarito che tale requisito deve essere posseduto al momento della sospensione (e non al momento della domanda).

### **Abolizione commissioni provinciali Cigo**

Condivisibile il passaggio dalle commissioni provinciali Inps alla concessione direttoriale delle autorizzazioni delle integrazioni salariali ordinarie, a condizione che nel decreto che definirà i criteri sia prevista anche una possibilità di ricorso e di correzione non burocratica e facilitata.



## **Contribuzione addizionale**

E' comprensibile l'aumento del contributo addizionale per favorire maggiore responsabilità da parte delle aziende nell'utilizzo della cassa integrazione, nonché per affrontare i problemi di bilancio che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato le gestioni Inps delle integrazioni salariali, ma andrebbe valutata con attenzione la scelta di non aumentare in maniera eccessiva i costi proprio nel momento di maggiore difficoltà dell'impresa. Soprattutto andrebbe eliminato, o quanto meno fortemente ridotto, il contributo addizionale in caso di contratto di solidarietà, per incentivarne maggiormente l'utilizzo da parte delle aziende.

## **Contratti di solidarietà**

E' positivo che le durate dei contratti di solidarietà vengano computate per la metà ai fini della durata complessiva.

Per promuovere con ancora maggior forza lo strumento, la CISL chiede, in presenza di soli contratti di solidarietà, di consentire una durata massima di 48 mesi. Inoltre la novità dell'applicazione del massimale al trattamento spettante al lavoratore deve essere bilanciata consentendo che anche le mensilità aggiuntive e le quote parte di ferie e permessi non a carico del datore di lavoro siano integrabili.

## **Cigs per cessazione di attività**

Come ampiamente preannunciato, è stata eliminata la possibilità di chiedere la cassa integrazione in caso di cessazione di attività. Tuttavia, come da noi chiesto, la transizione al nuovo sistema viene assistita da un apposito fondo finanziato per tre anni che potrà concedere sei mesi di trattamento nel caso in cui sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda.

Va valutata la possibilità di uno sforzo ulteriore in termini di risorse , per i casi in cui vi siano possibilità concrete di cessione dell'attività.



## **Procedimento**

Riteniamo eccessivi trenta giorni di decorrenza tra la data di presentazione della domanda e l'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario.

### **Transizione per le aziende incluse nel sistema Cigo / Cigs**

La Cisl ha chiesto ed ottenuto una particolare attenzione alla fase di transizione dal vecchio al nuovo sistema. In particolare viene data la possibilità, con un fondo ad hoc, di derogare ai limiti stabiliti dalla normativa previgente, nei casi in cui ciò sia previsto da piani industriali legati a casi di interesse strategico per cui sia stato stipulato un accordo in sede governativa entro il 31 maggio 2015. La Cisl chiede di spostare tale data, quantomeno all'entrata in vigore del decreto in esame, per dare modo a qualche altra vertenza di chiudersi con un accordo e poter meglio tutelare il reddito dei lavoratori nonché accompagnare il piano industriale.

### **Fondi bilaterali di solidarietà**

Risponde alle richieste della CISL l'estensione alle aziende da 6 a 15 addetti dell'obbligo di aderire ai fondi di solidarietà, e l'adeguamento dell'entità delle aliquote, che vengono innalzate, a garanzia di trattamenti adeguati e paragonabili, per entità e durata, ai trattamenti previsti per le aziende incluse nel sistema della cassa integrazione.

Tuttavia, a fronte della medesima contribuzione, i fondi devono garantire le stesse prestazioni. Chiediamo quindi che i fondi bilaterali alternativi debbano anch'essi garantire l'assegno di solidarietà per una durata massima di 52 settimane nel biennio anziché 26 .

Segnaliamo inoltre che, nella scrittura attuale relativa ai meccanismi di funzionamento dei Fondi di solidarietà, non è ancora perfettamente leggibile, come invece ci è stato assicurato in più occasioni, la possibilità di 'opting out', ossia di uscita dal FIS (ex 'residuale'), nel momento in cui le parti di un qualsiasi settore produttivo optino bilateralmente e contrattualmente per la nascita/riconversione di un proprio Fondo settoriale. Inoltre, nella regolamentazione dei fondi di solidarietà bilaterali alternativi, va cancellata la possibilità di far confluire al fondo di



solidarietà quota parte del contributo previsto per l'eventuale fondo interprofessionale, essendo già stabilita la possibilità che i due fondi vengano unificati, vincolando le risorse, in quest'ultimo caso, alle finalità formative.

Infine, si pone il problema di quali coperture offrire ai lavoratori delle piccole aziende fintantoché il nuovo sistema non andrà a regime, quindi per un altro anno circa, fino al 1 luglio 2016. Abbiamo già chiesto in più occasioni al Governo di rifinanziare in maniera adeguata il contratto di solidarietà di tipo b), velocizzandone i tempi di autorizzazione ministeriale e svincolando per il settore artigiano l'obbligo di cofinanziamento della bilateralità, o la cassa integrazione in deroga, fino a quando la nuova strumentazione inizierà a funzionare.