



Audizione CODIRP – 16 maggio 2023

**Commissione 10^a Affari Sociali, Sanità, Lavoro Pubblico e Privato,
Previdenza Sociale del Senato**

**DISEGNO DI LEGGE S. 685 (Conversione in legge del decreto-legge
4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale
e l'accesso al mondo del lavoro)**

Il disegno di legge in esame (c.d. "Decreto Lavoro") ha un vasto ambito di intervento, dalle politiche "per l'inclusione sociale", alle politiche occupazionali fino ad interventi in materia di sicurezza sul lavoro (anzi, il Testo Unico 81/2008 è la prima legge citata nella premessa del provvedimento).

Come Confederazione da sempre attenta ai temi generali del lavoro pubblico e privato, a partire dalla sicurezza sul lavoro, al tema del PNRR, digitalizzazione, competenze e organizzazioni delle PA, orienteremo il nostro intervento su tali profili trasversali e di sistema.

L'obiettivo è quello di offrire un contributo che tenga conto dell'impatto degli interventi **sulla capacità amministrativa e sul buon funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni, anche in vista dell'ampliamento di compiti e funzioni del sistema pubblico a sostegno di imprese e lavoratori**. D'altro canto, il condivisibile obiettivo della digitalizzazione dei servizi e l'implementazione delle piattaforme digitali deve evitare il **rischio di duplicazioni di attività e sistemi operativi**.

Il tutto tenendo sempre presenti le **criticità manifestate su programmazione, coordinamento, monitoraggio e attuazione dei progetti del PNRR**, più volte richiamato nei dossier di studio del decreto 48/2023 in esame.

Bene, quindi, **nuovi compiti e funzioni alle Pubbliche Amministrazioni** interessate dal DDL in esame, che, se non accompagnate da un riordino di competenze e un rafforzamento delle risorse umane e strumentali rischia, tuttavia, di diventare un ulteriore intervento destinato a rimanere sulla carta. Peraltro, la stratificazione di provvedimenti fa sì che diverse disposizioni legislative rimangano prive di

attuazione, per cui sarebbe bene partire dalla verifica dell'attuazione di quelle preesistenti in modo da promuoverne una volta per tutte l'applicazione, ovvero correggerne profili che la impediscano.

Gli artt. 4 e 5 introducono una nuova piattaforma, il SIISL (Sistema informativo per l'Inclusione Sociale e lavorativa), costituita a cura dell'INPS, presso il Ministero del lavoro. La nota di lettura di accompagnamento al disegno di legge sottolinea la necessità di tener conto di piattaforme preesistenti e, segnaliamo, anche di quanto disposto dall'art. 15 del presente provvedimento a proposito di *“condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva”*.

La necessità di una sistematica organicità degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro guida le osservazioni di seguito formulate.

CAPO II

Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema dei controlli ispettivi.

Articolo 14 - Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Al comma 1 lett. d) dell'art. 14 si prevede l'aggiunta della lettera b-bis) al comma 2 dell'articolo 37 del d.lgs. 81/2008, con cui il compito del *«monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa»* è affidato alla Conferenza permanente Stato – Regioni/Province.

Pur condividendo l'esigenza del monitoraggio degli accordi in materia di formazione dei lavoratori, reso necessario proprio dall'esperienza maturata a livello territoriale a seguito di gravissimi infortuni sul lavoro, considerato che l'intervento è motivato dallo scarso funzionamento del sistema vigente, si segnala l'**opportunità che il monitoraggio sia attribuito**, quantomeno di concerto con la Conferenza Stato Regioni, **all'INAIL**, Ente preposto alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro, nell'ambito della quale la formazione sui luoghi di lavoro acquisisce ruolo fondamentale.

La difficoltà fino ad oggi registrata di adottare l'accordo Stato-Regioni/province, il cui termine è stato via via procrastinato, fa sì che sia opportuno prevedere, **finché non si raggiunga l'accordo attuativo**, che **la competenza sia dell'Istituto per l'assicurazione contro gli infortuni su lavoro** che, quale Ente Nazionale radicato capillarmente sul territorio, ha le caratteristiche per garantire al contempo l'omogeneità generale delle attività formative e i necessari adattamenti alle singole realtà produttive e territoriali.

Tanto anche in considerazione dell'esperienza maturata sul campo e dei procedimenti penali in tema di violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro, che hanno rivelato come anche la mancata formazione o la formazione malfatta siano state causa di eventi lesivi, anche con esiti mortali (a titolo di esempio: infortuni Thyssen Krupp, Mulino di Cordero, Molfetta).

Una tale previsione permetterebbe, altresì, di effettuare coerenti interventi che distinguano opportunamente le attività di prevenzione (come la formazione) da quelle di controllo, vigilanza sull'applicazione delle norme antinfortunistiche, con conseguenti possibili interventi sanzionatori.

Sicurezza attrezzature da lavoro.

In materia di verifica dello stato di conservazione ed efficacia delle attrezzature da lavoro, al **comma 1, lett. e)** del medesimo articolo 14 è prevista la sostituzione del comma 12 dell'art. 71 D. Lgs. 81/08 che prevedeva *“Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.”*

All'esito dell'intervento del provvedimento in commento la disposizione è diventata *“I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione”*. L'abrogazione della parte relativa alla individuazione dell'Ente che si può avvalere del soggetto privato per l'espletamento dei compiti indicati rende **la norma poco chiara**.

Si propone, quindi, di ribadire che è l'INAIL, l'Ente preposto alla funzione, succeduto all'ISPESL (ai sensi del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modifiche nella legge 30 luglio 2010, n. 122), a potersi avvalere del soggetto privato abilitato ai fini della verifica dello stato di conservazione ed efficacia delle attrezzature da lavoro.

Art. 15 (Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva)

La norma prevede la condivisione delle informazioni e degli elementi utili in possesso di tutti gli enti, pubblici e privati, con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, oltre che con la Guardia di Finanza, in modo da **orientare attività ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**, di lavoro irregolare o di omissione e/o evasione contributiva.

Si tratta di una norma che va vista in ottica di sistema: **l'interoperabilità e la condivisione di dati e informazioni non possono prescindere dall'attuazione e dall'operatività del SINP** (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro), previsto dall'art. 8 del decreto legislativo 81/2008 *“E' istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie*

professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e **per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale le attività' di vigilanza**, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate. Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro."

L'evidenziata sovrapposizione delle finalità del SINP con l'ambito di intervento dell'art. 15 del presente disegno di legge rende necessario un coordinamento; la **nostra proposta** è che, al fine di evitare che l'interoperabilità delle banche dati rimanga inattuata, **si disponga, innanzitutto, l'operatività del SINP**, partendo dai dati relativi al "quadro produttivo ed occupazionale", che fanno parte (o dovrebbero far parte) dei flussi informativi del SINP, garantendo espressamente l'integrazione e l'effettiva interoperabilità tra i sistemi operativi previsti e quelli da costituire.

Art. 18 (Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore)

Apprezzabile e opportuna l'estensione della tutela prevista dalla norma in esame, in quanto tesa a superare la limitazione soggettiva di cui all'art. 4 DPR 1124/65, che garantisce soltanto insegnanti e studenti che svolgono esperienze tecnico – scientifiche o esercitazioni tecnico pratiche o di lavoro e che ha creato una disparità di trattamento nell'ambito della medesima categoria di soggetti.

La nostra proposta è che **l'estensione della tutela diventi strutturale**.

CAPO III

Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

Art. 19 (Fondo nuova competenze)

Si tratta dell'incremento del Fondo costituito con decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 finalizzato a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito di transizione digitale ed ecologica.

L'incremento è finanziato da risorse del Piano Nazionale Giovani e del Fondo Sociale Europeo Plus, oltre che dal fondo per le politiche attive e occupazione (POC SPAO), con cui si finanziano parte della retribuzione oraria e oneri previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate a percorsi formativi.

Appreziamo che le risorse siano incrementate e destinate all'“aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito di transizione digitale ed ecologica”, come previsto dal comma 2 della norma in esame, e riteniamo che **questa esigenza non possa prescindere dall'implementazione del lavoro agile**, soprattutto per rendere il lavoro, sia nel pubblico impiego che nel privato, attrattivo per i giovani.

In tal senso, a nostro parere, **sarebbe opportuno farvi riferimento anche nella finalizzazione delle risorse del Fondo in parola**, in modo che tutti i modelli organizzativi e di lavoro vengano riadattati per rispondere alle esigenze della digitalizzazione, che costituisce uno dei pilastri del PNRR.

Art. 26 (Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro)

La norma modifica gli artt. 1 e 1bis del decreto legislativo 152/1997 introducendo, nell'ambito degli obblighi informativi su sistemi automatizzati decisionali e/o di monitoraggio cui sono tenuti il datore di lavoro o il committente, l'onere di informare il lavoratore sull'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio se “integralmente” automatizzati**.

Così come riformulata la norma si presterebbe all'applicazione solo laddove il datore di lavoro o il committente adottino sistemi decisionali o di monitoraggio totalmente automatizzati, potendosi ipotizzare, invece, un esonero dall'onere informativo per i casi di processi decisionali solo parzialmente automatizzati.

La nostra proposta è quella di lasciare immodificata la norma, con elisione dell'avverbio “integralmente” introdotto con l'art. 26 del testo di legge in esame, in quanto la modifica introduce un sostanziale esonero degli obblighi informativi nelle ipotesi di parziale automazione dei sistemi decisionali o di monitoraggio.

In generale, l'articolato proposto introduce sostanziali riduzioni dell'obbligo informativo a carico del datore di lavoro, restringendo il correlato diritto del lavoratore ad una integrale, accessibile e chiara informazione in merito alle condizioni di lavoro dal punto di vista retributivo, contributivo e giuridico.

Segnaliamo la necessità che le modifiche introdotte continuino a rispettare i contenuti della Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, n. 1152, “Direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea” che, tra l'altro, all'art. 3 prevede che *“il datore di lavoro fornisce per iscritto a ciascun lavoratore le informazioni richieste conformemente alla presente direttiva. Le informazioni sono fornite e trasmesse su carta, oppure, purché siano accessibili al lavoratore, possono essere conservate e stampate e il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione, per via elettronica”*.

Art. 27 (Incentivi all'occupazione giovanile)

La norma prevede un incentivo, per 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro privati a sostegno dell'occupazione giovanile.

La nostra proposta è quella di **prevedere anche una riduzione del tasso medio della tariffa dei premi assicurativi Inail**, la cui misura deve essere stabilita dal Ministero del Lavoro su proposta dell'INAIL, **e il totale sgravio dei contributi a carico del lavoratore**, per le assunzioni a tempo indeterminato in cui le micro e piccole imprese non abbiano violato le disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro e/o la normativa in materia di adempimenti contributivi e assicurativi.

Le imprese in questione, nell'anno precedente all'assunzione del giovane lavoratore, devono aver effettuato interventi e previsto misure organizzative e produttive per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, anche con sistemi innovativi tecnologici, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, aggiuntivi rispetto alle prescrizioni delle norme vigenti, in attuazione degli indirizzi operativi e tecnici che l'INAIL adotta e pubblica entro il 30 novembre di ogni anno per il periodo di vigenza.

In ordine a questo beneficio, la valutazione della conformità delle domande presentate e le determinazioni sul riconoscimento del beneficio sarebbero demandate all'INAIL.

Roma, 16 maggio 2023

