



**Audizione Cisl presso la X Commissione “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale”  
Senato della Repubblica**

**Disegno di Legge n.672 recante “Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

In generale osserviamo che, risalendo il DDL in esame a quasi un anno fa, diverse delle norme in esso inserite, peraltro di contenuto assai eterogeneo, sono state nel frattempo assorbite in altri testi di legge o legge-delega già approvati o in fase di approvazione in Parlamento. Invitiamo quindi ad una operazione di coordinamento con tali testi.

Nel merito dei singoli articoli presentiamo le seguenti osservazioni.

**Art. 1 - Modifiche al Dlgs 15 giugno 2015, n. 81, in materia di contratti di collaborazione prestati dai percettori di pensione di vecchiaia o anticipata**

Viene modificato il dlgs 15 giugno 2015, n.81 in materia di contratti di collaborazione, ricomprendendo le collaborazioni rese da titolari di pensione di vecchiaia o anticipata tra i casi in cui, pur trattandosi di collaborazioni eterorganizzate, non opera l'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. *La previsione non sembra creare particolare svantaggio ai lavoratori coinvolti, trattandosi di pensionati, anche considerando che il nostro ordinamento ammette il cumulo tra prestazioni pensionistiche (di vecchiaia e anzianità) e redditi di lavoro autonomo o dipendente (d.l. n. 112/2008).*

**Art.2 - Modifiche al Dlgs 15 giugno 2015, n. 81, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato**

Con i commi 1 e 2 si modificano, rispettivamente, l'articolo 19 e l'articolo 21 riferiti a durata massima, proroghe e rinnovi dei contratti a tempo determinato, consentendo di stipulare contratti a termine senza causale fino a un massimo di 24 mesi (anziché 12 mesi), comprensivi di un numero massimo di 6 proroghe e 4 rinnovi. Inoltre si affida l'ulteriore termine di 12 mesi non più al contratto stipulato presso la DTL ma a procedure fissate dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 51 (d.lgs. n. 81/2015).

Il comma 3 riduce da 180 a 120 giorni il termine per l'eventuale impugnativa.

Con il comma 4 si sostituisce l'art. 31, c. 2, d.lgs. n. 81/2015 in materia di somministrazione di lavoro, con l'intento dichiarato di superare lo schema “a cerchi concentrici” attualmente in vigore secondo il quale, fatto salvo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva e ferme restando le eccezioni indicate dalla legge, la percentuale complessiva tra assunzioni e missioni a termine non può eccedere il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro/utilizzatore, di cui i lavoratori a tempo determinato possono costituire al massimo il 20%. Tale modifica comporta da un lato la previsione chiara di una percentuale massima di missioni a termine pari al 20% e, dall'altro, l'aumento (implicito) dal 30 al 40% di quella complessiva.

Il comma 5 modifica l'art. 34, c. 2, d.lgs. 81/2015 estendendo le norme relative al contratto a termine che sono derogabili per la somministrazione a termine. In particolare – oltre alle deroghe vigenti su c.d. *stop & go*, percentuale massima e diritti di precedenza – si escludono l'applicazione dei vincoli concernenti la durata massima, di conseguenza la possibilità di ulteriore contratto di 12 mesi, nonché la normativa su proroghe i rinnovi, restando in vigore la norma che affida la regolamentazione delle proroghe al contratto collettivo delle agenzie di somministrazione.

Il comma 6 interviene a modificare l'art. 39, c. 1, d.lgs. n. 81/2015 precisando che, in ipotesi di somministrazione irregolare, il termine di 60 giorni entro cui il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore decorre dalla data di cessazione dell'attività presso quest'ultimo «anche in assenza di comunicazione scritta».

*Siamo contrari a quanto proposto, in particolare all'allungamento della durata del primo contratto a causale e all'aumento del numero massimo di proroghe, nonché alla riduzione del termine per l'impugnativa del contratto a termine illegittimo, dal momento che il più ampio termine si giustifica per le minori garanzie di stabilità di tale rapporto rispetto al contratto a tempo indeterminato. Sarebbe invece condivisibile l'affidamento di un ulteriore termine di 12 mesi non più al contratto stipulato presso la DTL ma alla contrattazione collettiva.*

*Siamo contrari anche ai commi che intervengono sulla somministrazione di lavoro, in particolare l'aumento della percentuale complessiva di contratti a termine e in somministrazione e l'esclusione di una durata massima.*

*Osserviamo, in ogni caso, che la materia dei contratti a termine, compresa la somministrazione a termine, è stata rivisitata meno di un anno fa dal Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85, che opportunamente ha affidato esclusivamente alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello la facoltà di individuare le causali per contratti di durata superiore a 12 mesi, nonché per prorogarli e rinnovarli, pur prevedendo una lunga fase transitoria in cui l'individuazione delle causali stesse è rimessa alla contrattazione individuale, norma quest'ultima da noi contestata. Riteniamo pertanto del tutto inopportuno intervenire con norme parlamentari su tale materia.*

### **Art. 3 - Modifiche all'articolo 2103 del codice civile in materia di superminimo**

La norma propone una modifica dell'art. 2103, comma 9, del cod. civ., sul divieto dei patti contrari in caso di mutamento di mansioni, escludendo dal principio di irriducibilità della retribuzione (di origine giurisprudenziale e previsto nei casi di cui al comma 5, dell'art. 2013 cod. civ.) i superminimi, espressione della libera autodeterminazione delle parti private.

*L'indicazione non pare convincente, dal momento, peraltro, che tale ipotesi può ritenersi ricompresa nel comma 6 dello stesso art. 2013, cod. civ., che ammette che tramite accordi individuali "assistiti", sottoscritti cioè in sede sindacale o presso le DTL o le commissioni di certificazione, si possano modificare nell'interesse del lavoratore, le mansioni, il livello di inquadramento e la relativa retribuzione.*

### **Art.4 - Modifiche al Dlgs 26 maggio 1997, n. 152, in materia di informazione dei lavoratori e rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro**

Si prevede che gli obblighi informativi di cui al Dlgs 152/97 (di recepimento della Direttiva "trasparenza") possano essere adempiuti anche mediante rinvio alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, ai contratti collettivi nazionali e aziendali, resi disponibili al lavoratore.

*La disposizione è già prevista nell'art.26 del Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85*

### **Art. 5 - Modifiche al Dlgs 27 giugno 2022, n. 104, in materia di periodo di prova nel contratto a tempo determinato**

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi si introduce un criterio di proporzionalità per la durata del periodo di prova stabilendo che può essere pattuito un periodo di prova di durata non superiore a quello previsto, per i contratti a tempo indeterminato, dai contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

riproporzionato in dodicesimi sulla scorta della durata effettiva del rapporto di lavoro.

*La norma è condivisibile, ma una disposizione di contenuto simile è già inserita nell'art. 6 del DDL Collegato alla legge di bilancio 2024 (Disegno di legge C. 1532-bis "Disposizioni in materia di lavoro"), attualmente in discussione presso la Commissione lavoro della Camera dei Deputati.*

#### **Art. 6 - Modifica alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di lavoro agile**

La modifica proposta sostituisce la attuale definizione di lavoro agile, contenuta nell'art. 18 della legge 81 del 2017, come prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, con una nuova definizione che prevede che la prestazione sia eseguita "all'esterno dei locali aziendali".

Inoltre si specifica che nei rapporti di lavoro a tempo parziale, quando la prestazione lavorativa sia svolta in modalità agile, la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno è libera, senza necessità di attivare clausole elastiche.

*La prima previsione è finalizzata, secondo quanto spiegato nella relazione illustrativa, a consentire espressamente il ricorso allo smart working per l'intera durata dell'orario di lavoro, superando alcuni dubbi interpretativi. Siamo critici su tale proposta di modifica, in quanto a nostro avviso non solo non si rilevano dubbi interpretativi circa la possibilità di svolgere, quanto meno per un determinato periodo di tempo (alcuni giorni nella settimana o alcune settimane nel mese) la prestazione interamente da remoto, se le parti lo concordano nell'accordo individuale, ma soprattutto a noi sembra che in tal modo si rischi di introdurre un vincolo ad eseguire la prestazione solo da remoto, inibendo la prestazione in forma ibrida, che è invece generalmente da preferire, anche al fine di evitare un eccessivo isolamento del lavoratore rispetto alla comunità aziendale.*

*Anche la seconda proposta di modifica è critica. Benché nello smart working la collocazione temporale della prestazione (tranne l'eventuale presenza di fasce di connessione) sia di norma flessibile, riteniamo che stabilire per legge che nel part-time svolto in modalità agile la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento alla giornata sia del tutto libera, esponga il lavoratore a rischi di modifiche indiscriminate della collocazione oraria della prestazione da parte del datore di lavoro. Infatti trattasi di questione molto delicata, tanto più se si considera che la stragrande maggioranza di soggetti in part-time sono donne, che lo utilizzano a fini di conciliazione con gli impegni familiari, ed una norma siffatta rischierebbe di vanificare tale obiettivo.*

*In generale chiediamo di non intervenire per legge sul lavoro agile, in quanto la legislazione attuale offre una cornice più che sufficiente, lasciando spazio alla contrattazione collettiva, il cui ruolo rimane centrale per coniugare le sempre maggiori esigenze delle persone in chiave di flessibilità, autonomia e migliore qualità della vita con le necessità di flessibilità organizzativa dei datori di lavoro, come dimostrano i moltissimi accordi aziendali siglati da Cgil, Cisl, Uil in questi anni nonché il Protocollo condiviso tra Parti sociali e Governo il 7 dicembre 2021.*

#### **Art. 7 - Modifiche al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente**

La norma introduce delle modifiche ad alcuni articoli del Tuir. In particolare viene stabilito che siano considerati percepiti nel periodo di imposta i redditi corrisposti dal datore entro il 16 gennaio (invece che il 12) del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono; l'adeguamento del valore del buono pasto elettronico a dieci euro; l'inserimento di ulteriori fattispecie al fine di valorizzare il welfare aziendale (tra gli altri il rimborso delle spese di affitto sostenute da studenti universitari); vengono inoltre incrementati gli importi della indennità di trasferta.

*Sarebbe opportuno e preferibile che le norme – pur condivisibili nel merito – rientrassero nella revisione*

*complessiva del sistema fiscale che è affidato alla legge delega e ai decreti legislativi attuativi in corso di emanazione e approvazione. Questo per evitare la stratificazione delle norme fiscali che tendono a rendere il nostro sistema complesso e soprattutto per valutare l'impatto economico nel quadro dell'impianto della riforma fiscale.*

#### **Art. 8 - Incarichi in favore di lavoratori in quiescenza, ovvero ai lavoratori che abbiano raggiunto il diritto o sono prossimi al collocamento in quiescenza**

La norma reca una deroga, per gli anni 2023 e 2024, a quanto stabilito dall'art. 5, comma 9 del DL n. 95/2012 consentendo il conferimento di incarichi dirigenziali, di studio, di consulenza, direttivi o cariche in organi di governo o di amministrazione nelle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione come individuate dall'Istat, in favore di lavoratori in quiescenza, ovvero di lavoratori che abbiano raggiunto il diritto o sono prossimi al collocamento in quiescenza.

*La norma in esame stabilendo la possibilità di conferimento di incarico anche per attività di studio, di consulenza, etc supera quanto disposto dall'art. 17, comma 3, della Legge 124/2015 (c.d. Legge Madia) che ne stabiliva gratuità e durata.*

*La CISL pur nella consapevolezza che trattasi di lavoratori in possesso di competenze e conoscenze importanti, ritiene che sia necessario ed urgente proseguire nell'adozione di misure idonee a favorire il ricambio generazionale attraverso l'ingresso di nuove generazioni.*

*Questo anche al fine di acquisire presso gli enti interessati lavoratori e lavoratrici più al passo con le moderne tecnologie atte ad affrontare le sfide che il mondo del lavoro oggi richiede.*

#### **Art. 9 - Norme in materia di premi di produttività**

La norma proposta, ai fini dell'applicazione ai premi di risultato dell'imposta sostitutiva, sospende per il triennio 2023-2025 la condizione che la corresponsione del premio stesso sia legata al vincolo di incrementalità degli indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti dalla contrattazione collettivi.

*La temporanea sospensione del criterio di incrementalità per la tassazione forfettaria dei premi di risultato ci vede particolarmente favorevoli, trattandosi di una richiesta che negli ultimi anni come sindacato abbiamo avanzato nelle diverse fasi di consultazione relative a provvedimenti in materia di lavoro o di leggi di bilancio. Come espresso nella relazione al Disegno di legge, infatti, in una situazione di incertezza economica per cause geopolitiche come quella attuale, l'obbligo di incrementalità impedisce la distribuzione di molti premi già contrattati, pertanto la sua sospensione incoraggerebbe la contrattazione di secondo livello.*

#### **Art. 10 - Modifica al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in materia di offerta di conciliazione**

Il testo propone due modifiche all'articolo 6 del Dlgs 4 marzo 2015, n.23 in materia di offerta di conciliazione nel contratto a tutele crescenti, sia estendendo il termine entro cui effettuare la proposta di conciliazione e sottoscrivere l'eventuale accordo, sia prevedendo la possibilità di pagamento con bonifico rispetto all'assegno circolare.

*Si tratta di modifiche procedurali, che sembrano condivisibili.*

#### **Art. 11 Modifica al decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC)**

L'articolo in analisi si pone l'obiettivo di intervenire, attraverso l'introduzione di un nuovo comma, sulla L. 28/2014, che introduceva importanti semplificazioni in materia di DURC, rendendolo, di fatto, on line e su base nazionale.

Ai sensi della prima modifica proposta, l'irregolarità formale non comporta la revoca o il mancato rilascio del DURC.

Ai sensi della seconda modifica, gli scostamenti tra le somme dovute ed effettivamente versate, fino ad

un massimo di 10 mila euro, permetterebbero comunque il rilascio di un DURC regolare.

*Siamo contrari alla prima modifica in quanto una irregolarità amministrativa, come può essere quella nelle imputazioni delle denunce, rende impossibile certificare la regolarità contributiva dell'impresa. Infatti i versamenti sono effettuati per gli obblighi, sia di legge che contrattuali, nei confronti di parti sia retributive che contributive dei singoli lavoratori. L'impossibilità concreta e formale di potere individuare le corrette imputazioni rende inverificabile la posizione e, conseguentemente, non certificabile.*

*Siamo contrari anche alla seconda modifica, in quanto il DURC è, comunque, sempre regolarizzabile, in qualsiasi momento. Prima della sua emissione irregolare, in ogni caso, l'impresa viene invitata alla regolarizzazione. Qualora non dovesse rispondere o assolvere ai propri obblighi al termine dei 15 giorni previsti dalla legge, il certificato risulterà negativo, ferma restando la possibilità di regolarizzare la propria posizione con effetti immediati anche nel DURC. È possibile ricevere, comunque, un DURC positivo anche in presenza di crediti e rateizzazioni in corso con gli enti. La semplificazione proposta, pertanto, non concederebbe alcun beneficio tangibile al sistema di certificazione del DURC, ampliando, invece, il margine di debito dell'impresa con importanti conseguenze sulla contribuzione. Peraltro in edilizia i versamenti in Cassa Edile coprono una importante quota delle previsioni contrattuali relative al salario e alle prestazioni dovute ai lavoratori (Gratifica Natalizia e Ferie, Pensione Complementare, Fondo Sanitario, Anzianità Professionale Edile, Fondo per il Pre pensionamento e molti altri istituti) nonché, essendo il sistema mutualistico, importanti agevolazioni per le imprese, tra cui il Fondo Incentivo all'Occupazione che riconosce sgravi per l'investimento nelle assunzioni, il Fondo per la Qualificazione del Settore che premia quelle imprese che investono nella formazione della propria forza lavoro, etc. L'ampliamento della forbice di regolarità provocherebbe non solo una perdita reale nelle previsioni dovute contrattualmente e per legge, ma anche un inasprimento della concorrenza sleale di impresa.*

#### **Art. 12 - Modifiche al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di dimissioni**

La prima modifica è relativa al comma 1 dell'articolo 55 del Testo unico su maternità e paternità (Dlgs 26 marzo 2001, n.151), e va letta insieme all'art. 16 del DDL in esame (vedi oltre).

La seconda modifica è relativa all'art. 26 del dlgs 151/15 che ha regolamentato la procedura telematica per le dimissioni: si introduce una norma che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre 20 giorni, intende il rapporto di lavoro risolto per volontà del lavoratore, equiparando la fattispecie a dimissioni, senza applicazione della disciplina delle dimissioni in forma telematica.

*Innanzitutto si osserva che una norma del tutto paragonabile è contenuta nell'art.9 del DDL collegato alla legge di bilancio 2024. Appare condivisibile l'obiettivo della norma, che, confermando parte della giurisprudenza (es. Trib. Udine, sentenza n. 20 del 27 maggio 2022), semplifica e dà maggiore certezza dei rapporti giuridici, andando a contrastare la prassi, talora ricorrente, della volontaria assenza ingiustificata dal lavoro per indurre il datore di lavoro al licenziamento per giusta causa e poter così percepire la Naspi, che invece non spetta in caso di dimissioni. La nuova norma in esame stabilisce che tale comportamento integra la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, anche senza il rispetto della procedura telematica.*

*Tuttavia può essere rischioso introdurre una deroga all'obbligo di procedura telematica per le dimissioni, procedura che era stata a suo tempo introdotta per evitare false dimissioni - soprattutto dimissioni in bianco delle lavoratrici - senza opportune garanzie. Pertanto sarebbe utile introdurre idonei filtri, come, ad esempio: prevedere una espressa notifica al lavoratore da parte del datore di lavoro sulle conseguenze dell'assenza ingiustificata, nonché una comunicazione all'Ispettorato del lavoro (in modo che quest'ultimo abbia la possibilità verificare l'effettiva volontà del lavoratore), introdurre l'onere per il datore di lavoro, nel momento della comunicazione obbligatoria relativa alla cessazione del rapporto, di indicare che si tratta di dimissioni per fatti concludenti.*

**Art. 13 - Modifiche al decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, in materia di sanzioni per omesso versamento ritenute previdenziali**

Si prevede la riduzione della sanzione minima per omissione contributiva da 10.000 euro a 5.000 euro e allo stesso tempo l'aumento della sanzione massima da 50.000 euro a 100.000 euro e si inserisce un tetto alla sanzione in proporzione all'omissione.

*La Cisl ribadisce, anche in questa occasione, che la lotta all'evasione fiscale e contributiva deve essere assunta tra le priorità del Paese, non solo per ragioni relative all'incremento del gettito ma anche per esigenze di equità tra i soggetti imponibili, dal momento che, come è noto, la quasi totalità delle imposte sui redditi grava su lavoratori dipendenti e pensionati. Di conseguenza, qualsiasi intervento di carattere normativo dovrebbe essere orientato al migliore raggiungimento di tale obiettivo. A tale proposito, inoltre, si fa presente che nel recente ddl AC 1752 di conversione del decreto legge n. 19/2024 sono state previste norme rispetto all'accertamento dell'evasione e dell'omissione contributiva e sulle sanzioni, pertanto, ogni altro intervento dovrebbe, a nostro avviso, essere coordinato con le disposizioni in corso di modifica.*

**Art.14 - Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di ricorsi avverso la sospensione dell'attività**

Con il DL 146/2021 (convertito poi dalla L.215/2021) è stata estesa la sospensione dell'attività lavorativa a fronte dei casi di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, elencati in modo esaustivo nell'Allegato I, anch'esso introdotto da tale intervento normativo. La modifica introdotta elimina l'Allegato e, pertanto, l'elenco dei casi ritenuti "gravi", rimettendo tale valutazione esclusivamente in capo all'ispettore del lavoro che prenderà tale decisione valutando i diversi fattori del contesto lavorativo e della rischiosità che dall'illecito ne potrebbe scaturire. Elementi non considerati invece dall'Allegato I che individua la mera casistica delle violazioni ritenute "gravi".

La seconda modifica proposta interviene sui tempi per il ricorso avverso la sospensione dell'attività lavorativa, a seguito della rilevazione di illeciti da parte degli ispettori del lavoro, ricorso per il quale attualmente si prevede un tempo di 30 giorni, al pari del tempo previsto per la risposta al ricorso stesso. La modifica va a diminuire significativamente, per entrambe le azioni, il tempo a disposizione: 10 giorni per la proposizione del ricorso, 10 giorni per la risposta.

*Per quanto concerne la prima proposta di modifica, nel cogliere la ratio che ne è alla base, si ritiene che venga data agli ispettori del lavoro una eccessiva discrezionalità nello stabilire la "gravità" di una violazione, e che questo possa determinare molti ricorsi; al contempo, che si rischi di veder tollerate alcune violazioni sulla base di elementi che potrebbero essere ritenuti più o meno rilevanti da parte del singolo ispettore, determinando dumping tra le imprese.*

*Per quanto concerne la seconda proposta di modifica, relativa all'art.14, co.14, primo periodo del D.Lgs.81 del 2008 s.m., se ne riscontra la positività riferita all'accelerare l'intero procedimento di ricorso (sia per la proposizione che per la risposta), pur con alcuni dubbi sulla possibilità da parte dei ricorrenti di poter in dieci giorni definire puntualmente le motivazioni del ricorso e, al contempo, da parte degli organi preposti di poter rispettare un termine così ridotto per la formulazione della risposta (considerati gli organici ancora sotto-dimensionati).*

**Art. 15 - Modifiche al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, in materia di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare**

Si propone di rendere libero l'ammontare di deducibilità fiscale dei contributi dei lavoratori e datori di lavoro alle forme di previdenza complementare, eliminando il tetto attualmente in vigore di 5.164,36 euro annui.

*La proposta di eliminare il tetto di 5.164,36 euro, rimasto invariato da molti anni, per la deducibilità dei contributi del lavoratore e del datore di lavoro versati a forme di previdenza complementare è condivisibile*

*nella misura in cui fosse effettivamente in grado di favorire l'iscrizione alle forme di previdenza complementare e non solo favorire il maggior versamento da parte di chi è già iscritto e che dispone di risorse sufficienti per incrementare il suo gettito. I dati della COVIP attestano, infatti, che nel 2022, il contributo medio versato dagli iscritti è di 2.770 euro, quindi molto al di sotto del tetto in vigore. A nostro avviso, quindi, sarebbe necessario valutare con attenzione il bilanciamento tra i costi in carico alla finanza pubblica per effetto dell'abolizione del tetto, e l'ampliamento del numero di iscritti al secondo pilastro pensionistico. Invece, non pare chiaro, nell'ultimo inciso dell'articolo, il riferimento ad agevolazioni contributive di cui all'articolo 16, dal momento che i datori di lavoro godono già di alcuni vantaggi per effetto dei propri dipendenti iscritti ai fondi pensione.*

**Art. 16 - Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di modalità di dimissioni del lavoratore padre e della lavoratrice madre**

Il testo modifica l'articolo 55, comma 4, del Testo unico su maternità e paternità (Dlgs 26 marzo 2001, n.151) eliminando la convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro per la risoluzione consensuale e le dimissioni presentate durante la gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino. Tale fattispecie viene assorbita nella regola generale che prevede l'obbligo di dimissioni telematiche ed un diritto di revoca da esercitare però entro 15 giorni e non 7 giorni, come per gli altri lavoratori, sempre con modalità telematica.

*Siamo contrari a tale proposta di modifica, in quanto il diritto al ripensamento non è una garanzia sufficiente per tutelare i lavoratori e le lavoratrici nel caso di non genuinità delle dimissioni.*