

Materiali di discussione | N. 8/2024

A cura di Giada Benincasa

Il disegno di legge collegato lavoro (1532-bis)

La prospettiva delle parti sociali

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

DIRETTORE RESPONSABILE

Francesco Seghezzi

DIRETTORE ADAPT University Press

Giorgia Martini

REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatrice di redazione*)
Maddalena Magni
Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | aup@adapt.it

A cura di Giada Benincasa

Il disegno di legge collegato lavoro (1532-bis)

La prospettiva delle parti sociali

ISBN 979-12-80922-37-3

Publicato il 2 aprile 2024

© **2024 ADAPT University Press**

Publicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Premessa e metodologia <i>di Giada Benincasa</i>	VII
Parte I. Articoli	1
Le previsioni in materia di servizi ispettivi e sorveglianza <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	2
Uno sguardo critico alle misure di semplificazione <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	8
Le previsioni in materia di welfare: quali proposte e quali impressioni? <i>di Gloria Maria Barro, Massimiliano De Falco, Chiara Nardo ed Elena Zanella</i>	20
Apprendistato e alternanza formativa: interventi marginali, prospettive limitate <i>di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini</i>	27
Parte II. Schede	33
Articolo 1 – Istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell’agricoltura <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	34
Articolo 2 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	38
Articolo 3 – Sospensione della prestazione di cassa integrazione <i>di Massimiliano De Falco</i>	55
Articolo 4 – Modifiche alla disciplina in materia di fondi di solidarietà bilaterali <i>di Gloria Maria Barro</i>	59
Articolo 5 – Deroghe ai limiti quantitativi relativi all’utilizzo della somministrazione a tempo determinato di lavoratori <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	62
Articolo 6 – Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	66
Articolo 7 – Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	72
Articolo 8 – Misure in materia di politiche formative nell’apprendistato <i>di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini</i>	75
Articolo 9 – Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	78

Articolo 12 – Assunzioni di soggetti già impegnati in lavori socialmente utili <i>di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli</i>	87
Articolo 14 – Attività dell’Istituto nazionale della previdenza sociale per la promozione dell’adempimento spontaneo degli obblighi contributivi <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	89
Articolo 15 – Dilazione del pagamento dei debiti contributivi <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	94
Articolo 16 – Potenziamento dell’attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi non versati <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	97
Articolo 17 – Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	101
Articolo 18 – Attività della società Inps Servizi Spa a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e in house <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	103
Articolo 19 – Apertura strutturale dei termini di adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali <i>di Elena Zanella</i>	105
Articolo 20 – Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all’APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto <i>di Chiara Nardo</i>	107
Articolo 21 – Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all’articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all’articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 61 <i>di Chiara Nardo</i>	109
Articolo 22 – Svolgimento mediante videoconferenza o in modalità mista delle riunioni degli organi degli enti previdenziali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 <i>di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini</i>	112
Articolo 23 – Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento presso le istituzioni scolastiche <i>di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini</i>	114
<i>Notizie sugli autori</i>	118
Appendice	120
Audizioni delle parti sociali	121
Altri documenti	124

Premessa e metodologia

di Giada Benincasa

La pubblicazione che qui si propone rappresenta un tentativo di ricognizione delle misure previste nel d.d.l. n. 1532-*bis* (c.d. collegato lavoro) denominato *Disposizioni in materia di lavoro*. Nonostante l'iter legislativo sia ancora in evoluzione (allo stato di pubblicazione del presente lavoro sono state presentate le proposte emendative, in attesa di votazione in Commissione), l'obiettivo perseguito con il presente lavoro è quello di indagare la prospettiva delle parti sociali, enti ed esperti, analizzando e razionalizzando gli interventi effettuati tramite le audizioni in Commissione nell'ambito dell'attività conoscitiva iniziata in data 11 gennaio 2024.

A tal proposito, il lavoro condotto in questo volume ha preso le mosse dalla mappatura di tutte le audizioni presentate dagli addetti ai lavori al fine di analizzare e razionalizzare i diversi interventi per ogni disposizione del d.d.l. n. 1532-*bis*, distinguendo gli operatori in quattro diverse categorie: “rappresentanti dei lavoratori”, “rappresentanti dei datori di lavoro”, “altre forme di rappresentanza”, “enti ed esperti”.

Parallelamente, l'indagine si è occupata di analizzare in particolar modo le disposizioni del d.d.l. n. 1532-*bis* riportando per ciascuna le diverse posizioni (adesive, contrarie o integrative) delle parti sociali, enti ed esperti, mediante quattro *focus* tematici:

- le previsioni in materia di servizi ispettivi e sorveglianza (artt. 1, 2, 14, 15, 16, 17, 18, 22);
- le misure di semplificazione (artt. 5, 6, 7, 9, 12);
- le previsioni in materia di welfare (artt. 3, 4, 19, 20, 21);
- le previsioni in materia di apprendistato e alternanza formativa (artt. 8, 23).

Parte I.
ARTICOLI

Le previsioni in materia di servizi ispettivi e sorveglianza

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

All'interno del d.d.l. n. 1532-*bis*, alcune misure intervengono in materia di servizi ispettivi e sorveglianza su aspetti cruciali tra cui il **contrasto al caporalato (art. 1)**, la **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 2)**, la **promozione dell'adempimento degli obblighi contributivi (artt. 14-15)** e il **potenziamento della correlata attività di accertamento dell'Inps (artt. 16-17-18)**. Altre previsioni attengono, invece, ad aspetti più tecnici, come le **modalità di svolgimento delle riunioni degli organi previdenziali (art. 22)**. In attesa di conoscere le sorti e la versione definitiva del disegno all'esito dell'*iter legis*, è possibile in questa sede **ricostruire brevemente i contenuti della proposta rispetto ai profili evidenziati e le relative posizioni espresse da parti sociali, enti ed esperti di diritto del lavoro, durante le audizioni parlamentari delle scorse settimane**.

L'art. 1, in particolare, istituisce il Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'intervento, di modifica dell'art. 25-*quater* del d.l. 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 136/2018, risulta funzionale all'attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e punta altresì a garantire «l'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo», **attraverso lo scambio tra amministrazioni di dati e informazioni utili alla gestione e al monitoraggio del relativo mercato** (i dati sui rapporti di lavoro delle aziende agricole, ad esempio, sono condivisi dal Ministero del lavoro, l'anagrafe delle aziende ed il calendario delle colture sono messi a disposizione dal Ministero dell'agricoltura, mentre i dati retributivi, contributivi e assicurativi sono forniti dall'Inps).

L'intervento è stato valutato positivamente dalle parti sociali in audizione, che, in generale, nel riconoscere l'utilità del Sistema informativo, evidenziano, peraltro, la necessità che ne sia assicurata la concreta

operatività (si esprimono in questo senso **Cgil, Cisl, Uil**, nonché **Confesercenti e Confagricoltura**). Sul fronte sindacale, **le tre confederazioni concordano sulla necessità di condurre azioni generalizzate di contrasto al lavoro sommerso, allo sfruttamento lavorativo e al caporalato**, fenomeni non limitati al contesto agricolo, ma **sempre più diffusi in settori come la logistica, la distribuzione commerciale, l'edilizia, oltre che il turismo e il lavoro domestico**. Per questo, occorre inoltre intensificare le attività ispettive, al momento insufficienti (**Uil**), senza trascurare la correlazione spesso esistente tra sfruttamento lavorativo e immigrazione (**Cgil e Uil**). Rispetto al contenuto della previsione, invece, la **Uil** manifesta la necessità che anche l'Agea, che pure concorre alla costituzione del Sistema informativo, metta a disposizione i dati in suo possesso per la sua alimentazione.

Considerazioni non dissimili emergono dalle audizioni delle **organizzazioni professionali** e dei **rappresentanti dei datori di lavoro**. Al fine di arricchire il flusso di informazioni a disposizione del Sistema, **Coldiretti suggerisce di inserire tra le amministrazioni che concorrono alla sua costituzione il Ministero della giustizia**, così da potenziare l'iter ispettivo. Tra gli esperti, la **Federazione nazionale degli ordini Tsmr e Pstrp propone, invece, il coinvolgimento del Ministero della salute, delle Regioni e delle Aziende sanitarie**, così da poter accedere all'anagrafe sanitaria dei soggetti migranti.

L'art. 2 del disegno di legge, invece, interviene modificando a più riprese il TU in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Viene riformulato, in particolare, l'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 e ripristinata la composizione tripartita della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (6 rappresentanti dei ministeri, 6 delle autonomie locali e 12 delle parti sociali), sottraendo ai componenti introdotti con il c.d. Jobs Act (d.lgs. n. 151/2015) – tre esperti di medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e un rappresentante dell'Anmil – il diritto di voto. La modifica è vista in generale con favore dalle organizzazioni di rappresentanza (la Cgil, in particolare, la inserisce tra gli «elementi positivi e innovativi» della riforma).

A destare maggiori perplessità, tanto sul fronte sindacale che su quello datoriale, è, invece, la modifica dell'art. 12 TU, relativa alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori legittimate a presentare interpellato in materia di salute e sicurezza. Sebbene il passaggio da “comparativamente più” a “maggiormente” rappresentative, proposto dal Governo,

punti ad uniformare l'interpello di cui all'art. 12 a quello dell'art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 – ovviando, altresì, alla difficoltà di verificare in concreto la sussistenza del requisito –, **la modifica è vista con sfavore dalle confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, perché si discosta dal criterio generalmente utilizzato, a sua volta «principio cardine di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori»** sui temi del lavoro e della salute e sicurezza (contro la modifica si pongono sul lato datoriale e delle associazioni professionali, tra gli altri, anche Ance, Coldiretti, Confprofessioni, Fipe, Professioni Italiane, Cna di Confartigianato, Confindustria e Confcommercio). **A guardare con favore alla previsione, è invece Conflavoro**, che ritiene di condividere la *ratio* di fondo dell'intervento, considerando la predetta sostituzione «senz'altro un aspetto migliorativo in relazione allo spirito della norma nel suo complesso».

Mentre la **modifica della composizione della Commissione per gli interpellati, di cui all'art. 12, comma 2** (che prevede che almeno la metà dei rappresentanti abbia ora un profilo professionale giuridico), **e quella dell'art. 38 del d.lgs. n. 81/2008** (relativa alla verifica da parte del Ministero della salute dei requisiti per la permanenza nell'albo dei medici competenti) non pongono particolari problemi, **la riformulazione dell'art. 41 TU è stata oggetto di discussione durante le audizioni parlamentari. La norma, in particolare, oltre a chiarire alcuni aspetti della disciplina in materia, aggiunge, alle ipotesi di sorveglianza sanitaria del medico competente già previste dalla legge, l'eventualità che la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità.** In proposito, infatti, Ance, Coldiretti, Confindustria, e Confcommercio, rilevano come, per effetto della modifica dell'art. 41, l'ambito di applicazione della sorveglianza sanitaria sarebbe determinato caso per caso dalle valutazioni discrezionali del medico competente, con il rischio di difformità applicative tra situazioni aziendali simili, in una materia che prevede sanzioni anche penali. **Ad accogliere positivamente la misura è, invece, l'Ancl, che suggerisce al contempo l'introduzione di correttivi, volti all'efficientamento dell'attività e alla semplificazione delle procedure.** Anche l'Inail apprezza la previsione, che investe direttamente la figura del medico competente, con il duplice ruolo di titolare di posizione di garanzia per la sorveglianza sanitaria e di consulente del datore di lavoro per la valutazione dei rischi e per gli adempimenti prevenzionistici.

Il disegno di legge interviene, infine, sull'art. 65, d.lgs. n. 81/2008, semplificando l'utilizzo dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei quando

le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi (intervento dai possibili effetti pericolosi e negativi, secondo la **Cgil**, e su cui manifestano perplessità, tra gli esperti, Pasquale **Tridico** e la Federazione nazionale degli **ordini Tsrn e Pstrp** nonché, tra le organizzazioni professionali, **Professionisti Italiane**). **È modificato anche l'art. 304, con cui sono abrogate le previsioni** – simili a quelle dell'art. 26, comma 8, d.lgs. n. 81/2008 (che però, a ben vedere, si riferisce alle sole attività svolte in regime di appalto o subappalto e non in generale a tutti i cantieri edili) – **che impongono ai datori di lavoro di munire «il personale occupato di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia».**

Per quanto attiene, invece, alle **novità di cui agli artt. 14, 15, 16 e 17 del disegno di legge, appare evidente lo scopo di semplificare gli adempimenti e il rapporto tra contribuenti ed enti previdenziali**, mentre **gli artt. 18 e 22 sono volti ad una semplificazione dei rapporti tra gli enti e ad una maggiore trasparenza del loro operato**, soprattutto per quanto attiene alla parte decisionale. L'Inps stesso, ascoltato in Commissione Lavoro, ha sottolineato la positività degli artt. 14, 15 e 16 in cui ravvede **un filo conduttore** che è quello **del superamento del tradizionale rapporto tra l'istituto ed i soggetti interessati all'obbligazione contributiva, che lascia il posto a forme di collaborazione dirette all'adempimento spontaneo del contribuente.**

L'art. 14 rappresenta una novità all'interno del sistema contributivo, in quanto dispone che l'istituto possa trasmettere la comunicazione di eventuali anomalie, affinché il contribuente provveda alla correzione. Quest'ultimo, entro novanta giorni dalla notifica della comunicazione, può provvedere alla regolarizzazione con una sanzione ridotta o può segnalare all'Inps eventuali elementi, fatti e circostanze dallo stesso non conosciute riferite alla comunicazione.

L'art. 15 prevede, **in riferimento al pagamento dilazionato dei debiti contributivi**, a decorrere dal 1° gennaio 2025, un aumento del numero di rate, previste per il pagamento dei premi e accessori di legge dovuto a Inps e Inail, se non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, che arriva a 60 mesi, a fronte di un numero di rate attualmente pari a 24 mesi.

L'art. 16 del disegno di legge lavoro intende potenziare la capacità di controllo e verifica dell'Inps, consentendo all'istituto l'accertamento d'ufficio mediante la consultazione di banche dati non solo dell'ente, ma

anche di altre pubbliche amministrazioni. Si prevede, inoltre, che gli uffici dell'ente possano invitare i contribuenti a comparire di persona o mediante rappresentante per fornire dati ed elementi informativi. Qualora il contribuente effettui il pagamento integrale entro quaranta giorni dal ricevimento dell'accertamento, le sanzioni civili sono ridotte nella misura del 50%. Entro tale termine il contribuente può inoltrare domanda di dilazione. Anche questo nuovo strumento viene introdotto per potenziare il sistema vigente.

L'art. 17 prevede delle novità riguardanti la notifica delle controversie in materia contributiva: al fine di alleggerire il carico della sede centrale dell'ente, infatti, si prevede che le controversie previdenziali siano notificate alla sede territoriale competente.

L'art. 18 riguarda la possibilità per l'Inps di svolgere attività a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e *in house*. Per parte loro, il Ministero e gli altri enti suddetti possono avvalersi delle prestazioni dell'ente previdenziale. **Una simile previsione implementa l'interoperabilità e lo scambio dei dati tra amministrazioni.**

L'art. 22, infine prevede lo svolgimento mediante videoconferenza o in modalità mista delle riunioni degli organi degli enti previdenziali. La misura è chiaramente volta a garantire maggiore trasparenza delle operazioni decisionali dell'ente, in ossequio ai principi in materia di azione amministrativa espressi dall'art. 97 Cost. e dall'art. 1 della l. n. 241/1990.

In linea generale le parti sociali e le organizzazioni professionali che hanno depositato memorie sul tema (**Cgil, Cisl, Uil, Assoprofessioni, Confagricoltura, Confimi, Conf. Pmi, Ancl, Cndce, Assindatcolf, Assovolò, Confcommercio, Cna Confartigianato, Professioni Italiane**) hanno tutte espresso apprezzamento per le misure, in quanto volte a favorire l'adempimento spontaneo da parte del contribuente e il dialogo con l'ente previdenziale. Si sottolinea, infatti, la possibilità che le misure in materia di semplificazione e di adempimento spontaneo possano ridurre il contenzioso amministrativo e previdenziale tra datori di lavoro ed Enti. **Si rilevano alcune voci dissenzienti (Confagricoltura, Conf. Pmi) che si ritengono preoccupate per i poteri di ispezione previsti dall'art. 16 del disegno di legge, in quanto ciò si potrebbe tradurre in un'accentuazione dell'attività di vigilanza meramente documentale da parte dell'Inps, peraltro con termini stringenti per la fase di contraddittorio e conseguenze significative in termini**

probatori. Altra criticità che viene rilevata all'interno dell'art. 16 comma 2 è che il legislatore negli ultimi anni ha cercato di incentivare un sano rapporto di collaborazione tra il fisco ed i contribuenti, mentre tale disposizione sembrerebbe orientata in una direzione opposta.

Guardando agli interventi nel loro complesso, le proposte per il contrasto al caporalato sono salutate con favore dai soggetti sindacali e dalle poche organizzazioni datoriali – *in primis* Coldiretti – pronunciate sulla questione. **Senza dubbio più discusse in Commissione Lavoro risultano le previsioni in materia di salute e sicurezza,** rispetto alle quali, mentre il ripristino della composizione della Commissione consultiva permanente è apprezzato dalle parti sociali, le modifiche al Testo Unico (d.lgs. n. 81/2008) relative alle organizzazioni legittimate a presentare interPELLI (**art. 12**) e alla sorveglianza sanitaria (**art. 41**) destano, al contrario, forti perplessità, anche in considerazione dell'indeterminatezza delle relative formulazioni. Infine, le parti sociali accolgono tutte positivamente la semplificazione degli adempimenti a carico dei contribuenti e il rafforzamento dell'interoperabilità tra amministrazioni pubbliche. Le criticità rinvenute attengono però al mancato potenziamento delle dotazioni e della attività dell'ente, soprattutto al fine di evitare che le misure di sanatoria possano diventare uno strumento a favore dell'inadempimento delle obbligazioni contributive.

Uno sguardo critico alle misure di semplificazione

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

Il d.d.l. n. 1532-*bis*/C, recante disposizioni in materia di lavoro, introduce ed apporta modifiche a diversi istituti di rilevante interesse, anche al fine di semplificarli o comunque di chiarirne la portata applicativa. Tra questi si rinvengono le **deroghe poste ai limiti quantitativi in materia di somministrazione a tempo determinato (art. 5)**, i **chiarimenti sulla durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato (art. 6)**, le **semplificazioni sulle procedure per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile (art. 7)**, le **novità in merito alla risoluzione del rapporto di lavoro (art. 9)** e **sulle assunzioni di soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art. 12)**.

Le parti sociali, durante le diverse audizioni che si sono fino ad ora susseguite, hanno avuto modo di presentare le loro **opinioni critiche** ma anche le loro **proposte integrative** alle semplificazioni legislative proposte nel disegno di legge, di cui si darà nota nel presente contributo.

Partendo dall'**art. 5 rubricato *Deroghe ai limiti quantitativi relativi all'utilizzo della somministrazione a tempo determinato di lavoratori***, si dà atto che viene introdotta una **nuova fattispecie di esenzione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori**. In base all'attuale disciplina il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato ovvero oggetto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei medesimi contratti. Sempre in base all'attuale disciplina non rientrano nei dei limiti in esame: i soggetti in mobilità; i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali; i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai richiamati numeri 4) e 99) dell'art. 2, primo comma, del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del

lavoro e delle politiche sociali (al riguardo, è stato emanato il d.m. 17 ottobre 2017). **La modifica legislativa proposta estende anche ai soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato tali soggetti l'esclusione dai limiti quantitativi**, incentivando i datori di lavoro ad offrire un'occupazione stabile a questi lavoratori, altrimenti ritenuti probabili destinatari di soluzioni lavorative più precarie o comunque con maggiore esposizione al rischio di interruzioni.

Questa nuova disciplina è stata valutata diversamente dalle parti sociali e dagli esperti nel corso delle audizioni che si sono svolte nell'ultimo periodo.

Per quanto riguarda le **rappresentanze dei lavoratori**, la **Cgil valuta negativamente l'art. 5 sottolineando come la misura non incentiva i datori di lavoro ad offrire un'occupazione stabile ai lavoratori** constatando che la proposta confligge con la realtà dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato, in cui i diritti di recesso legati alla natura commerciale dell'intesa tra somministratore e utilizzatore prevalgono e aggirano costantemente i diritti che al lavoratore spetterebbero per la fattispecie indeterminata del contratto. La stessa posizione è stata condivisa anche dalla **Cisl** la quale sottolinea come **la misura va ad ampliare eccessivamente le esenzioni dai limiti di utilizzo del lavoro in somministrazione**. Infine anche la **Uil** esprime **parere negativo** affermando come l'art. 5 potrebbe determinare la possibilità per le aziende di incrementare in modo indiscriminato la forza lavoro "estranea" al proprio organico aziendale a scapito della sicurezza, percorsi di carriera e qualità lavorativa.

Diversamente si sono espresse le **rappresentanze dei datori di lavoro**, infatti la gran parte di queste ha espresso **parere positivo**. **Conflavoro Pmi afferma come l'istituto così modificato consenta alle imprese di avere un bacino più ampio di lavoratori da poter gestire con contratto di somministrazione**, ampliando automaticamente le opportunità di occupazione, nello stesso senso anche **Confprofessioni** ritiene la norma risulta coerente con un quadro volto a rendere **più fluido il mercato del lavoro** e, allo stesso tempo, a garantire la stabilità dell'occupazione dal momento in cui i lavoratori in questione risultano comunque assunti con contratto a tempo indeterminato dal somministratore. **Cna, Confartigianato Imprese e di Casartigiani e Confcommercio** valutano positivamente la novella evidenziando come si tratti di una **norma condivisibile, in grado di coniugare da un lato l'esigenza di stabilità del rapporto di lavoro e dall'altro di dotare le**

imprese della buona flessibilità, con la quale far fronte alle specifiche e mutevoli esigenze del mercato. Rispetto il medesimo articolo, sono state fatte anche delle proposte di modifica ad esempio **Confapi** in una prospettiva di maggior certezza dei rapporti e con l'intento di prevenire la creazione di nuovo contenzioso, **auspica la definizione normativa di un limite massimo temporale di utilizzo del contratto di somministrazione presso un medesimo utilizzatore**, anche qualora il lavoratore coinvolto sia assunto dall'agenzia con contratto a tempo indeterminato.

Si segnala, da ultimo, che rispetto all'art. 5 del d.d.l. n. 1532-bis/C non vi è stato **alcun commento da parte di Confindustria** nell'audizione del 18 gennaio 2024.

Tra gli esperti di diritto, **Tridico professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre**, evidenzia come l'art. 5 del disegno di legge attua un'**ulteriore liberalizzazione della somministrazione a tempo indeterminato**. Secondo la sua tesi le conseguenze di questa modifica determinano, da un lato, l'ampliamento della possibilità per le imprese di utilizzare tali lavoratori in luogo di quelli direttamente assunti e, dall'altro, favoriscono l'espansione del mercato delle agenzie di somministrazione.

Altra norma analizzata, tra le misure di semplificazione, è l'**art. 6 rubricato *Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato***. La disposizione, inserendosi nel quadro normativo costituito dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, mira a **precisare la durata del periodo di prova parametrandola alla durata del rapporto di lavoro a cui si riferisce, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva**. Tale intervento rende **più esplicito il principio di proporzionalità del periodo di prova**, a garanzia complessiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro, in conformità ai consolidati principi più volte chiariti dalla giurisprudenza.

In relazione a tale modifica le **organizzazioni sindacali** si sono espresse in maniera differente: la **Cgil sostiene che la norma lascia margini di interpretazione – all'interno dei range indicati – peggiorativi rispetto all'ipotesi iniziale** (1 giorno di prova ogni 15 giorni di contratto) ed esclude ogni possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente. **Diversamente la Cisl valuta positivamente la portata applicativa della norma la quale va a dettagliare il criterio di proporzionalità** e fissa una durata massima per il periodo di prova, facendo giustamente salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva. La **Uil** non ha invece espresso

alcun commento in relazione a tale misura nel corso dell'audizione dell'11 gennaio 2024.

Le **Organizzazioni dei datori di lavoro** anche in questo caso sono state molto compatte nella valutazione positiva della norma, tuttavia in relazione alla stessa sono state evidenziate alcune criticità e proposte di modifica.

Tra le diverse rappresentanze datoriali, **Confimi industria, Conflavoro Pmi e Confcommercio** esprimono **parere positivo in merito alla volontà di prevedere per legge un termine per il periodo di prova nei contratti a tempo determinato**. Tali organismi hanno anche evidenziato **alcune criticità** come il fatto che venga individuato e stabilito un periodo di prova sulla base di un criterio matematico identico per tutti i lavoratori assunti a termine e che dunque non tiene conto dei differenti profili professionali e dei livelli di inquadramento. È stato **proposto**, al fine di rendere l'art. 6 più chiaro e di diminuire il possibile rischio di contenzioso, **di eliminare la locuzione “più favorevoli”** in quanto, in assenza di una specifica definizione del concetto di favore, essa rischierebbe di creare confusione sulla parte del rapporto contrattuale per la quale deve essere considerato il favor, lasciando al Giudice competente in materia l'opportunità di definire l'ambito di azione in caso di contenzioso. Di particolare interesse è la proposta inoltre la stessa **Confcommercio ha chiesto di rinviare la materia ai contratti collettivi sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015** e, in assenza di una specifica previsione, al fine di poter effettuare una valutazione adeguata ed obiettiva **si ritiene possa essere preso come riferimento un periodo minimo ad esempio di almeno 15 giorni per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e di almeno 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e fino a 24 mesi**. Anche **Federalberghi e Confagricoltura** hanno valutato positivamente la norma.

Più tecniche sono state le proposte emendative di **Confindustria** che, nell'audizione del 18 gennaio 2024, ha proposto i seguenti emendamenti: All'art. 6 del d.d.l. n. 1532-*bis*, aggiungere un secondo comma: «All'art. 7, 2° comma, del D. Lgs. 104/2022 dopo le parole “il periodo di prova è stabilito” aggiungere le seguenti “**dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015**”»; All'art. 6 del d.d.l. n. 1532-*bis*, aggiungere un terzo comma: «All'art. 7, 3° comma, del D. Lgs. 104/2022 eliminare la parola “malattia,” e aggiungere il seguente periodo: “Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015, in caso di malattia il periodo di prova

è prolungato fino ad un periodo massimo di tre mesi, decorso il quale il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2110, 2° comma, c.c.”».

Sul punto, anche **altre forme di rappresentanza** hanno valutato positivamente l'indicazione **di un termine indicato dalla legge per la determinazione del periodo di prova nei contratti a tempo determinato e al tempo stesso hanno invitato il legislatore a rendere la norma più chiara.**

Invero, **ProfessionItaliane** e **Ancl** nelle loro audizioni **condividono la volontà legislativa di semplificare, attraverso l'individuazione di parametri oggettivi**, la gestione della tempistica riferita alla durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato. **Tuttavia segnalano l'eccessiva indeterminatezza dell'espressione: «Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva» e ne chiedono una formulazione più dettagliata, magari con un richiamo esplicito alla disciplina di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.**

Non è dello stesso avviso Confederazione Asso la quale **non condivide l'impostazione discendente dal d.lgs. n. 104/2022 di riproporzionare il periodo di prova in ragione della durata del contratto** e propone, al fine di semplificare il metodo calcolo del periodo di prova contenuto nel disegno di legge, di assumere come parificabile ad un contratto a tempo indeterminato (dove la prova può essere corrispondente a quella “piena” prevista dai contratti collettivi) un contratto a termine di 12 mesi (o di durata superiore), riproporzionando quelli di durata inferiore.

Tra gli esperti di diritto, il professor Pasquale Tridico evidenzia come la norma sia in parte contraddittoria e di non facile applicazione in quanto non tiene conto del ruolo in materia della contrattazione collettiva. Anche il **Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ha espresso alcune perplessità in merito alla** formulazione della norma rispetto al **ruolo attribuito all'autonomia collettiva**. Nello specifico, viene fatto notare che la locuzione non lascia chiaramente intendere come possa misurarsi il “miglior favore” della disposizione collettiva né come possa essere declinata rispetto al soggetto che dovrebbe beneficiarne (implicitamente è da intendersi il lavoratore). La proposta dunque del **Cndcec** è quella di devolvere completamente la competenza all'autonomia comparativamente più rappresentativa, sopprimendo nel testo il riferimento al “maggior favore” della disposizione.

Sicuramente meno divisiva la previsione di cui all'**art. 7, rubricato *Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile***, con cui viene proposto un termine pari a cinque giorni dalla data di avvio del periodo di lavoro agile oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile. La previsione, che positivizza una già consolidata prassi amministrativa, viene accolta con favore dalle parti sindacali nonché dalle organizzazioni datoriali e dagli esperti intervenuti nelle audizioni di rito della commissione parlamentare all'uopo incaricata.

Sempre con riferimento alle semplificazioni introdotte dal disegno di legge in esame, in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, l'**art. 9, rubricato *Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro***, dispone una integrazione normativa dell'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, prevedendo l'inserimento del nuovo comma *7-bis* secondo cui, in caso di **assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore**. Si tratta, in realtà, di una previsione che ha fatto già discutere e che era già stata oggetto di valutazione da parte del legislatore, ma che, tuttavia, era solo apparsa e rimasta tra le bozze del DL 48/2023, forse perché le criticità non sarebbero state poche.

Con la previsione che troviamo nel disegno di legge in oggetto, viene inoltre disposto che in tali casi di assenze ingiustificate protratte **non si applicherebbe la procedura relativa alle dimissioni telematiche** disciplinata al medesimo art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 in base al quale, al di fuori di determinate ipotesi, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli e trasmessi al datore di lavoro e alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Come noto, infatti, l'introduzione della disciplina delle "dimissioni telematiche", contenuta nel citato art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, ha consentito di reprimere la pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco".

Tuttavia, la rigidità applicativa della normativa in vigore ha determinato fenomeni distorsivi di significativo rilievo quali, ad esempio, l'allontanamento volontario e definitivo dal lavoro senza alcuna formalizzazione della manifestazione di volontà, oppure i licenziamenti "necessitati" dall'intenzione di

risolvere il rapporto di lavoro senza formalizzare le dimissioni, per poter così **usufruire indebitamente del trattamento di disoccupazione**, con aggravio di costi per i datori di lavoro, di fatto costretti al licenziamento e al pagamento dei relativi oneri.

La modifica in esame non muta le finalità proprie della norma né sembrerebbe affievolire in alcun modo le esigenze di garanzia perseguite, consentendo, invece, di **riequilibrare in concreto le rispettive posizioni dei contraenti** in tutti i casi in cui il lavoratore effettivamente manifesta la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, ma non adempie le formalità prescritte dalla legge.

Tuttavia, la nuova disposizione in commento si limita a fissare un numero di giorni minimi di assenza ingiustificata (5 giorni) e, allo stesso tempo, prevede una delega espressa alla contrattazione collettiva nel fissare un termine diverso (eventualmente superiore) al fini delle dimissioni volontarie, senza però considerare che l'assenza priva di motivazione ha una sua ben determinata collocazione all'interno di tutti i CCNL, nella sezione relativa alle procedure disciplinari che porta nella maggioranza dei casi ad un licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Anche per queste ragioni, non sono mancate nel merito alcune criticità provenienti soprattutto dalle **rappresentanze dei lavoratori** le quali, nelle audizioni parlamentari, sebbene sembrano condividere la finalità della norma, hanno espresso un congiunto dissenso nelle modalità applicative della stessa.

In particolare, la **Cisl** si mostra **favorevole all'obiettivo** dell'art. 9 del disegno di legge che conferma peraltro l'ultima pronuncia giurisprudenziale – sebbene isolata – del Tribunale di Udine in data 27 maggio 2022, n. 20, **volta a contrastare la prassi ricorrente della volontaria assenza ingiustificata dal lavoro per indurre il datore di lavoro al licenziamento per giusta causa al fine di percepire la Naspi**, che invece non spetta in caso di dimissioni. Il rischio maggiore che la Cisl rileva è proprio quello della deroga all'obbligo della procedura telematica per le dimissioni che non consentirebbe opportune garanzie per la parte debole del contratto di lavoro. In particolare per sopperire tale lacuna ritiene che potrebbe essere utile **introdurre ulteriori filtri**, come, ad esempio stabilire un **periodo di assenza ingiustificata più lunga dei 5 giorni** previsti per dare luogo a dimissioni per fatti concludenti; inoltre, 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), ed 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**.

La **Cgil** ritiene, invece, la proposta di legge principalmente **in contrasto con quanto definito dalla contrattazione collettiva** che ha previsto che l'assenza ingiustificata protratta dal lavoratore legittima, in alcuni casi, il licenziamento con preavviso e, in altri casi, il recesso per giusta causa. Ciò in quanto l'articolo introdotto **non rende affatto manifesta l'intenzione del lavoratore di dimettersi** ma attribuisce, senza alcun fondamento, una interpretazione autentica ad un comportamento, andando in contrasto con i più recenti orientamenti della Corte di Cassazione con la sentenza n. 27331/2023 che tende ad escludere «ogni margine di valutazione circa gli effetti scaturenti da condotte, o intenzioni palesate, fattualmente dal prestatore di lavoro». Considera, infatti, **inaccettabile il potere di recesso che la norma attribuisce alla parte datoriale così come definita, senza i tempi e le procedure necessari al reale accertamento della volontà del lavoratore assente**, anche a potenziale discapito dei soggetti più vulnerabili per poca padronanza della lingua o scarsa consapevolezza delle norme contrattuali. Ciò in quanto il datore di lavoro, in caso di assenza ingiustificata ha a disposizione già uno strumento offerto dalla contrattazione collettiva, ossia quello della procedura di contestazione disciplinare che gli permette di accertare, senza ombra di dubbio e senza alcuna coercizione, la reale volontà del lavoratore.

Infine, anche la **Uil** sottolinea che la norma proposta, **non riconosce alcuna garanzia per la parte più debole del rapporto di lavoro** che potrebbe invece essere data ad esempio un allungamento dei tempi di assenza ingiustificata, ed un passaggio di garanzia presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, ritenendo quindi sproporzionato “liquidare” le c.d. dimissioni per fatti concludenti, prevedendo che le stesse si concretino con un'assenza ingiustificata di 5 giorni, **modificando inoltre le norme sulle procedure disciplinari** previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Diversamente dalle critiche mosse dalle organizzazioni sindacali, **le rappresentanze dei datori di lavoro** ritengono particolarmente positiva la previsione di cui all'art. 9 del disegno di legge presentando, tuttavia, diverse

proposte ed integrazioni ad un dettato normativo ritenuto criptico e fuorviante soprattutto in termini di certezza della volontà del lavoratore, che potrebbe comportare diversi rischi di contenzioso.

Tra le diverse rappresentanze dei datori di lavoro, **Confartigianato Imprese, Cna e Casartigiani** hanno congiuntamente invitato il legislatore a **chiarire in modo inequivoco** che il comportamento inerte del lavoratore, qualificato come manifestazione tacita di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro, **evita al datore di lavoro l'avvio di una procedura di licenziamento e quindi il versamento del relativo ticket.**

Dello stesso avviso è **Confimi Industria** che proprio al fine di non destare lacune interpretative su una norma ritenuta importante per le realtà imprenditoriali, chiede che vengano **precisate alcune circostanze**, come ad esempio il fatto che nella fattispecie in commento non solo **non si applica la normativa sulle dimissioni telematiche** («la disciplina del presente articolo»), ma i **lavoratori non hanno diritto alla Naspi** (la cosa in sé è implicita ma non viene esplicitata); invece, a tutela dei lavoratori bisognerà – al contrario – prevedere la possibilità di **dimostrare circostanze di forza maggiore**, che non hanno consentito di giustificare tempestivamente l'assenza, altrimenti la regola pare decisamente troppo perentoria e rischia di essere percepita in modo distorto e semplicistico dal datore di lavoro.

Anche **Confprofessioni** ritiene del tutto **condivisibile la scelta operata dal legislatore** anche se andrebbero **chiariti** alcuni aspetti procedurali in merito all'**esonero del versamento del ticket di licenziamento**. Inoltre, sempre al fine di chiarire maggiormente l'ambito di operatività della norma chiede di **specificare che i giorni di assenza sono da considerarsi come continuativi e di calendario** così può sostenersi che vi sia una effettiva ed evidente volontà del lavoratore di dimettersi.

Confapi, invece, auspicherebbe la reintroduzione di un **“meccanismo” simile a quello in precedenza previsto dall'art. 4 comma 17 e ss. l. 28 giugno 2012, n. 92**, dove si prevedeva, espressamente, la risoluzione del contratto, solo dopo la mancata adesione del lavoratore ad adempiere alle formalità di legge, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione di esplicito invito comunicato dal datore di lavoro. **FIPE Commercio** ritiene addirittura doveroso ricondurre la tale **risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti** alla fattispecie delle dimissioni volontarie.

Sul tema, non sono pervenute memorie illustrative da parte di **Confindustria**.

Di particolare interesse, inoltre, la critica mossa dalla **Confederazione ASSO** che si dichiara **favorevole all'obiettivo di contrastare il fenomeno dei c.d. "furbetti della disoccupazione"**. Fa rilevare, tuttavia che l'unica via individuata dal disegno di legge non è sufficiente: infatti il lavoratore che ha intenzione di farsi licenziare al fine di vedersi corrispondere la Naspi potrebbe incorrere in diversi altri comportamenti gravi per insubordinazione, sanzionabili disciplinarmente aggirando così il problema delle assenze ingiustificate protratte. Per questi motivi la propone una soluzione alternativa e generale e cioè quella di non prevedere semplicemente il diritto alla Naspi per tutti i licenziamenti disciplinari, intervenendo in tal senso sull'art. 3 del d.lgs. n. 22/2015. In via subordinata ed alternativa, anche voler concedere il diritto al trattamento di disoccupazione (immeritato) anche a tali lavoratori, la Confederazione propone quantomeno di **esimere il datore di lavoro, in presenza di licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) dall'obbligo di versare il c.d. ticket Naspi**, intervenendo sull'art. 2, comma 34, della l. n. 92/2012, aggiungendo come causa di **esenzione**, rispetto a quelle già previste (licenziamento per cambio di appalto e per fine attività nei cantieri edili) anche, per l'appunto, **l'ipotesi del licenziamento disciplinare**.

Anche **altri organismi di rappresentanza** hanno valutato positivamente l'obiettivo dell'art. 9, ma al contempo non sono mancate le critiche costruttive e gli spunti per il legislatore.

In particolare, il **Cndcec** – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili – ritiene, in particolare, che la sola assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni o oltre il termine previsto dal contratto collettivo **non si ritiene assurga a elemento sufficiente a configurare la risoluzione del rapporto di lavoro con imputazione al lavoratore** dimissionario. L'**Ancl**, invece, propone di deliberare con **maggiore specificità l'ambito di intervento della contrattazione collettiva**, nonché l'inserimento di una specificazione, tale per cui quei giorni di assenza debbano essere continuativi e di calendario, il che potrebbe avvalorare l'ipotesi di una volontà del soggetto di dimettersi. Infine auspica in ogni caso la soppressione del pagamento del ticket per i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo.

Tra gli esperti di diritto, l'**avv. Alessandro Ferretti** evidenzia la necessità di precisare che cosa si intenda per «assenza ingiustificata» e «oltre il termine previsto dal contratto collettivo» non essendo definizioni astratte ma legate alle previsioni della contrattazione collettiva. Suggerisce, in alternativa alla proposta normativa un **recupero di un modello simile a quello già sperimentato con l'art. 4, comma 19 della l. 28 giugno 2012, n. 92** ovvero di prevedere che nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla dimissioni ed alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con le prescritte modalità telematiche, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito del datore di lavoro ad adottare le suddette modalità telematiche. Dello stesso avviso si mostra anche **Alessandra Servidori** (Docente politiche del lavoro e welfare – Presidente nazionale Associazione Tutteperitalia).

Il **professor Pasquale Tridico** ravvisa la maggiore **criticità nell'assenza di considerazione delle ragioni dell'assenza**: il lavoratore potrebbe trovarsi in una situazione di impossibilità, senza colpa, per cause fisiche o altro. Non è ammessa prova contraria. La ritiene una norma che magari semplifica la vita agli operatori, pone certezza immediata sulle prestazioni che conseguono all'evento (se si tratta di dimissioni per volontà del lavoratore, quest'ultimo non ha diritto a sostegni al reddito), ma dall'altra si restringe la libertà e i diritti dei lavoratori, e si allarga la possibilità di infiltrazioni ulteriore del fenomeno di dimissioni in bianco per le donne che in passato ha raggiunto cifre molto importanti (40mila persone all'anno).

Infine, con riguardo all'**art. 12, rubricato Assunzioni di soggetti già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità**, previsione per le pubbliche amministrazioni, avente ad oggetto la possibilità di assunzioni a tempo indeterminato, nel caso in cui le stesse PA siano utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili o di quelli impegnati in attività di pubblica utilità. Sul punto, sono state proposte delle modifiche da parte delle organizzazioni sindacali Cgil e Cisl, che, pur accogliendo con favore la previsione, ravvisano alcune problematicità.

Difatti, entrambe rilevano il mancato riferimento alla norma generale di cui alla legge di bilancio 2019 (all'art. 1 della l. 27 dicembre 2019, n. 160, comma 162 e comma 495). In aggiunta a tale rilievo, la Cisl poi ha segnalato che l'art. 1, comma 6 del d.l. 30 dicembre 2023, n. 215 (“decreto

milleproroghe 2024”), assegnato alle Commissioni riunite I Affari Costituzionali e V Bilancio e Tesoro della Camera dei Deputati, aveva già disposto la proroga delle norme generali sul tema sino al 30 giugno 2024, data che la stessa O.S. chiederà di spostare al 31 dicembre 2024.

Nell’ottica di una **valutazione di insieme**, si evince sicuramente l’intento del legislatore di andare incontro alle diverse esigenze delle parti sociali in merito a tematiche di particolare rilevanza. Oggetto di maggiori critiche sono state senz’altro **le novità in merito all’individuazione delle modalità di calcolo del periodo di prova nei contratti a termine** che ha lasciato spazio ad ampie interpretazioni, tra apprezzamenti e critiche mosse al criterio matematico indicato dal legislatore che non tiene conto del differente livello di inquadramento dei lavoratori e viene valutato troppo rigido e proposte volte a rinviare la materia alla contrattazione collettiva inserendo nel corpo normativo un riferimento esplicito all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Anche la nuova previsione in tema di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni, da considerarsi come dimissioni volontarie del lavoratore, ha comportato diverse criticità e contrasti soprattutto tra le rappresentanze sindacali e datoriali. L’art. 9 di riferimento infatti, nella sua semplicità, così come proposto nel disegno di legge, sembra creare più disappunti che coesione proprio in virtù del fatto che molti aspetti sembrano non essere stati messi in rilievo dal legislatore.

Sicuramente, a fronte di tutti gli spunti e delle richieste di chiarimenti pervenute nelle diverse audizioni, la versione definitiva del disegno di legge in esame – a seguito dell’iter legislativo – sarà caratterizzata da un testo parzialmente modificato tenuto conto delle problematiche palesate dalle rappresentanze sociali e dai diversi esperti in diritto.

Le previsioni in materia di welfare: quali proposte e quali impressioni?

*di Gloria Maria Barro, Massimiliano De Falco,
Chiara Nardo ed Elena Zanella*

La proposta legislativa accoglie numerosi progetti di revisione dell'ordinamento vigente, fra i quali si annoverano rilevanti misure latamente riconducibili alla materia del *welfare*. In particolare, si intende qui fare riferimento alla **disciplina della compatibilità dei trattamenti di integrazione salariale con lo svolgimento di attività lavorativa**, al trasferimento di risorse presso i **fondi di solidarietà bilaterali**, all'iscrizione alla **gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali**, alle **domande di accesso ad Ape sociale e di pensionamento anticipato**, nonché alla **costituzione di una rendita vitalizia in relazione a contributi pensionistici prescritti**.

Si tratta, infatti, di tematiche su cui il disegno di legge in commento è intervenuto con alcune proposte di modifica della disciplina vigente. Per ciascuna disposizione, si procederà di seguito a chiarirne, sinteticamente, i **contenuti** e a illustrare i relativi **pareri** presentati, in sede di audizione parlamentare, dalle **rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro**, nonché da **altre forme di rappresentanza** e da **enti ed esperti**, con l'ambizione di proporre una prima valutazione circa la bontà della proposta legislativa.

L'art. 3 del d.d.l. n. 1532-*bis* propone una correzione alla **disciplina degli ammortizzatori sociali** contenuta nel [d.lgs. n. 148/2015](#) (per come modificato dalla [l. n. 234/2021](#)).

In particolare, la disposizione si concentra sull'art. 8 del decreto legislativo, ove si disciplina la **compatibilità tra la erogazione della cassa integrazione guadagni e lo svolgimento di un'attività lavorativa** presso un datore di lavoro (o committente) diverso da quello che ha fatto ricorso alla cassa integrazione medesima. La attuale formulazione della norma prevede, al comma 2, la **perdita del diritto al trattamento salariale integrativo** per le giornate di lavoro effettuate, **ma solo in caso di rapporti di lavoro a**

termine di durata superiore a sei mesi; da tale fattispecie è, infatti, distinta l'ipotesi di **sospensione del trattamento**, contemplata in caso di prestazioni rese per un **periodo inferiore a sei mesi**.

Sul punto, la novella promossa con il disegno di legge in esame propone di **eliminare tale distinzione, prevedendo, indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa resa, la perdita del trattamento integrativo per le giornate lavorate**.

Inoltre, si conferma quanto già disposto dal comma 3 dell'art. 8, d.lgs. n. 148/2015 – circa il decadimento dal diritto alla integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva **comunicazione dello svolgimento dell'attività “alternativa” all'Inps territorialmente competente** – ma si esclude che, per i lavoratori somministrati, le comunicazioni inviate dalle agenzie di somministrazione siano valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo, gravante, invece, sul lavoratore.

Nell'ambito delle audizioni parlamentari della **rappresentanza dei lavoratori**, complessivamente, viene data una **valutazione positiva** dell'intervento, in quanto esso elimina la controversa distinzione legata alla durata del rapporto di lavoro (entro e oltre i sei mesi) e ribadisce il mancato diritto a percepire l'indennità per ammortizzatore sociale per le giornate in cui si svolga altra attività di lavoro retribuita. Al riguardo, però, **Cgil suggerisce di confermare le compatibilità e cumulabilità**, parziali o totali, in caso di attività *part-time* o con compensi inferiori all'importo del trattamento di integrazione salariale, oppure con lavoro autonomo o parasubordinato dagli introiti non prevedibili.

Sul versante della **rappresentanza dei datori di lavoro** – benché la novella sia stata parimenti accolta con favore – emerge la richiesta di specificare con quali mezzi i lavoratori debbano dare **preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Inps** dello svolgimento dell'attività, non risultando, allo stato, un apposito canale per questo tipo di trasmissioni. La proposta giunta sul punto da **Confindustria** è quella di utilizzare «**ogni mezzo di comunicazione tracciabile**», mentre quella di **Confapi** – in una direzione poi ribadita da **Ance** – è «che anche il **datore di lavoro [debba essere] indicato fra i destinatari della comunicazione**».

Confprofessioni ha, invece, proposto l'**eventuale modifica della rubrica dell'articolo**, dal momento in cui esso si rivolge alla sola cassa integrazione

(e non a tutte le integrazioni salariali), dovendosi, in tal senso, provvedere financo alla **eliminazione del parametro delle “giornate di lavoro effettuate”** con riferimento alla perdita del trattamento integrativo (giacché la CIG non è gestita per giornate lavorative, ma per settimane indennizzate) e **alla sua sostituzione con quello delle “ore effettivamente lavorate”**, più funzionale a gestire particolari situazioni, quali, per esempio, il *part-time*.

Utile, inoltre, richiamare le posizioni delle **altre forme di rappresentanza**, in particolare quella di **Confederazione Asso** che ha posto l'accento sulla possibilità che la novella abbia **effetto retroattivo** sin dal 1° gennaio 2022 (ossia da quando è intervenuta la l. n. 234/2021 di modifica del d.lgs. n. 148/2015).

Fra gli **enti ed esperti**, infine, sono stati l'**Associazione nazionale dei consulenti del lavoro** e il **Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili** a esprimersi sui contenuti dell'articolo. La prima, oltre ad aderire a quanto già esposto da Confprofessioni, evidenziando l'inesattezza della rubrica dell'articolo e del parametro delle “giornate di lavoro effettuate”, ha segnalato come la locuzione “**preventiva comunicazione**” richieda una **specificazione puntuale che quantifichi l'aggettivo “preventiva”**. Il secondo, invece, ha ravvisato come l'aspetto più controverso riguardi la **determinazione delle giornate per le quali il lavoratore si prevede perda il diritto al trattamento di integrazione salariale**: infatti, in considerazione del fatto che il corrispettivo da lavoro autonomo è generalmente scollegato dal tempo effettivo di lavoro, non è dato comprendere con chiarezza **quali siano i giorni di sospensione dell'integrazione salariale**.

Altresì, il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ha sottolineato come nella norma manchino **richiami alla compatibilità o incompatibilità del trattamento di integrazione salariale percepito dal lavoratore subordinato part time con i rapporti di lavoro autonomo**. Pertanto, in materia di compatibilità di ulteriori prestazioni di lavoro con i trattamenti di integrazione salariale, **non è stata condivisa la scelta di utilizzare lo stesso criterio per le prestazioni di lavoro subordinato e di lavoro autonomo**. Per quest'ultime, si è ritenuta di migliore praticabilità l'**introduzione di un meccanismo di riduzione del trattamento di integrazione salariale in base ai compensi percepiti a fronte di prestazioni di lavoro autonomo**.

L'art. 4 del d.d.l. n. 1532-*bis* interviene, invece, sulla disciplina dei **fondi di solidarietà bilaterali** di cui all'art. 26 del citato d.lgs. n. 148/2015.

In particolare, si prevede il **trasferimento, presso i fondi costituiti dopo il 1° maggio 2023, di una quota delle risorse finanziarie accumulate nel fondo di integrazione salariale (Fis) dell'Inps** (di cui all'art. 29, d.lgs. n. 148/2015) dalle imprese del settore interessato dalla costituzione dei nuovi fondi. Le modalità attuative con cui realizzare tale trasferimento sono rimesse alle previsioni del decreto ministeriale, da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, con cui si definirà la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che deve essere trasferita dal Fis al nuovo fondo.

Rispetto a tale previsione, la **rappresentanza dei lavoratori** ha accolto con favore la novella, evidenziando come essa possa aiutare i fondi neocostituiti a garantire subito alle aziende la corresponsione dell'Assegno di Integrazione Salariale (**Uil**). Tuttavia, sono state avanzate anche alcune proposte migliorative: da un lato, è stata sottolineata l'importanza di prevedere un **sistema di monitoraggio della sostenibilità del Fis e dei fondi di settore**, limitando la proliferazione non giustificata di fondi settoriali (**Cgil**); dall'altro, è stato precisato come la norma debba meglio definire i **criteri per la quantificazione delle risorse da destinare ai fondi di solidarietà bilaterali**, al fine di evitare un eccessivo trasferimento, che rischierebbe di facilitare la nascita di fondi costituiti da soggetti poco rappresentativi (**Cisl**).

Quanto alla posizione assunta dalla **rappresentanza dei datori di lavoro** in sede di audizione parlamentare, si ravvisa l'apprezzamento della disposizione, tesa a semplificare e accelerare le procedure *de quo* (**Confprofessioni**), ma anche come sia emersa una duplice preoccupazione. La prima, di carattere tecnico, riguarda l'**impossibilità di trasferire porzioni di montante contributivo da un fondo a un altro di nuova costituzione**, in quanto tale montante resta contabilizzato nel primo fondo e rimane funzionale all'erogazione di prestazioni per i beneficiari di quel determinato fondo. La seconda criticità, di carattere pratico, concerne la **difficoltà di individuare un criterio certo per selezionare, fra i datori di lavoro vincolati al Fis, quelli che possano essere successivamente vincolati a un fondo di nuova costituzione** (**Confesercenti**).

Fra gli **enti ed esperti**, infine, è stato sottolineato il rischio che tale previsione si traduca in un "universalismo" selettivo, frammentato e

discriminatorio che rischia di creare problemi e aumentare la burocrazia (**Paquale Tridico, Professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre**).

L'art. 19 del d.d.l. n. 1532-*bis* rende strutturale, **per i dipendenti pubblici e i pensionati già dipendenti pubblici che non risultino iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, la possibilità di iscriversi alla stessa, non prevedendo un termine entro cui tale facoltà debba essere esercitata**, come, invece, disposto dalla normativa vigente. Si conferma, inoltre, che l'adesione alla gestione è irrevocabile e si specifica che le **relative prestazioni possono essere richieste decorso un anno dall'iscrizione**.

Rispetto a tale previsione, il parere della **rappresentanza dei lavoratori** risulta essere **complessivamente favorevole**, ritenendosi positiva la facoltà per i dipendenti e i pensionati pubblici di aderire in qualsiasi momento alla gestione unitaria, che, negli ultimi anni, ha ampliato le prestazioni erogate, in particolare per quanto riguarda l'anticipo del trattamento di fine servizio (**Cisl**).

Tuttavia, le stesse organizzazioni sindacali hanno messo in luce alcune problematiche relativamente a quanto previsto al comma 2 dell'articolo. In particolare, **Cgil** ha espresso il proprio **dissenso sul posticipo a un anno delle prestazioni**, evidenziando la **necessità di garantire l'accesso immediato a tali prestazioni**, allorché la maggior parte di coloro che richiedono di aderire alla gestione unitaria sono **neopensionati interessati a utilizzare l'anticipo del TFS attraverso il fondo credito**, il quale permette di disporre di percentuali di interesse notevolmente inferiori rispetto a quelle previste per coloro che chiedono l'anticipo attraverso le banche.

Al contempo, **Uil**, sostenuta anche da **Cgil**, ha evidenziato che sarebbe auspicabile introdurre un **meccanismo di silenzio/assenso di iscrizione al fondo** nel passaggio dalla vita lavorativa al collocamento in quiescenza, garantendo così la continuità delle prestazioni.

Si segnala inoltre che dalle audizioni parlamentari esaminate, la **rappresentanza dei datori di lavoro non si è espressa** e non ha evidenziato alcune criticità, a dimostrazione di un possibile giudizio favorevole della proposta normativa.

L'art. 20 del d.d.l. n. 1532-*bis* disciplina l'**uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso alla Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto**, stabilendo che tali domande siano presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

Secondo quanto disposto dal comma 2, tali domande acquisite troverebbero accoglimento esclusivamente se, all'esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio di cui all'[art. 11 del d.P.C.M. n. 87/2017](#), residuino le **necessary risorse finanziarie**. Qualora l'onere finanziario accertato sia superiore, l'Inps provvederà all'individuazione dei soggetti esclusi dal beneficio e al conseguente posticipo della decorrenza dell'indennità loro dovuta sulla base del criterio di ordinamento previsto.

Sul punto, la **rappresentanza dei lavoratori** ha espresso complessivamente una **valutazione positiva** della norma, in quanto opererebbe una semplificazione delle scadenze annuali a cui sono tenuti coloro che intendano accedere a tali anticipi, omologandole ai termini generali dell'Ape sociale e concedendo più tempo ai lavoratori c.d. precoci. Sul punto, **Cisl** ha proposto che, parallelamente, siano anche **uniformati gli elenchi per l'individuazione dei lavoratori gravosi** che rimangono diversi tra Ape sociale e lavoratori precoci a danno di questi ultimi e che siano semplificate le procedure di accertamento. Diversamente, **Cgil** e **Uil** hanno osservato che **questo intervento non determinerà alcun nuovo finanziamento della misura**, dato che, ove confermato, ridurrà di molto l'effettivo accesso alle prestazioni.

Tra le **altre forme di rappresentanza**, si segnala l'intervento di **Professionisti Italiane**, che oltre a valutare positivamente l'incremento da 2 a 3 delle relative scadenze annuali per la domanda di certificazione dei lavoratori precoci, **auspica la stabilizzazione dell'Ape sociale**, in quanto strumento di tutela dei lavoratori più fragili sul mercato del lavoro: viene infatti ricordato che, secondo le previsioni della legge di bilancio per il 2024, questo scadrà nel 2024.

Nessuna delle associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro, intervenute in audizione parlamentare, **si è espressa** in merito all'articolo in esame.

L'art. 21 del d.d.l. n. 1532-*bis*, infine, propone alcune modifiche alla **disciplina della costituzione di rendita vitalizia** di cui alla [l. n. 1338/1962](#). In

particolare, si prevede che, laddove sia **decorso il termine decennale** per la richiesta della rendita vitalizia da parte del datore di lavoro e per l'azione del risarcimento del danno, **il lavoratore può presentare la domanda di rendita vitalizia con oneri a proprio carico senza limiti temporali.**

Come rammentato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnica del disegno di legge in esame, sui tempi di esercizio di tale facoltà è intervenuta, a più battute, la **giurisprudenza di legittimità**, chiarendo che le **richieste di rendita vitalizia sono assoggettate all'ordinario termine di prescrizione decennale**. Tuttavia, non avendo fatto seguito istruzioni amministrative a livello centrale sul punto, le varie **sedi territoriali dell'Inps hanno applicato termini diversi**.

Per questo motivo, la **rappresentanza dei lavoratori** (in particolare, **Cgil, Cisl e Uil**) ha valutato positivamente la modifica normativa, proprio in considerazione di quella giurisprudenza che aveva determinato un respingimento delle domande di riscatto-rendita vitalizia presentate direttamente dai lavoratori, superando così contrasti interpretativi e applicativi derivanti dalla giurisprudenza sviluppatasi negli ultimi anni.

Sulla stessa linea si è posta **ProfessionItaliane** che ha definito l'articolo in questione come uno strumento di tutela a protezione di tutti i lavoratori che non hanno la responsabilità del proprio versamento contributivo e che possono, pertanto, subire un conseguente danno pensionistico. Si è specificato, inoltre, che sarebbe opportuno dotare tale previsione normativa di una **disciplina "transitoria"**, relativa alle domande di costituzione di rendita vitalizia rimaste inevase negli ultimi anni.

Fra gli **enti ed esperti**, sono stati segnalati i casi in cui il **lavoratore non si ritrova, decorsi i 10 anni di prescrizione, i contributi che credeva di avere**. Allo stato attuale, il lavoratore può unicamente appellarsi ad un giudice. E la giurisprudenza, come già evidenziato sopra, si è dimostrata altalenante in materia, a volte concedendo al lavoratore la non prescrizione e a volte la prescrizione (**Pasquale Tridico, Professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre**).

Anche con riferimento all'art. 21, **si segnala che la rappresentanza dei datori di lavoro non è intervenuta** nel merito dei contenuti dell'articolo in esame.

Apprendistato e alternanza formativa: interventi marginali, prospettive limitate

di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini

Questo contributo si propone di analizzare e sistematizzare l'impatto del c.d. disegno di legge lavoro su due strumenti riguardanti l'alternanza formativa: l'apprendistato (art. 8) e i PCTO (art. 23). Fra le norme componenti il documento, **l'art. 8 – Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato – stabilisce che, a decorrere dal 2024, le risorse del [Fondo sociale per l'occupazione e formazione \(FSOF\)](#) destinate, annualmente, al finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio del solo apprendistato professionalizzante, [pari a euro 15 milioni annui](#), siano estese anche a favore dell'apprendistato di primo livello (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e di terzo livello (per l'alta formazione e ricerca), **garantendo in questo modo alle Regioni e alle Province autonome maggiore flessibilità e semplificazione nella programmazione degli interventi in merito e nella gestione delle risorse da destinarvi.****

Analizzando il contenuto della nuova disposizione (art. 8) è necessario precisare che fra le tre tipologie contrattuali di apprendistato, quello professionalizzante si conferma, [secondo l'ultimo rapporto INAPP](#), la tipologia più utilizzata, con un peso del 97,7% dei rapporti di lavoro in apprendistato nel 2020 e del 97,9% nel 2021, ed è anche l'unica tipologia ad aver registrato un incremento, seppur contenuto nel 2021 rispetto al 2020, pari a +2,6%, raggiungendo un numero medio annuo di 532.957 rapporti di lavoro. L'apprendistato di primo e di terzo livello hanno invece interessato, rispettivamente, 10.233 e 1.177 rapporti di lavoro nel 2021. In entrambi i casi si è registrato un lieve calo rispetto al 2020.

L'apprendistato professionalizzante rappresenta, dunque, il principale canale di ingresso nel mondo del lavoro e al contrario delle altre due tipologie, a

prevalente carattere formativo, non porta al conseguimento di un titolo di studio, ma soltanto ad una qualificazione contrattualmente riconosciuta. Come anticipato, nel 2021 gli apprendisti professionalizzanti sono pari al 97.9% del totale degli apprendisti italiani e **la nuova disposizione (art. 8, Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato) costituisce un tentativo per lasciare un margine di programmazione e gestione delle risorse più ampio alle Regioni e alle Province autonome che scelgono di incentivare le altre due tipologie di apprendistato meno diffuse**, soprattutto quello duale. Una criticità risiede però nel fatto che, a fronte di un proposito teoricamente da accogliere con favore, non è previsto un incremento delle risorse a disposizione, le quali risulteranno quindi così ulteriormente diluite. La stessa disposizione, infatti, non interviene a favore dell'implementazione delle risorse del FSOF.

Una delle prime considerazioni che emerge dalle osservazioni delle sigle sindacali maggiormente rappresentative – come rilevato dalle memorie depositate presso la Camera dei deputati, in Commissione Lavoro – riguarda, appunto, **la gestione delle risorse**: i 15 milioni del FSOF, attualmente destinate alle sole attività di formazione dell'apprendistato professionalizzante, non basterebbero se le stesse risorse venissero estese anche all'apprendistato di primo e terzo livello, acuendo in questo senso una situazione di carenza già insostenibile.

Nel **[XXI Rapporto di monitoraggio condotto dall'INAPP](#)**, emergono una serie di elementi utili ad approfondire la “situazione di carenza” individuata nel corso delle audizioni in Commissione Lavoro, partendo da una fondamentale considerazione: la dotazione finanziaria del FSOF è passata dai 100 milioni annui del 2011 agli attuali 15 milioni, registrando una caduta verticale nel contesto della quale non tutte le Regioni finanziano le attività formative dei giovani lavoratori in apprendistato professionalizzante.

Da parte datoriale, soprattutto da Confindustria emergono, tra le varie perplessità in merito all'utilizzo delle risorse, anche una serie di proposte operative che tengono conto dell'esigenza delle imprese, specie del comparto industriale e manifatturiero, di maggiore flessibilità organizzativa e rivolte, in primis, ad incentivare la possibilità di assunzione a tempo parziale durante e dopo la fine del percorso di apprendistato e, in secondo luogo, volte a consentire il passaggio di un'apprendista da una tipologia di apprendistato all'altra. Inoltre, perviene la richiesta di inserire un sistema di valutazione al

termine del primo anno di apprendistato di primo livello, al non superamento del quale l'apprendista possa essere licenziato per giustificato motivo e di consentire una maggiore flessibilità rispetto alla gestione delle ore di formazione interna a carico del datore di lavoro. Infine, a costituire un elemento di interesse è la proposta di prevedere la possibilità che due imprese possano redigere un unico piano formativo “integrato” che consenta lo svolgimento anche di due rapporti in apprendistato in “parallelo”, svolto l'uno, per un periodo, presso una impresa e per il successivo presso la seconda.

Ancora da parte datoriale, Federfarma auspica l'introduzione di politiche attive di apprendistato per la formazione di personale qualificato in grado di supportare l'attività del farmacista, individuando le ricadute positive dell'introduzione della figura dell'apprendista a vantaggio di un servizio sanitario di prossimità più efficiente verso gli utenti e, di conseguenza, a vantaggio di una maggiore efficienza del Sistema sanitario nazionale, che vedrebbe ridursi gli oneri economici ed organizzativi a proprio carico.

Con riferimento all'attività economica, nel 2021 i settori che presentano il maggior peso percentuale sul totale dei rapporti di lavoro in apprendistato sono il Commercio (20,7%), le Attività manifatturiere (16,3%) e le Altre attività di servizi (13,4%). In questi tre settori si concentra più del 50% dei contratti in apprendistato. **Sono proprio i rappresentanti di questi tre settori, auditi presso la Commissione Lavoro, a proporre di incrementare le attività e le campagne informative in merito al tema dell'apprendistato** a sottolineare come, nonostante tutto, pesi comunque in modo rilevante anche in questi settori un pregiudizio culturale che fatica a venir superato.

Gli altri esperti, auditi in Commissione Lavoro, si limitano a mettere in luce l'esigenza di valorizzare l'apprendistato – tendenzialmente di secondo livello – come forma privilegiata di contatto tra istruzione, formazione e lavoro senza, però, sviluppare una progettualità di più ampio respiro che possa essere considerata “innovativa”. Piuttosto, **rimane aperta la questione relativa alle risorse da destinare ed estendere a tutte le tipologie di apprendistato: se non è previsto che il fondo venga incrementato, a parità di risorse attualmente a disposizione rispetto alle quali la parte preponderante risulta assorbita dall'apprendistato professionalizzante, si rischia di lasciare a quello duale di primo e di terzo livello solo risorse estremamente residuali.**

I percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) sono oggetto dell'art. 23 del documento in analisi. In particolare, **la disposizione interviene sull'art. 1 della [l. 30 dicembre 2018, n. 145](#)** – ovvero la legge di bilancio che ha modificato il sistema di alternanza introducendo i PCTO – **introducendo i commi 784-quinquies, 784-sexies e 784-septies.** Un primo obiettivo degli interventi normativi – **comma 784-quinquies** – è quello di **assicurare la condivisione e la diffusione di soluzioni organizzative ed esperienze di eccellenza, attraverso l'introduzione presso il Ministero dell'istruzione e del merito (MIM) dell'Albo delle c.d. “buone pratiche”:** le attività promosse dalle istituzioni scolastiche che hanno garantito la “miglior connessione” tra le nozioni teoriche apprese in classe e le attività pratiche progettate dall'impresa o dall'ente ospitante, incidendo significativamente sull'esperienza degli studenti, i quali si affacciano, per la prima volta, al mondo del lavoro. Un secondo obiettivo – **comma 784-sexies** – è **l'istituzione presso il MIM dell'Osservatorio nazionale per i PCTO,** con compiti di sostegno alle attività di monitoraggio e di valutazione dei medesimi percorsi. Nella disposizione – **784-septies** – si demanda, infine, ad un decreto del MIM la **definizione della composizione, le modalità di funzionamento e della durata in carica dei componenti del suddetto Osservatorio.**

Dalle audizioni in Commissione Lavoro, **la rappresentanza dei lavoratori risulta prendere due posizioni differenti: la Cgil esprime perplessità circa l'istituzione dell'Osservatorio,** il suo funzionamento, la sua gestione, la composizione dei membri partecipanti ed anche in merito alla trasparenza delle attività di monitoraggio svolte da INDIRE; pertanto, si propone una linea di intervento che veda le scuole e le famiglie degli studenti a piena conoscenza delle attività extra-scolastiche progettate per l'adempimento dei PCTO, affinché queste ultime siano realmente funzionali ai percorsi di istruzione degli studenti, più che veicolare esclusivamente le esigenze del mondo produttivo.

La Cisl guarda in modo favorevole all'istituzione dell'Osservatorio nazionale per i PCTO e propone di parteciparvi con un ruolo attivo, nell'intento di sviluppare proposte progettuali negli ambiti inerenti alla salute, scuola e sicurezza.

Da parte datoriale, emerge un conclamato interesse per le nuove proposte di intervento nell'ambito dell'art. 23. Alcuni degli auditi fanno

(implicito) riferimento alla più recente ed innovativa esperienza [Storie di Alternanza e Competenze](#), un progetto nato dall'iniziativa di Unioncamere e delle Camere di Commercio italiane per dare visibilità ai racconti di alternanza realizzati dagli studenti delle scuole del secondo ciclo di istruzione e degli ITS Academy, con la collaborazione dei tutor scolastici e aziendali designati e a conseguimento del quale è assegnato un [Premio](#), volto ad incentivarne la partecipazione.

Nel contesto del Premio Storie di Alternanza e Competenze, uno spazio specifico volto a rilanciare e valorizzare il sistema duale italiano è dedicato agli studenti degli Istituti Tecnici (IT) e degli Istituti professionali (IP) in apprendistato di 1° livello e agli studenti degli ITS Academy in apprendistato di 3° livello, le cui esperienze rappresentano, di per sé, un esempio concreto di connessione tra mondo della formazione e mondo del lavoro. L'obiettivo è quello di realizzare, per i giovani, esperienze significative di apprendimento, sensibilizzandoli alle tematiche che attraversano i cambiamenti del mondo del lavoro – come la transizione digitale, la sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale – e orientandoli verso scelte consapevoli, dalla formazione post-diploma, al proseguimento con gli studi universitari o l'inserimento nel mercato del lavoro. Le attività realizzate nell'ambito dei percorsi formativi prevedono, inoltre, una [certificazione delle competenze acquisite dagli studenti durante i percorsi PCTO nei contesti aziendali](#).

L'interesse rivolto ai PCTO dimostra quanto sia aumentata la consapevolezza che per garantire la qualità delle esperienze di Alternanza sia necessario un percorso di monitoraggio e di condivisione delle “buone pratiche”, affinché alle esperienze “capo-fila” possano seguire proposte sempre più innovative, in una sfida costruttiva finalizzata a promuovere meccanismi virtuosi di creatività ed innovazione.

Tale percorso può essere davvero efficace solo se condiviso con e da tutti gli attori coinvolti e se gli studenti sono scrupolosamente seguiti ed orientati attraverso la valorizzazione delle loro personali aspettative, doti e competenze. Certamente d'impatto la proposta avanzata dall'Associazione nazionale fra lavoratori mutilati e invalidi del lavoro (Anmil) di un emendamento da 6 milioni di euro annui di fondi Inail volti a finanziare la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro degli studenti che partecipano ai PCTO, al fine di evitare il ripetersi di incidenti sul lavoro annoverati

anche fra giovanissimi tirocinanti. Se tale proposta di emendamento fosse stata avanzata anche ad integrazione dell'art. 8 – alla luce delle note difficoltà della capacità di spesa dei fondi Inail – pure per l'apprendistato, come per i PCTO, sarebbe all'ordine del giorno del dibattito parlamentare l'ipotesi di un'elevata dose di ossigeno finanziario con cui integrare l'insufficiente FSOF.

Ad una valutazione conclusiva, **non emergono dai due articoli esaminati scelte in grado di sradicare dalla marginalità in cui è confinato il tema della transizione scuola-lavoro, che stenta ad imporsi come una priorità nazionale** in relazione alle necessità dei mercati locali del lavoro, molti dei quali sono sempre più in deficit di offerta rispetto alle esigenze in continua evoluzione della domanda.

Parte II.
SCHEDE

Articolo 1 – Istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

➤ Articolo 1

1. All'articolo 25-quater del decreto legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis. Al fine di consentire lo sviluppo della strategia per il contrasto al fenomeno del caporalato, di cui al comma 1, di favorire l'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo e di incrementare le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori nell'agricoltura, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura. Il Sistema informativo costituisce uno strumento di condivisione delle informazioni tra le amministrazioni statali e le regioni, anche ai fini del contrasto del lavoro sommerso in generale. Alla sua costituzione concorrono il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, il Ministero dell'interno, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura (Agea) e l'Istituto nazionale di statistica (Istat). Ai fini della formazione e dell'aggiornamento del Sistema informativo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali mette a disposizione i dati concernenti i rapporti di lavoro delle aziende agricole; il Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste mette a disposizione l'anagrafe delle aziende agricole, istituita ai sensi dell'articolo 14, comma 3, del decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 173, e i dati sulla loro situazione economica nonché il calendario delle colture; il Ministero dell'interno mette a disposizione i dati relativi ai permessi di soggiorno rilasciati per motivi di lavoro; l'Inps mette a disposizione i dati retributivi, contributivi, assicurativi e quelli relativi ai risultati delle ispezioni presso le aziende agricole; l'Inail mette a disposizione i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali nelle aziende agricole; l'Inl mette a disposizione i dati relativi ai risultati delle ispezioni presso le aziende agricole; l'Anpal mette a disposizione i dati del sistema informativo unitario delle politiche attive del lavoro, di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, concernenti il mercato del lavoro agricolo; l'Istat mette a disposizione i dati relativi alle imprese agricole attive; le regioni e le province

autonome di Trento e di Bolzano mettono a disposizione i dati relativi ai trasporti e agli alloggi destinati ai lavoratori del settore agricolo».

2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono all'attuazione del presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

➤ **Di cosa parliamo**

La disposizione in esame interviene nel novellare l'art. 25-*quater* del d.l. n. 119/2018, introducendo, in particolare, il comma 5-*bis*. Ai sensi di questo nuovo comma viene prevista l'istituzione del **Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali**. Tale novità viene introdotta al fine di rendere possibile l'attuazione del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, rendendo così efficiente la pianificazione, la gestione e il monitoraggio del lavoro agricolo, nell'ottica anche di contrasto al lavoro sommerso. Il sistema viene alimentato attraverso una serie di dati che vengono trasmessi dalle amministrazioni centrali e dalle regioni. È, infine, demandato alle singole amministrazioni l'onere di provvedere all'attuazione dell'articolo in oggetto. Risulta poi necessario specificare che tale istituzione non prevede ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Considerano l'istituzione del sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura uno strumento utile e di supporto a realizzare **una concreta strategia di contrasto al caporalato e al miglioramento della qualità del lavoro agricolo**. Rilevano che lo stesso Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso è stato solo formalmente costituito presso il MLPS, ma non ha ancora avviato alcuna attività concreta di rafforzamento della legalità del e nel lavoro come premessa per lo svolgimento di un lavoro dignitoso. Ricordano, dunque, come la positività e l'importanza di questo strumento sia legata alla sua concreta operatività.

Cisl (11 gennaio 2024).

Si esprimono positivamente circa lo strumento di condivisione delle informazioni tra amministrazioni per contrastare caporalato e sommerso, ma ricordano l'importanza di coinvolgere tutti gli strumenti bilaterali di settore, in ottica di sinergia e scambio dati con gli altri enti coinvolti, per non disperdere conoscenza e operatività in settori così complessi e polverizzati. **Segnalano, infine, che al comma 1 occorre sostituire i riferimenti ad "Anpal" con "Sviluppo Lavoro"**.

Uil (11 gennaio 2024).

Ritengono sicuramente importante l'istituzione di un Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura, come previsto all'art. 1 del disegno di legge in discussione, seppur manifestano la necessità che anche l'AGEA, che concorre alla costituzione del Sistema informativo, metta a disposizione i dati in suo possesso per "l'alimentazione" del suddetto Sistema informativo come, tra l'altro, fanno tutti gli altri Enti chiamati a partecipare. **Nel considerare utile l'apporto che questo nuovo strumento potrà dare sia al contrasto al caporalato e più in generale, al lavoro sommerso, la Uil rileva come lo stesso non possa considerarsi sufficiente a sconfiggere una piaga largamente diffusa in un Paese come il nostro**, in cui una quota non indifferente di PIL rimane sommersa, con gravi ripercussioni sul piano dello sfruttamento delle persone (spesso straniere), della evasione fiscale e contributiva. La Uil sottolinea dapprima come il caporalato non sia circoscritto al solo mondo agricolo, ma concerne altri settori come ad esempio quello edile, trasporti, commercio e turismo, nonché il lavoro domestico. Viene praticato tramite i caporali – spesso figure al limite del mondo criminale – ma anche attraverso finte agenzie che guadagnano praticando il dumping lavorativo, finanche il ricatto personale, le minacce, il mobbing sulle persone e, nel caso di stranieri, con il sequestro del passaporto e la minaccia di denuncia alle autorità di polizia per chi è in stato di irregolarità.

Le attività di ispezione sono certamente importanti, ma praticate in modo assolutamente insufficiente, sia per la carenza di corpo ispettivo su cui come Uil continuano, inascoltati dal Governo, a chiedere un maggior numero di ispettori, sia per il troppo basso numero di accessi ispettivi.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confagricoltura (30 gennaio 2024).

Riconosce **l'utilità della norma**, auspicando peraltro che non resti inattuata, come precedenti analoghe disposizioni.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Condivide l'impostazione, la quale però presenta i medesimi rischi delle tante e inattuate piattaforme gestire a livello ministeriale e regionale, che non diventano mai effettive, e, se lo diventano, spesso sono del tutto inefficaci. Si deve comprendere come mettere a sistema le tante e plurali piattaforme statali e regionali per poter creare un unico *dataset* nazionale da cui attingere dati e informazioni che possano servire per colpire effettivamente coloro che mediante il ricorso al lavoro irregolare godono di una situazione non socialmente giustificabile di vantaggio sul mercato.

Coldiretti (6 febbraio 2024).

La novità introdotta dall'art. 1 del disegno di legge lavoro secondo Coldiretti è condivisibile ma al tempo stesso **viene considerata riduttiva la sola applicazione al settore dell'agricoltura, propongono dunque la possibilità di estenderla ad altri settori come il trasporto ed anche come forma di contrasto al lavoro sommerso.** Ritengono che essere utile inserire anche la presenza del Ministero di giustizia che potrebbe fornire un completamento dell'iter ispettivo. Ad avviso di Coldiretti le misure non bastano

perché un altro strumento molto importante che potrebbe prendere linfa dal Sistema informativo sarebbe l'istituzione presso l'Inps di un libro bianco delle imprese appaltatrici, in modo che le imprese agricole sappiano a chi rivolgersi qualora decidano di appaltare, in modo da individuare con più facilità le imprese regolari.

➤ **Enti/Esperti**

Anmil (30 gennaio 2024).

Condividono l'istituzione del Sistema informativo, **auspicando una generalizzata attenzione al lavoro sommerso** anche in altri settori notoriamente interessati da pratiche scorrette se non illegali.

Avv. Alessandro Ferretti (30 gennaio 2024).

Segnala che l'art. 3, comma 1, d.l. 22 giugno 2023, n. 75, c.d. decreto PA-*bis* (convertito in legge, con modifiche, dalla l. 10 agosto 2023, n. 112, con decorrenza dal 17 agosto 2023) dispone che «le funzioni dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (Anpal) [...] sono attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, recante il regolamento di organizzazione del medesimo Ministero, da adottare, entro il 30 novembre 2023, [...] e, conseguentemente, a decorrere dalla medesima data, l'Anpal è soppressa». **Propone, pertanto, di eliminare i riferimenti all'Anpal visto che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali subentrerà nella titolarità di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi.**

Federazione nazionale degli ordini Tsrn e Pstrp (31 gennaio 2024).

In merito a questa disposizione, la Federazione propone con riferimento al comma 5-*bis* dell'art. 25-*quater* del d.l. 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla l. 17 dicembre 2018, n. 136, l'inserimento tra gli Enti che concorrono allo sviluppo del Sistema informativo per la lotta al caporalato de «il Ministero della salute, le Regioni e PA, le Aziende sanitarie». L'inciso è utile al fine in riferimento all'anagrafe sanitaria dei soggetti migranti.

Articolo 2 – Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

➤ Articolo 2

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 6, comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I componenti di cui al comma 1, lettere l) e m), partecipano ai lavori della Commissione senza diritto di voto»;

b) all'articolo 12: 1) al comma 1, le parole: «comparativamente più rappresentative» sono sostituite dalle seguenti: «maggiormente rappresentative»; 2) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Commissione per gli interpellati, composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui almeno uno con profilo professionale giuridico, da due rappresentanti del Ministero della salute, di cui almeno uno con profilo professionale giuridico, e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome, di cui almeno due con profilo professionale giuridico. Qualora la materia oggetto di interpellato investa competenze di altre amministrazioni pubbliche, la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, gettone di presenza, rimborso di spese o altro emolumento comunque denominato»;

c) all'articolo 38, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: «4-bis. Il Ministero della salute, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, verifica periodicamente il mantenimento del requisito di cui al comma 3, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti di cui al comma 4»;

d) all'articolo 41: 1) al comma 1, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: «b-bis) qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzia la necessità»; 2) al comma 2: 2.1) alla lettera a), dopo le parole: «visita medica preventiva» sono inserite le seguenti: «, anche in fase preassuntiva,»; 2.2) la lettera e-bis) è abrogata; 2.3) alla lettera e-ter), dopo le parole: «sessanta giorni continuativi,» sono inserite le seguenti: «qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente»; 3) il comma 2-bis è sostituito dal seguente: «2-bis. Il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tiene conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella

sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e), al fine di evitarne la ripetizione, qualora ciò sia ritenuto compatibile con le finalità della visita preventiva»; 4) al comma 4-bis, la parola: «2009» è sostituita dalla seguente: «2023»; 5) al comma 6-bis, le parole: «alle lettere a), b), c) e d) del» sono sostituite dalla seguente: «al»; 6) al comma 9, le parole: «all'organo di vigilanza» sono sostituite dalle seguenti: «all'azienda sanitaria locale»;

e) all'articolo 65, i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti: «2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, è consentito l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima. 3. Il datore di lavoro comunica al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al comma 2. I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo. Qualora l'ufficio territoriale dell'Inl richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo»;

f) all'articolo 304, comma 1, lettera b), le parole: «commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «commi 1, 2, 3, 4 e 5».

2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni competenti provvedono all'attuazione del presente articolo nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

➤ Di cosa parliamo

L'art. 2 del disegno di legge lavoro interviene modificando a più riprese il Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Viene riformulato, in particolare, l'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 e ripristinata la composizione tripartita della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (6 rappresentanti dei ministeri, 6 delle autonomie locali e 12 delle parti sociali), sottraendo ai componenti introdotti con il c.d. *Jobs Act* (d.lgs. n. 151/2015) – tre esperti di medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e un rappresentante dell'Anmil – il diritto di voto.

Viene altresì modificato l'art. 12 TU, con riferimento alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori legittimate a presentare interpello in materia di salute e sicurezza, passando da un requisito di “comparativamente più” a “maggiormente” rappresentative.

La riformulazione dell'art. 41 TU è rivolta invece a chiarire alcuni aspetti della disciplina in materia, e aggiunge, alle ipotesi di sorveglianza sanitaria del medico competente già previste dalla legge, l'eventualità che la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità.

L'art. 2 in oggetto interviene, infine, sull'art. 65, d.lgs. n. 81/2008, semplificando l'utilizzo dei locali chiusi sotterranei o semi sotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Valutano positivamente l'insieme delle modifiche previste per il d.lgs. n. 81/2008, come il chiarimento introdotto all'art. 2, comma 1, lett. *a*, in merito al tripartitismo nella composizione della c.d. Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero; il ripristino della Commissione per gli Interpelli con le necessarie integrazioni di altre pubbliche amministrazioni; il controllo del mantenimento dei requisiti necessari alla permanenza nell'elenco dei medici competenti, figure essenziali del sistema per la salute e la sicurezza nel lavoro, con altri punti di forte criticità e non condivisibili.

Ritengono non condivisibile la modifica dei criteri sulla rappresentatività che è prevista all'art. 12 del d.l. n. 81/2008 sostituendo il "comparativamente più rappresentative" con il "maggiormente rappresentative" in modo non conforme al criterio generalmente utilizzato. Infine, evidenziano con preoccupazione, per i suoi effetti pericolosi e negativi, l'ulteriore depotenziamento al divieto di esercitare le attività in locali chiusi sotterranei o semisotterranei pur introducendo un controllo da parte dell'Inl le cui strutture, però, risultano insufficienti a garantirlo, soprattutto in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale. Ulteriore elemento di preoccupazione è dato dal comma 6 dell'art. 2 che rinvia ancora una volta alla ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza nei luoghi di lavoro. Un problema che, aggiungono, debba essere affrontato in tempi certi e non procedendo con rinvii.

Cisl (11 gennaio 2024).

Le modifiche apportate in materia di salute e sicurezza trovano la Cisl pienamente concorde. Avanzano, però, le seguenti osservazioni: **con riferimento alle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali che possono presentare interpelli** alla Commissione a questo preposta, istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (*ex art.12, d.lgs. n. 81/2008 s.m.*), il nuovo testo fa riferimento alle associazioni datoriali e sindacali "maggiormente rappresentative" e non più a quelle "comparativamente più rappresentative". **Ritengono assolutamente da preferire quanto ad oggi previsto nel testo vigente, anche in raccordo alle tante altre disposizioni contenute sia nel d.lgs. n. 81/2008 sia in tutti i testi normativi in cui compare un riferimento alla rappresentanza sindacale**, che da diversi anni hanno adottato la dicitura "comparativamente più rappresentative", espressione che premia le organizzazioni effettivamente rappresentative. In tema di **sorveglianza sanitaria**, quanto alla prima modifica, **se il medico competente è chiamato ad effettuare la sorveglianza sanitaria anche sulla base della valutazione dei rischi, evidentemente non può il medico competente stesso**

“collaborare” alla stesura del documento di valutazione dei rischi, in quanto ciò determinerebbe un evidente “circolo vizioso”. Non concordano neppure con la seconda modifica, ritenendo che la ripresa dell’attività lavorativa dopo un periodo così lungo di assenza per malattia non possa in nessun caso avvenire senza un nuovo giudizio di idoneità alla mansione da parte del medico (che ricordiamo essere pagato dal datore di lavoro). In tema di consultazione delle parti sociali i tempi di presentazione del disegno di legge hanno reso superata la data prevista. In ogni caso la Cisl ritiene che, per poter svolgere in modo adeguato ed efficace un confronto di merito su un tema così complesso e delicato, che negli anni ha determinato posizioni molto differenziate (anche nella stessa compagine delle Regioni) rendendo vani molti tentativi di revisione, occorra un tempo congruo; pertanto, propongono di spostare la data al 31.12.24.

Uil (11 gennaio 2024).

Tra le proposte di modifica, **accolgono con favore quella all’art. 6, comma 2 del Testo Unico, che disciplina la c.d. Commissione Consultiva Permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro. Con tale modifica, in particolare, auspicano che il regolamento, una volta approvato, venga modificato in linea con essa. Per concludere, seppure, quindi, favorevoli a tale integrazione, colgono l’occasione per ribadire il loro profondo disappunto nel constatare come le convocazioni della Commissione siano ormai ferme da più di due anni.

Riguardo, invece, la proposta di modifica all’art. 12, comma 1 del Testo Unico, **esprimono forte preoccupazione per la sostituzione, in riferimento alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, del concetto “comparativamente più rappresentative” con “maggiormente rappresentative”.** Ciò che potrebbe apparire una piccola e irrilevante modifica, in realtà cela un sostanziale intervento rispetto al vigente testo di legge, di estensione della platea dei soggetti sindacali titolati a inoltrare alla Commissione per gli interpelli, quesiti di ordine generale sull’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro. **Ritengono, infine, non condivisibile tale apertura poiché non effettua una selezione delle associazioni sindacali in base a una valutazione comparativa della effettiva capacità di rappresentanza** che sui temi del lavoro e della salute e sicurezza rappresenta un principio cardine di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

➤ Rappresentanza dei datori di lavoro

Confindustria (18 gennaio 2024).

Una prima osservazione riguarda l’art. 2 e attiene alla proposta di modifica dell’art. 41 del d.lgs. n. 81/2008, che introduce, modificando il quadro normativo attuale, **l’obbligo della sorveglianza sanitaria ogni qualvolta la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità.** In questo modo, **ritengono che si arrivi a modificare in maniera sostanziale l’attuale impostazione che prevede la sorveglianza sanitaria solo nei casi tassativamente previsti dalla legge.** Tale modifica, come più ampiamente si argomenta nell’allegato nella Prima Parte, al par. 1, lett. B, comporta un significativo ampliamento

delle valutazioni discrezionali in materia da parte del medico competente, con conseguente incertezza nell'applicazione della normativa che, essendo sanzionata penalmente, andrebbe invece fortemente ispirata ai principi costituzionali di legalità e certezza; **una seconda osservazione riguarda sempre l'art. 2 ed è quella che si prefigge di modificare la formulazione dell'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008.** Tale proposta, per individuare le organizzazioni di rappresentanza, prevede di sostituire **la formula “comparativamente più rappresentative” con “maggiormente rappresentative”.** **Non si tratta di una mera differenza terminologica, bensì di una modifica che finirebbe per porsi in contrasto con quanto dichiarato tra gli obiettivi di questo Governo,** ossia la valorizzazione di una contrattazione di “qualità” che consenta di accedere al mondo delle relazioni industriali solo ad attori effettivamente rappresentativi.

Confcommercio (30 gennaio 2024).

Sul fronte della revisione della normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro avanzano una riflessione in merito alla previsione dettata dall'art. 2, comma 1, lett. *b*, numero 1) del decreto in esame, concernente le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che possono presentare interpello in materia di salute e sicurezza. La norma, nel modificare l'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008, prevede che le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori – titolate ad inoltrare alla Commissione per gli interpelli quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro – debbano essere non più quelle “comparativamente più rappresentative” ma quelle “maggiormente rappresentative” sul piano nazionale. Non si tratta solo di un aspetto terminologico ma, al contrario, di una scelta politica ben precisa. **L'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa è un sindacato che può essere considerato sufficientemente rappresentativo a livello nazionale. Questo concetto richiede, quindi, la verifica in termini assoluti (e non comparativi) del grado di rappresentatività del sindacato sul piano nazionale.** Al contrario, l'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa presuppone una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva e reale capacità di rappresentanza di ciascuna di esse. Laddove il criterio della maggiore rappresentatività potrebbe limitarsi a considerare il numero assoluto di iscritti, il criterio dell'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa richiede invece una valutazione più approfondita, rendendo il processo di selezione più mirato e adeguato alle reali esigenze dei lavoratori.

Credono pertanto sia necessario abrogare la previsione dettata dall'art. 2, comma 1, lett. *b*, numero 1) del decreto in esame, mantenendo in essere il vigente criterio dell'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa in quanto strumento più selettivo e sofisticato, in grado di andare oltre la mera quantità di iscritti e di valutare la qualità della rappresentanza sindacale.

Altro elemento di cui desiderano dare evidenziata è la previsione, dettata dall'art. 2, comma 1, lett. *d*, n. 1, del decreto in esame, che, modificando la vigente normativa prevenzionale in materia, estende a dismisura la discrezionalità del medico competente in ordine all'avvio della sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Viene infatti previsto che la sorveglianza sanitaria non è più obbligatoria solo nelle ipotesi tassativamente indicate

nell'art. 41, comma 1, lett. *a* e *b*, d.lgs. n. 81/2008, ma anche «qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità». 2 In questo modo si modifica in maniera sostanziale l'attuale impostazione normativa che prevede, invece, la sorveglianza sanitaria solo nei casi tassativamente previsti dalla legge.

Il rischio è quello di produrre incertezza nell'applicazione delle norme che, prevedendo sanzioni penali, dovrebbero garantire l'applicazione dei principi costituzionali di legalità, certezza e tassatività.

Al riguardo, ritengono necessario abrogare la previsione dettata dall'art. 2, comma 1, lett. *d*, n. 1, del decreto in esame.

Confindustria Alberghi (7 febbraio 2024).

Esprimono un **generale apprezzamento per il disegno di legge in quanto interviene su una serie di aspetti che permettono di ridurre dei rischi** in sede applicativa che aiutano a fornire alle imprese maggiori certezze. Operano unicamente delle riflessioni nell'ottica di maggior chiarezza e semplificazione. **Con riguardo all'art. 2 la criticità che rilevano è che in un quadro regolatorio puntuale** come quello attuale si inserisce una variabile soggettiva in cui si attribuisce al medico e all'imprenditore nella fase di predisposizione del DVR di identificare l'opportunità della sorveglianza sanitaria. **Tale variabile inserisce un elemento di incertezza che potrebbe creare delle disparità di trattamento per medesime situazioni in imprese differenti.**

Confimi (18 gennaio 2024).

Richiedono maggiore specificità nella previsione del comma 1, lett. *b*, l'adozione della locuzione "maggiormente rappresentative" al posto di "comparativamente più rappresentative"; per comprendere cosa si intenda con questa modifica legandola anche al contesto del diritto di Interpello in cui è inserita la previsione. Sempre all'art. 2 comma 1 lett. *d*): «all'art. 41 dopo la lettera *b*), è aggiunta la seguente lettera: *b-bis*) qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità». **A loro avviso, la modifica conferma quanto previsto, in maniera poco chiara dall'art. 18, comma 1, lett. *a*, ovvero la necessità per il datore di lavoro di conferire incarico al medico competente per la sola collaborazione nell'elaborazione della valutazione dei rischi anche in quelle aziende in cui non sono presenti rischi lavorativi per i quali vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria.** Tale modifica comporterà solo un aggravio di costi e di burocrazia per quelle attività con rischi irrilevanti per la salute dei lavoratori. Propongono, infine, l'eliminazione della modifica e la revisione dell'art. 18, comma 1, lett. *a*, escludendo la necessità della nomina del medico competente per quelle aziende in cui non vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria.

Conflavoro (18 gennaio 2024).

Con riferimento all'art.2. attenzionano una serie di punti: con **riferimento alla modifica introdotta al criterio di rappresentatività ritengono di condividere la ratio di fondo di tale intervento che**, come chiaramente esplicitato nella relazione illustrativa,

si richiama alla necessità di conformare l'interpello disciplinato dall'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008 a quello previsto dall'art. 9 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124. Precisando, come la sostituzione della locuzione nei termini evidenziati sia senz'altro un aspetto migliorativo in relazione allo spirito della norma nel suo complesso. **Con riferimento alla revisione della composizione della Commissione per gli interpelli che ha incrementato il relativo grado di diversificazione valutano tale impostazione in maniera estremamente positiva**, in quanto la composizione della Commissione per gli interpelli potrebbe rispondere in maniera efficace alle esigenze stesse da cui nascono gli interpelli, ovvero mettendo a disposizione una competenza tecnica che possa chiarire i dubbi interpretativi ed eventualmente anche scongiurare il ricorso ai contenziosi. A ciò ricordano anche che troppo spesso vi è confusione, quando non addirittura assenza, di riferimenti chiari sui soggetti a cui rivolgersi per chiedere dei chiarimenti o degli approfondimenti mirati afferenti gli istituti della sicurezza sul lavoro, motivo per cui in una composizione così mirata e attenta al profilo giuridico si rinviene altresì la possibilità di elevare i livelli di tutela nell'ambito della sfera della salute e della sicurezza sul lavoro; Per quanto riguarda l'affidamento al Ministero della salute il compito di verificare periodicamente il mantenimento dei requisiti specifici inerenti l'educazione continua in medicina per i medici competenti in materia di salute e sicurezza, di fatto costituisce una vera e propria forma di monitoraggio specifico al riguardo. Tale intervento viene valutato molto positivamente in quanto prefigura, di fatto, un'azione migliorativa in termini di sorveglianza sanitaria, tanto sotto il profilo dell'investimento nella qualità delle competenze quanto a titolo di beneficio per aziende e lavoratori nell'ambito della sicurezza. Sul punto, avendo riscontrato nella relazione illustrativa la conferma che la norma non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, suggeriscono di specificare in modo più puntuale quali soggetti, nell'ambito del Ministero della salute a cui viene affidato il compito, dovranno occuparsi dello svolgimento di tali verifiche e a quale titolo; **Con riferimento alla visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione, ritengono debba essere effettuata qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente.** Sul punto, concordano con l'impostazione secondo cui debba essere il medico a disporre il reintegro del lavoratore decidendo in completa autonomia se effettuare o meno la visita medica per l'idoneità, tuttavia si ravvisa la necessità di specificare che il medico, nel caso in cui decida di non effettuare la visita medica, sia tenuto a rilasciare un nulla osta alla ripresa della mansione o una dichiarazione in cui attesta la disposizione di non effettuare tale visita, in quanto, diversamente, si potrebbe prefigurare il rischio di far ricadere, seppur indirettamente per via procedurale ma direttamente nei fatti, un'assunzione di responsabilità a carattere medico sanitario sul datore di lavoro o sul lavoratore stesso; per motivazioni simili a quelle sopra argomentate in relazione all'assunzione di responsabilità per la sorveglianza sanitaria, potrebbe risultare opportuno specificare in modo esplicito che debba essere sempre il medico competente a valutare la compatibilità degli esami e delle indagini già svolte dal lavoratore con le finalità della visita preventiva al fine di evitarne la ripetizione. Infine, si esprimono positivamente sul fatto che la presentazione

del ricorso avverso i giudizi del medico competente venga ammesso presso l'Azienda Sanitaria Locale in luogo dell'organo di vigilanza, in quanto rende l'impianto complessivo più organico e coerente rispetto alle altre modifiche introdotte dal resto della disposizione.

Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Nella loro audizione sottolineano principalmente l'impatto dell'art. 2 che intervenendo sull'art. 41 del Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, collega l'obbligo di nomina del medico competente e la conseguente sorveglianza sanitaria alla valutazione dei rischi elaborata dal datore di lavoro. Si tratta di una modifica che segue un percorso inaugurato dal d.l. 4 maggio 2023, n. 48, in occasione del quale le Confederazioni in oggetto hanno già rappresentato le notevoli perplessità che discendono da una disposizione siffatta. Nello specifico, infatti, si tratta di una disposizione che, sebbene persegua il condivisibile obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nella sua attuazione concreta finisce per introdurre degli elementi di pericolosa incertezza giuridica, caricando il datore di lavoro di nuovi oneri economici, giuridici e organizzativi, connessi all'incremento del numero, dell'impegno e del compenso dei medici competenti necessari. Tutto ciò va ad aggravare la situazione già ampiamente diffusa per la quale le nostre imprese si trovano in grande difficoltà nella ricerca di medici competenti. Ricordano, inoltre, che attualmente la **sorveglianza sanitaria** è obbligatoria nei casi puntualmente previsti dalla legge ed è finalizzata non a verificare il generico stato di salute o addirittura di benessere del lavoratore, ma mira a valutare esclusivamente l'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni connesse alla prestazione. **La modifica che si propongono di effettuare, al contrario, elimina il filtro normativo ed estende a una platea indefinita di imprese l'obbligo di nomina del medico competente e la conseguente sorveglianza sanitaria.**

La stessa modifica, poi, fa leva su un generico e improprio concetto di salute, che potrà verosimilmente indurre il medico a estendere le azioni di sorveglianza, gli esami e gli accertamenti, in una logica difensiva. Si tratta, pertanto, di una impostazione che va in netta controtendenza con le esigenze di certezza del diritto di cui hanno bisogno le imprese, soprattutto in una materia complessa e delicata quale quella della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

Per tutte queste ragioni, **le Confederazioni chiedono con forza di eliminare la previsione in parola, che finisce per scaricare sul datore di lavoro costi e responsabilità connessi alla tutela della salute del lavoratore**, tutela che, invece, è compito primario dello Stato, ai sensi dell'art. 32 Cost.

Desti, inoltre, **perplessità la modifica introdotta all'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008 in materia di interpello che, per l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che possono formulare quesiti, modifica il criterio di rappresentatività facendo riferimento a quelle "maggiormente rappresentative sul piano nazionale" e non più a quelle "comparativamente più rappresentative". Chiedono, quindi, di mantenere la formulazione attualmente vigente della norma che fa riferimento a un criterio di maggiore qualificazione degli attori sociali, criterio che peraltro informa numerose disposizioni dello stesso Testo Unico.** Proprio nell'ottica

di assicurare il rispetto del principio dell'effettiva rappresentanza delle categorie economiche propongono la modifica, condivisibile, all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008 in virtù della quale viene ripristinato il cosiddetto "tripartitismo perfetto" all'interno della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro della quale fanno parte i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Alleanza delle cooperative italiane (24 gennaio 2024).

In materia di salute e sicurezza ritengono che l'ampliamento dei poteri della commissione sia positivo, però riconoscono come questa non si riunisca da molto tempo, quindi, ne sollecitano la sua operatività. Non condividono con riferimento agli interpellati il cambiamento della formulazione in maggiormente rappresentative, la passata formulazione serviva a garantire che i soggetti comparativamente più rappresentativi potevano essere rappresentativi. Vengono valutati positivamente gli interventi fatti sulla medicina del lavoro.

Con riferimento ai lavori chiusi o sotterranei abbiamo qualche perplessità; dunque, o si dà un periodo transitorio affinché queste attività possano adeguarsi sennò c'è rischio di creare un periodo di assoluta criticità.

Federalberghi (30 gennaio 2024).

Suggeriscono l'abrogazione dell'art. 2, comma 1, lett. b, n. 1, e il mantenimento del criterio attualmente vigente che fa riferimento all'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa; chiede abrogazione dell'art. 2, comma 1, lett. d, n. 1, sostenendo che «estende a dismisura la discrezionalità del medico competente in ordine all'avvio della sorveglianza sanitaria dei lavoratori».

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Non ritengono accettabile la sostituzione relativa al concetto di rappresentatività comparativamente maggiore, perché fuorviante, errata e infondata; (tra l'altro inusuale da anni) può avere riflessi negativi anche su altri campi di applicazione del criterio di maggiore rappresentatività comparativamente misurabile.

Confagricoltura (30 gennaio 2024).

Non condividono la proposta di modifica all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 in quanto ritengono che ampli eccessivamente la discrezionalità del medico competente e non è condivisibile, per l'eccessiva indeterminatezza che ne deriverebbe, peraltro con riguardo ad una normativa sanzionata penalmente, che dovrebbe al contrario ispirarsi ai principi della tipicità delle fattispecie. Si dimostrano contrari anche alla modifica proposta all'art. 12 del d.lgs. n. 81/2008 (interpello), nell'ambito del più ampio dibattito circa la valorizzazione dell'effettiva rappresentatività delle associazioni datoriale e sindacali. Ritengono, infatti, che occorra agire al contrario, per difendere il sistema delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

Ance (6 febbraio 2024).

Con riferimento alla modifica prevista al criterio della rappresentanza, ritengono che questo comporterebbe un'apertura a soggetti che non soddisfano il requisito della rappresentatività in termini comparativi, con tutte le criticità che ne deriverebbero. Pertanto, propongono di sopprimere tale previsione.

Per quanto riguarda poi la modifica di cui al comma 1, lett. *d*, punto 1, viene introdotto l'obbligo della sorveglianza sanitaria, oltre che nei casi già previsti in via tassativa dalla normativa vigente, anche «qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 [del TUSL], svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità». Ritengono, che alla luce di tale previsione l'ambito di applicazione della sorveglianza sanitaria sarebbe determinato caso per caso dalle valutazioni discrezionali del singolo medico competente, con il rischio inoltre di difformità applicative tra situazioni aziendali sostanzialmente simili, in una materia che prevede sanzioni anche penali. Propongono, quindi, di sopprimere il punto 1 della citata lett. *d*; al comma 1, lett. *e*, che modifica l'art. 65 TUSL relativo ai locali sotterranei o semi sotterranei (Titolo II del medesimo TUSL), andrebbe chiarito che riguarda le attività lavorative continuative e non quelle temporanee, quali i cantieri edili (Titolo IV).

Assovolò (6 febbraio 2024).

Richiedono una **maggior specificità con riferimento alla dicitura “preassuntiva”** non solo a fronte della indeterminatezza della formulazione ma alla luce delle problematiche afferenti alla sua applicazione.

Coldiretti (6 febbraio 2024).

Contestano l'inerzia ancora presente della Conferenza Stato Regioni, a fronte del termine oramai scaduto nel 2023. E rilevano poi due elementi di criticità che l'impianto della nuova previsione presenta: in primo luogo **la previsione di subordinare l'obbligo di sorveglianza sanitaria ogni qual volta la valutazione dei rischi ne evidenzi l'opportunità comporta valutazioni discrezionali che poco si addicono all'impianto** del sistema della sicurezza del lavoro, questo potrebbe avere come conseguenza che per una stessa attività ci siano diverse determinazioni da parte delle imprese sul sistema della sorveglianza sanitaria. **Con riferimento poi al concetto di rappresentatività e contrattazione di qualità ritengono che la sostituzione di comparativamente con maggiormente rappresentativo costituisca un passo indietro.**

Confapi (6 febbraio 2024).

Ritengono che la modifica normativa dell'art. 41 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, vada nella direzione di un ampliamento della c.d. “sorveglianza sanitaria” e del ruolo svolto, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal “medico competente”.

Per la Confederazione, tuttavia, **se le finalità di maggior “protezione” dei lavoratori inducono a condividere le ragioni sottese all'intervento, aporie e implicazioni pratiche del medesimo, portano invece a sollecitare alcune riflessioni. In particolare, l'obbligo per il datore di lavoro di istituire la sorveglianza sanitaria** (i.e. nominare il “medico competente”), anche «qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28,

svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità», sembra soffrire di un intrinseco cortocircuito.

Per vero, riguardo alle aziende non rientranti nelle vigenti e tassative fattispecie, l'estensione sembra rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, quale unico soggetto responsabile della valutazione rischi, coadiuvato però dall'assistenza del medico competente, il quale, tuttavia, a quel momento, dovrebbe ancora essere nominato. Ragion per cui, a contesto normativo invariato e stante le circoscritte attività di valutazione di idoneità alla mansione dei lavoratori a cui è finalizzata la sorveglianza sanitaria, nonché avuto riguardo degli oneri aggiuntivi che sorgerebbero in capo alle aziende oggi escluse, ritengono opportuno una formulazione del testo che specifichi l'obbligo – o meno – di nomina del medico competente, anche solo con riferimento all'attività di assistenza e consulenza nell'elaborazione del DVR; in aggiunta, sarebbe poi opportuno evidenziare un perimetro, almeno tendenziale, di fattori di rischio che, per loro rilevanza, circoscrivano la valutazione di “necessità” di istituzione.

All'opposto, stante la prevista abrogazione della discrezionalità di scelta nell'effettuazione delle visite in fase “preassuntiva”, ma la sua permanenza fra le modalità di esecuzione ex lege previste, ritengono rilevante una qualche puntualizzazione circa i soggetti e/o le condizioni che ne consentano ancora il ricorso; questo anche perché, evidenti sono le differenti implicazioni di una “inidoneità” post assunzione rispetto a quella espressa in fase preassuntiva.

Unilavoro Pmi (6 febbraio 2024).

Al fine, di sostenere le Piccole e Micro Imprese a basso rischio nell'adempimento degli obblighi richiesti per la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro considerano opportuno che venga aggiunta al testo del decreto legislativo una sezione semplificata che operi una “sburocratizzazione” di tutte quelle norme che appesantiscono gli adempimenti che si rivolgono anche a tali Imprese, in modo da rendere più semplice l'applicazione della normativa e favorire un più proficuo perseguimento dell'obiettivo della prevenzione e riduzione dei rischi sul luogo di lavoro.

Fipe – Confcommercio (7 febbraio 2024).

L'art. 2, comma 1, lett. *b*, n. 1, prevede una modifica all'art. 12, comma 1, **del decreto legislativo menzionato e, in particolare, attribuisce la facoltà di formulare quesiti, in materia di salute e sicurezza del lavoro, alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative** sul piano nazionale al posto di quelle “comparativamente più rappresentative” così come previsto dalla formulazione vigente.

A tal proposito evidenziano la necessità di preservare il principio di effettiva capacità delle organizzazioni di rappresentanza di essere rappresentative comparandole alle altre organizzazioni che insistono in un medesimo settore, anziché rappresentative in senso assoluto, soprattutto in ragione della compresenza all'interno di medesimi comparti di una pluralità di organizzazioni.

Per ciò che attiene, invece, l'art. 2, comma 1, lett. *d*, n. 1, ritengono sproporzionata la previsione in questione che introduce la possibilità discrezionale attribuita al medico

competente in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Si sottolinea, infatti, che le attuali previsioni in materia che riconducono la sorveglianza alle previsioni di cui all'art. 41, comma 1, lett. *a* e *b*, già prevedono casistiche specifiche in presenza delle quali si attiva la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

Confprofessioni (30 gennaio 2024).

Accolgono positivamente l'attenzione delle istituzioni per una materia, quella della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, caratterizzata da un'imponente complessità, legislativa e di attuazione, riscontrabile anzitutto dalla vastità del d.lgs. n. 81/2008 (ben 306 articoli ed oltre 50 allegati). La complessità è aggravata dal fatto che il Testo Unico è progettato sul modello dell'impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionalmente gerarchico, e non si fa carico di adattare le misure applicabili alle aziende alle peculiarità dei diversi settori. Gli adempimenti previsti dal Testo Unico – spesso assistiti da sanzioni penali – sono, invece, imposti in maniera indifferenziata a tutti i datori di lavoro. Le misure segnate dall'art. 2 si inseriscono nel solco già tracciato dai recenti interventi normativi sul tema: tra cui l'art. 14 del d.l. n. 48/2023, o i provvedimenti emanati nel corso del periodo emergenziale, come il d.l. n. 146/2021, che perseguono tutti il comune obiettivo di armonizzare le novità legislative emanate di recente. Con riferimento alla prima modifica, inerente alla sostituzione del “criterio della maggiore rappresentatività comparata” con quello della “maggiore rappresentatività” per la selezione delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali che possono presentare interPELLI all'apposita Commissione, ritengono preferibile la formulazione attualmente presente nel TU. La nuova formulazione potrebbe porre delle problematiche di raccordo con la normativa vigente in altri settori, dal momento in cui l'espressione “comparativamente più rappresentative” è, ad oggi, un criterio pacificamente acquisito all'interno dell'ordinamento. Peraltro, esso fa riferimento a soggetti realmente rappresentativi, e trova sua conferma nell'ordinamento giurisprudenziale prevalente. Diversamente il nuovo criterio della “maggiore rappresentatività” potrebbe dare adito a fenomeni di dumping e di legittimazione di soggetti non realmente rappresentativi, aggravando un problema già di per sé radicato all'interno del nostro mercato del lavoro.

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

Con riferimento alla modifica apportata al criterio della rappresentatività vedono questa riformulazione un ritorno al passato, e un discostamento dagli orientamenti legislativi e dottrinali degli ultimi anni. Valutano positivamente l'integrazione prevista all'art. 41 per la quale la sorveglianza sanitaria si attua nel caso ne sia evidenziata la necessità in valutazione dei rischi, documento redatto in collaborazione con il medico competente. Tale previsione si riallaccia a quanto già stabilito dalle modifiche del d.l. 4 maggio 2023, n. 48, sugli obblighi del datore di lavoro e del dirigente. Emerge, infatti, lo scopo tutelante della salute dei lavoratori di rimarcare sia che la valutazione dei rischi della singola azienda venga svolta in collaborazione con il medico competente, sia che

tale valutazione possa prevedere la necessità di attuare la sorveglianza sanitaria al di là dei casi previsti dalla normativa e su richiesta del lavoratore.

La modifica apportata al medesimo art. 41 con “spostamento” delle visite mediche preassuntive alla lett. a del secondo comma comporta l’apprezzata e condivisa specifica che tali visite vengano svolte esclusivamente allo scopo di constatare l’assenza di controindicazioni al lavoro per il rilascio dell’idoneità alla mansione.

Vengono, inoltre, valutate positivamente l’integrazione sulle visite mediche successive all’assenza per oltre 60 giorni continuativi che si svolgeranno, a seguito delle modifiche, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente e la tenuta della validità in sede di visita preventiva di esami ed indagini effettuati dal lavoratore e presenti nella copia della cartella sanitaria (del precedente datore di lavoro). Tali previsioni risultano infatti coerenti al fine di evitare meri adempimenti formali.

Le criticità vengono riscontrate in merito alla modifica che intende variare la data entro in cui la Conferenza Stato-Regioni adotterà l’atteso accordo sulle condizioni e modalità per l’accertamento della tossicodipendenza e dell’alcol dipendenza, passando dal 31 dicembre 2009 al 31 dicembre 2023. Sarebbe auspicabile prevedere una data successiva al fine di individuare e suggerire una timeline effettivamente realizzabile da parte della Conferenza Stato-Regioni.

Le modifiche all’art.65 sui locali sotterranei o semisotterranei, eliminano il requisito di particolari esigenze tecniche, indicando il divieto che vi possano essere emissioni di agenti nocivi, nel rispetto sempre dei requisiti essenziali dei luoghi di lavoro. A tal proposito sarebbe opportuno che venisse posta la massima attenzione sull’importanza della tutela dei lavoratori cercando ove possibile di evitare lo svolgimento di attività in tali luoghi di lavoro.

Ancl (13 febbraio 2024).

Ritengono apprezzabile la novità introdotta in merito alle casistiche che legittimano il ricorso alla sorveglianza sanitaria, ricomprendendo tra questi l’iniziativa promossa dal medico competente, rilevano soltanto alcuni punti da attenzionare: il medico stesso potrebbe esimersi dal richiederla a fronte della scarsa conoscenza della realtà aziendale; l’assenza della previsione di una procedura di valutazione della sorveglianza sanitaria in azienda; l’assenza di una indicazione procedimentale sulla valutazione stessa potrebbe comportare una maggiore discrezionalità del datore di lavoro in merito all’opportunità di procedere o meno con la sorveglianza sanitaria. In linea generale con riferimento alle novità introdotte all’art. 2, l’Ancl sottolinea come queste si concentrino sulla sorveglianza sanitaria, peraltro con un’implementazione delle iniziative affidate al medico competente, non sempre a conoscenza delle stesse, il che richiederebbe la necessità di un efficientamento dei canali comunicativi con il medico competente e una maggiore formazione dello stesso in merito ai propri compiti e funzioni.

In particolare, **auspicano la sperimentazione presso l’Inail di una banca dati relativa alle visite mediche effettuate in regime di sorveglianza sanitaria dalle aziende ai dipendenti**, al fine di consentire una sostanziale verifica delle mansioni – sovrapponibili – a seguito della quale sarebbe poi possibile realizzare una procedimentalizzazione della sorveglianza sanitaria limitata solo ai rischi specifici derivanti dalle

peculiarità delle lavorazioni aziendali ed alle specifiche mansioni. **Sempre nell’ottica di un efficientamento delle attività e di una semplificazione delle procedure propone la predisposizione di un sistema informatico presso l’Inail, che raccolga il deposito dei DVR** in modo da avere data certa della compilazione degli stessi ed elidere l’obbligo di produzione del documento in fase ispettiva. Questa previsione permetterebbe anche di identificare la responsabilità in materia di infortuni e definizione della classificazione del rischio. Con riferimento al DVR sostengono che sarebbe funzionale individuare una continuità tra i contenuti dello stesso e gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria non solo subordinandola ad una valutazione compiuta dal medico competente ma anche rendendo possibile una correlazione con la tipologia di classificazione Inail della lavorazione. Inoltre, sottolineano l’assenza di indicazioni circa l’atteso accordo Stato-Regioni, che doveva essere adottato entro giugno 2022, con riferimento ai nuovi obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro.

➤ **Enti/Esperti**

Anmil (30 gennaio 2024).

Manifestano contrarietà al comma 1, lett. a, che priverebbe l’Associazione del diritto di voto in seno alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Ne propongono, dunque, l’abrogazione. Ricordano, infatti, che l’Anmil è stata inserita tra i componenti della Commissione permanente nel 2015 per effetto del Jobs Act, mai entrata davvero nel vivo del proprio mandato. Piuttosto che limitare ingiustamente il diritto di partecipazione di alcuni componenti della Commissione (oltre l’Anmil il voto risulterebbe negato anche agli esperti in medicina del lavoro) sottolineano come occorranza misure che garantiscano l’effettiva operatività dell’organismo con convocazioni puntuali e costanti che consentano alla Commissione di adempiere al fondamentale compito per il quale è stata istituita.

Avv. Alessandro Ferretti (30 gennaio 2024).

Ricorda come la legislazione meno recente abbia fatto riferimento al criterio della “maggiore rappresentatività”, come presupposto della normativa di sostegno dell’azione sindacale, ma in seguito il legislatore ha fatto ricorso, sempre più spesso, ad un presupposto maggiormente selettivo: essere l’associazione sindacale comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale. Il legislatore utilizza la locuzione “sindacato maggiormente rappresentativo” quando la finalità della norma è quella di attribuire specifiche prerogative e diritti alle associazioni sindacali operanti in determinati contesti lavorativi, rispetto alle quali l’analisi sulla rappresentatività deve tener conto della necessità di tutelare il principio del pluralismo rappresentativo, onde evitare che un deficit in termini astratti di rappresentatività si traduca in una sostanziale compromissione dell’esercizio delle libertà di azione sindacale costituzionalmente garantite. Ove invece si tratta di disciplinare la formazione di organi collegiali pubblici, non viene in rilievo, almeno direttamente, la tutela delle libertà sindacali, ma la necessità di coinvolgere nelle scelte e nelle decisioni attinenti alla cura di interessi pubblici generali anche gli interessi collettivi, mediante la designazione di propri esponenti da parte di

rappresentanti di associazioni imprenditoriali o sindacali di categoria. In conclusione, si propone di valutare se il criterio proposto della “maggiore rappresentatività” sia coerente con le finalità dell’art. 12 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Pasquale Tridico, professore ordinario di politica economica presso l’Università Roma Tre (30 gennaio 2024).

Sostiene che l’art. 2 contenga una serie di modifiche marginali, sulla composizione della Commissione consultiva permanente e sul medico competente, di cui non si capiscono le finalità e gli interessi generali. Risulta poco comprensibile anche la modifica dell’art. 12 TU (Commissione per gli interpelli), là dove sostituisce la formula del sindacato cpr, con quella di “sindacato maggiormente rappresentativo”. Dubita sia sostenuto dai sindacati confederali più grandi. Delicata è la modifica dell’art. 65 TU che amplia la possibilità di effettuare lavori in luoghi sotterranei o semi-sotterranei, pur sotto il controllo “virtuale” dell’INL.

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

Relativamente alla modifica prevista all’art. 2, comma 1, lett. *b*, n. 1, **non condividono la modifica del criterio selettivo delle organizzazioni sindacali** e, pertanto, propongono la soppressione della norma del disegno di legge, precisando che la selezione di soggetti sindacali attraverso un criterio selettivo “forte” legittima l’attribuzione di funzioni legali e contribuisce alla qualità delle relazioni industriali del Paese. Infine, ritengono condivisibile la proposta di modifica in materia di sorveglianza sanitaria.

Federazione nazionale degli ordini dei fisici e dei chimici (13 febbraio 2024).

La Federazione propone una serie di emendamenti all’art. 2:

Al comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) alla lett. *e*, comma 2, sostituire le parole “nocive” con le seguenti «chimici pericolosi, quali sostanze a tossicità acuta per inalazione o corrosione, a tossicità specifica per organo bersaglio per esposizione singola, o dare luogo a formazione di atmosfere potenzialmente esplosive»;
- b) alla lett. *e*, comma 3, dopo le parole “adeguata documentazione” sono inserite le seguenti “firmata da un professionista chimico iscritto all’Albo”;
- c) dopo la lett. *f*, sono inserite le seguenti:
- g) all’art. 2, comma 1, dopo la lett. *h*, è inserita la seguente: «*h-bis*) “chimico”: professionista sanitario iscritto all’Albo dei Chimici, soggetto al programma di educazione continua in medicina»;
- h) all’art. 32, comma 5, sostituire le parole: “e della laurea magistrale LM26” con le seguenti: «L27 e delle lauree magistrali LM26, LM 54, LM 71»;
- i) all’art. 223, commi 1 e 2 ed all’art. 236, comma 1, dopo le parole “il datore di lavoro” aggiungere le seguenti: «, in collaborazione con un chimico»;
- l) all’art. 225, comma 2, sostituire le parole: “provvede ad effettuare” con le seguenti: «effettua tramite un chimico».

Federazione nazionale degli ordini Tsrn e Pstrp (13 febbraio 2024). Con riguardo all'art. 2 del disegno di legge la Federazione ritiene che la competenza in merito all'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, [...] e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima non possono essere demandate all'INL in quanto il rispetto dell'art. 65 commi 2 e 3 del d.lgs. n. 81/2008 non si limita alla mera congruità tecnica dei locali, bensì fa riferimento all'impatto che l'utilizzo di tali locali ha sulla salute dei lavoratori.

Inail (14 febbraio 2024).

Sulla previsione dell'art. 2, comma 1, lett. *a*, non ha osservazioni. Sull'art. 2, comma 1, lett. *b*, punto 1 (modifica criteri organizzazioni che possono presentare interpello da "comparativamente" a "maggiormente rappresentative"), prende atto della volontà di uniformare questo interpello a quello dell'art. 9, d.lgs. n. 124/2004 e si rimette alla valutazione del legislatore in considerazione della complessità della materia. Giudica positivamente l'art. 2, lett. *b*, punto 2 (modifica della composizione della Commissione per gli interpelli) perché ritiene possa contribuire ad innalzare i livelli di tutela in materia di salute e sicurezza, anche in relazione all'art. 12, comma 3, secondo cui le indicazioni fornite negli interpelli costituiscono criteri interpretativi per l'esercizio dell'attività di vigilanza. Modifica lett. *c* è vista con favore perché prefigura un'azione migliorativa in termini di efficacia dell'attività di sorveglianza sanitaria, sia sotto il profilo dell'investimento nella qualità delle competenze che del beneficio per aziende e lavoratori nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro. Anche la modifica della lett. *d*, punto 1 (nomina medico competente per sorveglianza sanitaria), è vista con favore, perché estende potenzialmente in modo significativo l'obbligo di sorveglianza sanitaria, investendo direttamente la figura del medico competente, con il duplice ruolo di titolare di posizione di garanzia per la sorveglianza sanitaria e di consulente del datore di lavoro per la valutazione dei rischi e per gli adempimenti prevenzionistici. La novella del punto 6) è vista con favore (asl come amministrazione competente per i ricorsi contro i giudizi del medico competente) perché evita incertezze interpretative, anche rispetto all'estensione all'INL della competenza generale in materia di vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Esprime parere negativo rispetto alla novella di cui al comma 1, lett. *f* (abrogazione obbligo di tessera di riconoscimento lavoratori cantieri), perché finirebbe per avere ricadute sugli standard di sicurezza, costituendo un arretramento rispetto alle politiche di contrasto al lavoro irregolare, nell'ipotesi in cui l'attività nei cantieri edili sia svolta non in regime di appalto né di subappalto. Abrogazione obbligo cartellino per i lavoratori dell'edilizia renderebbe più complesso il controllo dei coordinatori della sicurezza in fase di esecuzione e del direttore dei lavori, oltre che degli organi di vigilanza.

Ciip, Anma e Siml (15 febbraio 2024).

Con riferimento all'art. 41, comma 1, ritengono che non si concili con il novello art. 18, comma 1, lett. *a*, che richiede la nomina del medico competente quando in base alla valutazione dei rischi il datore di lavoro ravvisi la necessità di sorveglianza sanitaria,

quindi a valle del processo di valutazione dei rischi. Propongono che per rendere operativa la modifica prevista nel disegno di legge sia necessario prevedere la nomina del medico competente a monte del processo di valutazione dei rischi, condizione che l'articolato normativo attuale non richiede e che è invece riportata nelle proposte già presentate al Ministero del lavoro. L'attuazione della proposta riportata nel disegno di legge creerebbe ulteriore confusione sul ruolo del medico competente in merito alla valutazione del rischio ed alla attivazione della sorveglianza sanitaria.

Articolo 3 – Sospensione della prestazione di cassa integrazione

di Massimiliano De Falco

➤ Articolo 3

1. L'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è sostituito dal seguente:

«Art. 8. – (Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa) – 1. Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

2. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività di cui al comma 1. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui ai commi da 1 a 3 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma».

➤ Di cosa parliamo

L'art. 3 del [d.d.l. n. 1532-bis](#) propone una correzione alla **disciplina degli ammortizzatori sociali** contenuta nel [d.lgs. n. 148/2015](#) (per come modificato dalla [l. n. 234/2021](#)).

In particolare, la disposizione si concentra sull'art. 8 del decreto legislativo, ove si disciplina la **compatibilità tra la erogazione della cassa integrazione guadagni e lo svolgimento di un'attività lavorativa** presso un datore di lavoro (o committente) diverso da quello che ha fatto ricorso alla cassa integrazione medesima. La attuale formulazione della norma prevede, al comma 2, la **perdita del diritto al trattamento salariale integrativo per le giornate di lavoro effettuate, ma solo in caso di rapporti di lavoro a termine di durata superiore a sei mesi**; da tale fattispecie è, infatti, distinta l'ipotesi di **sospensione del trattamento**, contemplata in caso di **prestazioni rese per un periodo inferiore a sei mesi**.

La novella promossa con il d.d.l. n. 1532-bis propone di **eliminare tale distinzione**, prevedendo, **indipendentemente dalla durata dell'attività lavorativa, la perdita del trattamento integrativo per le giornate lavorate**.

Inoltre, si conferma quanto già disposto dal comma 3 dell'art. 8, d.lgs. n. 148/2015 – circa il decadimento dal diritto alla integrazione salariale nel caso in cui il lavoratore

non abbia provveduto a dare **preventiva comunicazione dello svolgimento dell'attività all'Inps territorialmente competente** – ma si esclude che, per i lavoratori somministrati, le comunicazioni inviate dalle agenzie di somministrazione siano valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo, gravante, invece, sul lavoratore.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Secondo Cgil, la novella è **positiva** elimina la controversa distinzione legata alla durata del rapporto di lavoro (entro e oltre 6 mesi), ribadendo il mancato diritto a percepire l'indennità per ammortizzatore sociale per le giornate in cui si svolga altra attività di lavoro retribuita.

Tuttavia, si sostiene come sia necessario **confermare le compatibilità e cumulabilità, parziali o totali, in caso di attività lavorativa part-time, o con compensi inferiori all'indennità di cassa, ovvero con lavoro autonomo o parasubordinato dagli introiti non prevedibili.**

Cisl (11 gennaio 2024).

Anche secondo Cisl, la modifica è **positiva**, poiché la cassa integrazione è una misura che riguarda gruppi di lavoratori per durate omogenee e, pertanto, è incompatibile con la sospensione del trattamento per singoli lavoratori, implicando il recupero dei periodi non goduti.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confindustria (18 gennaio 2024).

Secondo Confindustria, sarebbe opportuno integrare la disposizione, specificando con **quali mezzi i lavoratori possano dare preventiva comunicazione** alla sede territoriale dell'Inps dello svolgimento dell'attività, posto che non risulta, allo stato, alcun apposito canale per questo tipo di trasmissioni. Al proposito, si suggerisce di prevedere che tale comunicazione possa avvenire «**con ogni mezzo di comunicazione tracciabile**».

Confimi Industria (18 gennaio 2024).

Secondo Confimi Industria, l'articolo è **più chiaro** con modifiche auspicabili.

Confprofessioni (24 gennaio 2024).

Secondo Confprofessioni, sarebbe opportuno **modificare la rubrica dell'articolo**, in quanto esso si rivolge alla sola cassa integrazione, benché la sua collocazione fra i principi generali del d.lgs. n. 148/2015 lasci intendere come essa trovi applicazione per tutte le integrazioni salariali. Inoltre, si segnala che il **parametro delle “giornate di lavoro effettuate”** potrebbe risultare inesatto con riferimento alla cassa integrazione guadagni (la quale non è gestita per giornate di lavoro, ma per settimane indennizzate), ritenendosi migliore il **parametro delle “ore effettivamente lavoratore”**, in quanto più funzionale a gestire particolari situazioni, come, per esempio, il *part-time*.

<p>Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024). Confartigianato, Cna e Casartigiani esprimono un giudizio positivo sulla disposizione.</p>
<p>Federalberghi (30 gennaio 2024). Federalberghi chiede di chiarire se la prestazione lavorativa in questione sia resa in relazione al rapporto di lavoro sospeso o presso un diverso datore di lavoro.</p>
<p>Coldiretti (6 febbraio 2024). Coldiretti segnala la difficoltà a comprendere i richiami ai commi 1 a 3 dell’art. 4-bis, d.lgs. n. 181/2000, che non si riferiscono alla comunicazione preventiva di assunzione in capo al datore di lavoro, bensì ad altri adempimenti relativi alle assunzioni. Al riguardo, si propone di modificare tale richiamo normativo, per non determinare criticità applicative.</p>
<p>Confapi (6 febbraio 2024). Secondo Confapi, stante il permanente interesse datoriale a conoscere un accidentale e/o duraturo impiego “alternativo” delle energie del lavoratore medio tempore “sospeso”, sarebbe auspicabile che anche il datore di lavoro fosse indicato fra i destinatari della comunicazione. Oltre a specificare se l’obbligo di comunicazione riguardi pure attività lavorative pregresse all’intervento dell’ammortizzatore sociale, si ritiene opportuno intervenire puntualizzando anche le ipotesi in cui, per ragioni reddituali e/o di modalità esecutive della prestazione, resterebbe comunque consentita al lavoratore una cumulabilità “parziale” dell’indennità.</p>
<p>➤ Altre forme di rappresentanza</p>
<p>Confederazione Asso (6 febbraio 2024). Confederazione Asso propone di prevedere che la modifica abbia effetto retroattivo sin dal 1° gennaio 2022, cioè da quando la previsione è stata introdotta nell’ordinamento dalla legge di bilancio per il 2022. Inoltre, si suggerisce che sarebbe opportuno precisare che il trattamento salariale può essere conservato integralmente ove il lavoratore in cassa integrazione abbia già in essere un’altra attività lavorativa (per esempio nel caso di due rapporti <i>part-time</i>) il cui orario non si sovrappone a quello dell’attività sospesa (e per la quale è stata chiesto l’integrazione salariale).</p>
<p>➤ Enti ed esperti</p>
<p>Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024). Secondo il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, la norma omette di specificare quali siano i termini di compatibilità o di incompatibilità tra prestazione di integrazione salariale e rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (ovvero con regime orario ridotto). In particolare, si dovrebbe chiarire la compatibilità con la prestazione di lavoro subordinato <i>part time</i> qualora la collocazione dell’orario di lavoro sia fissata in un arco temporale non sovrapponibile a quello del rapporto di lavoro interessato dalla sospensione con trattamento di integrazione</p>

salariale. Gli altri aspetti che necessitano di una più attenta regolazione sono quelli inerenti alla **compatibilità o incompatibilità della prestazione di integrazione salariale con lo svolgimento di rapporti di lavoro autonomo**, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative. Rispetto a tali fattispecie, si ravvisa come il disegno di legge ometta di specificare **quali siano le modalità di comunicazione** che i lavoratori dovrebbero osservare per adempiere alla comunicazione preventiva alla sede territoriale Inps competente. Rispetto ai **rapporti di lavoro autonomo**, inoltre, si segnala come l'aspetto più controverso sia quello che riguarda la **determinazione delle giornate per le quali il lavoratore si prevede perda il diritto al trattamento di integrazione salariale**. Infatti, in considerazione del fatto che il corrispettivo da lavoro autonomo è generalmente scollegato dal tempo effettivo di lavoro, non è dato comprendere con chiarezza **quali siano i giorni di sospensione dell'integrazione salariale**. Ancora, nella norma **mancono richiami alla compatibilità o incompatibilità del trattamento di integrazione salariale percepito dal lavoratore subordinato part time con i rapporti di lavoro autonomo**. Pertanto, in materia di compatibilità di ulteriori prestazioni di lavoro con i trattamenti di integrazione salariale, il Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili **non condivide la scelta di utilizzare lo stesso criterio per le prestazioni di lavoro subordinato e di lavoro autonomo**. Per quest'ultime, si ritiene di migliore praticabilità l'**introduzione di un meccanismo di riduzione del trattamento di integrazione salariale in base ai compensi percepiti a fronte di prestazioni di lavoro autonomo**.

Articolo 4 – Modifiche alla disciplina in materia di fondi di solidarietà bilaterali

di Gloria Maria Barro

➤ Articolo 4

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 11 è aggiunto il seguente:

«11-bis. Per i fondi di solidarietà bilaterali costituiti successivamente al 1° maggio 2023 secondo le modalità previste dai commi da 1 a 7-bis del presente articolo, i decreti istitutivi di ciascun fondo, di cui al comma 2, ai fini dell'attuazione delle disposizioni dell'articolo 30, comma 1-bis, determinano la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che deve essere trasferita dal fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 al bilancio del nuovo fondo di solidarietà, preventivamente certificata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. L'ammontare delle risorse accumulate di cui al primo periodo è determinato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al primo periodo, tenendo conto del patrimonio del fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 nell'anno precedente la costituzione del fondo bilaterale e del rapporto tra i contributi versati al fondo di integrazione salariale nell'anno precedente la costituzione del fondo bilaterale dai datori di lavoro appartenenti all'intero settore cui si riferisce il fondo bilaterale di nuova costituzione e l'ammontare totale dei contributi versati nell'anno precedente al fondo di integrazione salariale».

2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 26, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dal comma 1 del presente articolo, è adottato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

➤ Di cosa parliamo

L'art. 4 del [d.d.l. n. 1532-bis](#) propone di intervenire sulla disciplina dei **fondi di solidarietà bilaterali** di cui all'art. 26 del [d.lgs. n. 148/2015](#).

In particolare, si prevede il **trasferimento presso i fondi costituiti successivamente al 1° maggio 2023 di una quota delle risorse finanziarie accumulate nel fondo di integrazione salariale (Fis) dell'Inps** (di cui all'art. 29, d.lgs. n. 148/2015). Le modalità attuative sono demandate a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali,

di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Tali decreti quantificano la quota parte di risorse accumulate dalle imprese del settore che deve essere trasferita dal Fis al bilancio del nuovo fondo, previa certificazione dell'Inps del relativo dato. Le modalità con cui stabilire tale quota devono fare riferimento a specifici parametri: l'ammontare del patrimonio del Fis nell'anno precedente la costituzione del nuovo fondo, il rapporto tra i contributi versati al Fis nell'anno precedente la costituzione del nuovo fondo dai datori di lavoro appartenenti all'intero settore cui si riferisce il nuovo fondo e l'ammontare totale dei contributi versati nell'anno precedente al Fis.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

È necessario prevedere un **sistema di monitoraggio della sostenibilità del Fis e dei fondi di settore**, limitando la proliferazione non giustificata di fondi settoriali.

Cisl (11 gennaio 2024).

La novella proposta dovrebbe meglio definire i **criteri per la quantificazione delle risorse da destinare ai fondi di solidarietà bilaterali** al fine di evitare un eccessivo trasferimento di risorse, che rischierebbe di facilitare la nascita di fondi costituiti da soggetti poco rappresentativi.

Uil (11 gennaio 2024).

Si tratta di una previsione di ampia portata che **aiuterà i fondi neocostituiti a garantire subito alle aziende la corresponsione dell'Assegno di Integrazione Salariale**.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Secondo Confesercenti, dalla proposta emergono due preoccupazioni:

- una di carattere tecnico, legata all'**impossibilità giuridica di trasferire porzioni di montante contributivo da un fondo ad un altro di nuova costituzione**. Infatti, tale montante resta contabilizzato nel primo fondo e sarà funzionale all'erogazione di prestazioni per i beneficiari di quel determinato fondo;
- l'altra di carattere pratico, legata alla **difficoltà di individuare un criterio certo per selezionare, nell'ambito dei datori di lavoro vincolati al Fis, un sottogruppo di datori di lavoro che possa essere successivamente a un fondo di nuova costituzione**.

Confprofessioni (24 gennaio 2024).

Secondo Confprofessioni, la proposta va nella giusta direzione di **semplificare e accelerare le procedure garantendo ai fondi di erogare le prestazioni**.

➤ **Enti ed esperti**

Pasquale Tridico, professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre (30 gennaio 2024).

Secondo Pasquale Tridico, l'articolo si traduce in un **“universalismo” selettivo, frammentato e discriminatorio che rischia di creare problemi e aumentare la burocrazia.**

Articolo 5 – Deroghe ai limiti quantitativi relativi all'utilizzo della somministrazione a tempo determinato di lavoratori

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

➤ Articolo 5

1. All'articolo 31, comma 2, terzo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dopo le parole: «di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223,» sono inserite le seguenti: «di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato,»

➤ Di cosa parliamo

L'art. 5 introduce una **nuova fattispecie di esenzione dal computo dei limiti quantitativi relativi alla somministrazione a tempo determinato di lavoratori**; la novella in esame esclude i casi in cui la somministrazione a tempo determinato riguardi lavoratori il cui contratto di lavoro con il soggetto somministratore sia a tempo indeterminato. L'obiettivo della modifica è quello di **eliminare i limiti quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato** di specifiche categorie di lavoratori. L'attuale quadro normativo prevede una deroga al limite percentuale imposto alla somministrazione a tempo determinato in caso di **assunzioni di "lavoratori svantaggiati" o "lavoratori molto svantaggiati"**. Eguale deroga però non è prevista anche per il caso di soggetti assunti dal somministratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. La modifica legislativa proposta estende anche a tali soggetti l'esclusione dai limiti quantitativi, **incentivando i datori di lavoro ad offrire un'occupazione stabile** a questi lavoratori, altrimenti ritenuti probabili destinatari di soluzioni lavorative più precarie o comunque con maggiore esposizione al rischio di interruzioni.

➤ L'intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

L'articolo liberalizza, escludendo dai limiti percentuali contrattuali o di legge (30% come sommatoria tra contratti a termine e somministrati a tempo determinato), il contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missione a termine. La modifica

è in linea con quanto già previsto nelle precedenti modifiche che avevano stabilito, all'art. 31 comma 1, l'esenzione dai limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato (ex staff leasing) dei soggetti svantaggiati. Il combinato disposto determina che **per legge un'impresa potrebbe teoricamente operare interamente con la somministrazione lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato**. La motivazione adottata, ovvero quella di incentivare i datori di lavoro ad offrire un'occupazione stabile ai lavoratori altrimenti destinatari di soluzioni lavorative più precarie e con maggiore esposizione al rischio di interruzione, confligge con la realtà dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato, in cui i diritti di recesso legati alla natura commerciale dell'intesa tra somministratore e utilizzatore prevalgono e aggirano costantemente i diritti che al lavoratore spetterebbero per la fattispecie indeterminata del contratto. La qualità del lavoro deve accompagnare la crescita dell'occupazione e perché questo avvenga è necessario un cambiamento radicale che guardi al **superamento delle forme contrattuali precarie, al contrasto alla povertà lavorativa, al potenziamento di diritti e tutele per l'accesso al lavoro stabile, elementi che non si ravvisano in questo provvedimento**.

Cisl (11 gennaio 2024).

Contrari alla modifica in quanto si ritiene che la stessa vada ad **ampliare eccessivamente le esenzioni dai limiti di utilizzo del lavoro in somministrazione**, esenzioni che devono continuare a riguardare esclusivamente soggetti svantaggiati e percettori di ammortizzatori sociali. Anzi viene evidenziato che andrebbero inseriti elementi di contrasto al turn-over di tali soggetti, finalizzati a farli effettivamente uscire dalla condizione di svantaggio o di difficoltà occupazionale, introducendo un diritto di precedenza oppure l'obbligo di confermare una quota con assunzione stabile.

Uil (11 gennaio 2024).

Non condivide l'intervento correttivo previsto all'art. 5, in tema di somministrazione lavoro poiché dalla stessa ne discenderebbe la **possibilità per le aziende, di incrementare in modo indiscriminato la forza lavoro "estranea" al proprio organico aziendale a scapito della sicurezza, percorsi di carriera e qualità lavorativa**. La modifica, intervenendo sull'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, esenterebbe, infatti, ogni azienda utilizzatrice, dall'applicazione della percentuale del 30% prevista dalla legge per la somministrazione a tempo determinato di soggetti assunti dall'Agenzia di Somministrazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confimi Industria (18 gennaio 2024).

Valuta **positivamente le modifiche apportate dall'art. 5**, le modifiche sono considerate **positive ed auspicabili**.

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

La disposizione viene valutata positivamente, in questo modo si ritiene che **le aziende hanno a disposizione un bacino più ampio di lavoratori** da poter gestire con contratto di somministrazione, ampliando automaticamente le opportunità di occupazione.

Confprofessioni (24 gennaio 2024).

Ritiene che la norma è coerente con un quadro volto a **rendere più fluido il mercato del lavoro** e, allo stesso tempo, a garantire la stabilità dell'occupazione dal momento in cui i lavoratori in questione risultano comunque assunti con contratto a tempo indeterminato dal somministratore.

Cna, Confartigianato Imprese, Casartigiani (24 gennaio 2024).

La modifica è **valutata positivamente** in quanto si tratta di una norma in grado di coniugare da un lato l'**esigenza di stabilità del rapporto di lavoro** e dall'altro di **dotare le imprese della buona flessibilità**, con la quale far fronte alle specifiche e mutevoli esigenze del mercato.

Confcommercio (30 gennaio 2024).

Si dichiara **favorevole alla nuova previsione legislativa**, si tratta infatti di un intervento a **favore della maggiore semplificazione**.

Confapi (6 febbraio 2024).

Valuta **positivamente l'intervento** e considera **apprezzabile la previsione di una nuova fattispecie di esenzione dal computo dei limiti quantitativi** relativi alla somministrazione a tempo determinato. Propone in una prospettiva di maggior certezza dei rapporti e con l'intento di prevenire la creazione di nuovo contenzioso, è **auspicabile la definizione normativa di un limite massimo temporale di utilizzo del contratto di somministrazione presso un medesimo utilizzatore**, anche qualora il lavoratore coinvolto sia assunto dall'agenzia con contratto a tempo indeterminato.

Fipe-Confcommercio (7 febbraio 2024).

Ritiene **condivisibile la ricomprensione della fattispecie dei lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato** nella esclusione dei limiti quantitativi dei rapporti a tempo determinato in capo all'impresa utilizzatrice.

➤ **Enti ed esperti**

Pasquale Tridico Prof ordinario di Economia del lavoro Università Roma Tre (29 gennaio 2024).

Ritiene che l'art. 5 DdI attua un'ulteriore **liberalizzazione della somministrazione a tempo indeterminato**, dopo il d.l. n. 48/2023, giustificata con la solita tesi dell'incentivo all'assunzione stabile del somministrato. In realtà, si prevede che i somministrati a tempo indeterminato siano esclusi dai limiti percentuali di contratto collettivo, per un verso allargando la **possibilità per le imprese di utilizzare tali lavoratori in luogo di quelli direttamente assunti**, per altro verso **favorendo l'espansione del mercato delle agenzie di somministrazione**.

Avv. Alessandro Ferretti (30 gennaio 2024).

Propone ai fini di una **migliore interpretazione**, di spostare le parole “di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato” alla fine dell’art. 31, comma 2, terzo periodo, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ed eliminare nel medesimo comma 2, terzo periodo, le parole “di cui all’art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223” essendo quest’ultimo articolo stato abrogato dall’art. 2, comma 71, lett. b, l. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Alessandra Servidori Docente politiche del lavoro e welfare – Presidente nazionale Associazione Tutteperitalia (30 gennaio 2024).

Valuta positivamente l’intervento che modifica in meglio la normativa applicabile ai contratti di somministrazione di lavoro con l’**obiettivo di eliminare i limiti quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato** di specifiche categorie di lavoratori.

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

Non condivide l’emendamento e, contestualmente, ne chiede la **soppressione**. In particolare ritiene che l’**emendamento rischia di deresponsabilizzare l’imprenditore verso i lavoratori**, di privare i lavoratori di diritti e di contribuire alla precarizzazione dei rapporti di lavoro, alterando la normale dialettica individuale e collettiva. Propone quindi da un lato, una **drastica riduzione della possibilità di somministrazione di personale a tempo indeterminato** e, dall’altro, **di consentire la somministrazione a tempo determinato solo nei casi e nei modi in cui sarebbe possibile la stipula di un contratto a termine diretto**. Inoltre, quale misura di salvaguardia dei diritti del lavoratore e norma di protezione propone l’**introduzione di norme che statuiscono la nullità del contratto di lavoro somministrato quando esso consegua ad una previa intesa assuntiva tra il lavoratore e l’imprenditore utilizzatore**. Per concludere segnala, in tutti i casi di somministrazione di lavoro, la **necessità di una parificazione delle regole di computo dei lavoratori alle dipendenze dirette di un datore di lavoro con i lavoratori utilizzati in somministrazione**. Secondo questa impostazione, infatti, non vi sono ragioni perché i lavoratori somministrati siano esclusi dalla base di computo occupazionale dell’organico dell’impresa utilizzatrice.

Articolo 6 – Durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

➤ Articolo 6

1. All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi».

➤ Di cosa parliamo

L'art. 6 specifica la tempistica della **durata del periodo di prova nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato**, anche in relazione alla durata del contratto. Vengono fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

La disposizione – che modifica l'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022 –, nel confermare che **nel rapporto di lavoro a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**, specifica che, **fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del suddetto periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro**. In ogni caso, quindi senza possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente, la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e non può essere inferiore a due giorni e superiore a trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

Tale intervento rende più **esplicito il principio di proporzionalità** del periodo di prova, a garanzia complessiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro, in conformità ai consolidati principi più volte chiariti dalla giurisprudenza.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Si tratta di una declinazione dell'espressione "in misura proporzionale" prevista dalla norma (decreto trasparenza), facendo salve le previsioni della contrattazione collettiva. **L'indicazione del legislatore viene considerata peggiorativa**, nello specifico si ritiene che, nel dettagliare le ipotesi, lascia margini di interpretazione – all'interno dei **range indicati – peggiorativi rispetto all'ipotesi iniziale (1 giorno di prova ogni 15 giorni di contratto) ed esclude ogni possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente**. Pertanto, ritiene che dovrebbe essere **chiarita la portata normativa nel rapporto con l'autonomia della contrattazione collettiva, anche qualificando l'espressione "previsioni più favorevoli"**.

Cisl (11 gennaio 2024).

Favorevoli alla modifica, ritiene che la nuova norma va a **dettagliare il criterio di proporzionalità e fissa una durata massima per il periodo di prova, facendo giustamente salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva**. Segnaliamo una asimmetria nel testo – che fissa una durata minima (di due giorni) solo per i contratti con durata fino a sei mesi – suggerendo di inserire una durata minima di 4 giorni anche per i contratti di durata superiore a sei mesi. 4 Segnaliamo inoltre un refuso: vanno eliminate le parole finali "e inferiore a dodici mesi", in quanto i contratti a termine possono superare i dodici mesi in presenza di causale.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confimi Industria (18 gennaio 2024).

Valuta **positivamente le modifiche apportate dall'art. 5**, le modifiche sono considerate **positive ed auspicabili**.

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

La disposizione viene **valutata positivamente** in quanto **l'indicazione di un criterio stabilito per legge (1 giorno lavorativo ogni 15 di calendario di durata del contratto) è indice di maggiore certezza**. Tuttavia, viene **criticata l'individuazione di un periodo di prova stabilito sulla base di un criterio matematico che vale per tutti i livelli e le professionalità dei lavoratori assunti a termine**. Si osserva infatti che i periodi di prova si differenziano sulla base del contenuto professionale della prestazione lavorativa e perciò rapportati al livello di inquadramento.

Confindustria (18 gennaio 2024).

Propone all'art. 6 del d.d.l. n. 1532-*bis*, di aggiungere un secondo comma: «All'art. 7, 2° comma, del D. Lgs. 104/2022 dopo le parole "il periodo di prova è stabilito" aggiungere le seguenti "dai **contratti collettivi di cui all'art. 51 D. Lgs. 81/2015**"»; inoltre, propone all'art. 6 del d.d.l. n. 1532-*bis*, di aggiungere un terzo comma: «All'art. 7, 3° comma, del D. Lgs. 104/2022 eliminare la parola "malattia," e aggiungere il seguente

periodo: “Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all’art. 51 D. Lgs. 81/2015, **in caso di malattia il periodo di prova è prolungato fino ad un periodo massimo di tre mesi**, decorso il quale il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto ai sensi dell’art. 2110, 2° comma, c.c.”».

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

Si mostra favorevole in merito alla volontà di **prevedere per legge un termine per il periodo di prova nei contratti a tempo determinato**. L’intervento in questione viene infatti considerato come un deciso passo avanti che mira a riconoscere il valore dello stesso contratto a tempo determinato, ma anche a definire per legge un aspetto che spesso non viene disciplinato dai contratti collettivi e che dunque non permette la necessaria ed imprescindibile valutazione della risorsa umana nell’inserimento in organico. Ciò considerato, propone al fine di rendere l’art. 6 più chiaro e al fine di eliminare – o ridurre al minimo – la possibilità di contenzioso, **di eliminare la locuzione “più favorevoli”** in quanto ritiene che, in assenza di una specifica definizione del concetto di favore, essa rischierebbe di creare confusione sulla parte del rapporto contrattuale per la quale deve essere considerato il favor, lasciando al Giudice competente in materia l’opportunità di definire l’ambito di azione in caso di contenzioso. Da ultimo, al fine di **lasciare la possibilità alla contrattazione collettiva di definire termini differenti rispetto a quanto previsto dall’articolo**, propone di eliminare il concetto di “più favorevoli” già citato, nella convinzione che una norma contrattuale – proprio perché emanazione di una concertazione tra le parti firmatarie di ciascun singolo contratto collettivo – possa risultare già la miglior condizione a cui le Parti sottoscrittrici sono addiventate per quello specifico comparto e contratto.

Cna, Confartigianato Imprese, Casartigiani (24 gennaio 2024).

Si tratta di una **norma che mira a fare chiarezza** ma che presenta alcune criticità. Nello specifico si ritiene che il criterio individuato dalla legge deve essere **meglio definito** affinché il **periodo di prova possa essere effettivamente proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere**. Infatti, **un criterio puramente “matematico”**, ovvero un giorno di prestazione lavorativa ogni quindici giorni di calendario, **rischia di non cogliere il differente contenuto delle mansioni da svolgere e quindi la necessità di modulare la durata della prova rispetto alla natura della prestazione lavorativa**. La proposta che viene avanzata è quella di **eliminare dalla previsione in parola il riferimento alla locuzione “più favorevoli della contrattazione collettiva”**, lasciando salve semplicemente le diverse disposizioni della contrattazione stessa, ove previste. Inoltre, si chiede di **lasciare più spazio alla contrattazione collettiva per determinare la durata del periodo di prova**.

Confcommercio (30 gennaio 2024).

Valutata positivamente la regola che **definisce con chiarezza quale debba essere il periodo di prova da applicare ai contratti a termine**. Tuttavia vengono riscontrate **delle criticità** ovvero **la previsione di un periodo minimo di prova di 2 giorni ha delle evidenti criticità rispetto alla funzione dell’istituto**, poiché non mette nelle

condizioni il lavoratore di poter esprimere compiutamente le proprie capacità professionali, contrastando anche quelli che sono i più recenti orientamenti giurisprudenziali (si veda Cass. 21711 del 2018). Inoltre, viene valutato **non sufficientemente congruo il periodo minimo legale individuato**. La **proposta** è quella di **rinvviare la materia ai contratti collettivi sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015** e, in assenza di una specifica previsione, al fine di poter effettuare una valutazione adeguata ed obiettiva si ritiene possa essere preso come riferimento un periodo minimo ad esempio di almeno 15 giorni per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e di almeno 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e fino a 24 mesi.

Federalberghi (30 gennaio 2024).

In relazione all'art. 6 chiedono di **sostituire le parole “più favorevoli” con le parole “diverse”, valorizzando in questo modo le intese raggiunte in sede di contrattazione collettiva.**

Confagricoltura (30 gennaio 2024).

Valuta positiva la modifica in materia di durata massima del periodo di prova.

Confservizi Asstra-Utilitalia e Fimaa (30 gennaio 2024).

A **livello interpretativo** sostiene che **non sempre è agevole determinare quale clausola sia più favorevole rispetto alla disciplina legale**, e ciò perché la disciplina contrattuale può essere articolata e dettare per alcuni aspetti, discipline migliorative, e per altri, discipline peggiorative. La **proposta** che viene avanzata è dunque quella di **eliminare l'inciso in cui si fa salva la prevalenza della contrattazione collettiva che abbia disciplinato la materia in modo più favorevole, essendo sufficiente che la materia della predeterminazione temporale della stessa ad opera del contratto collettivo**. Inoltre, viene proposto di **eliminare l'inciso che sancisce per legge la durata della prova**, essendo sufficiente che le durate della prova sia minime che massime operino solo in mancanza di disciplina della prova da parte della contrattazione collettiva.

Confapi (6 febbraio 2024).

Valutata positivamente la declinazione “operativa” del concetto di proporzionalità applicato al patto di prova nel rapporto a tempo determinato. La **proposta** è quella di **conferire una delega piena alla contrattazione collettiva, semmai limitandola al livello nazionale e soppressione delle parole «più favorevoli»**. Inoltre, viene chiesto di prevedere un limite “esterno” massimo di permanenza del rapporto, oltre il quale al datore di lavoro è, comunque, consentita la possibilità di recedere dal contratto.

Fipe-Confcommercio (7 febbraio 2024).

Sostiene che il **criterio quantitativo introdotto dal legislatore è utile a ridefinire in maniera certa l'efficacia dell'istituto del periodo di prova** tuttavia viene valutato non sufficiente il limite minimo dei due giorni. La proposta di modifica è quella di **introdurre una dizione che al posto della summenzionata preveda il rinvio alle “diverse previsioni della contrattazione collettiva” intendendosi per tale, quella di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015**.

➤ Altre forme di rappresentanza**ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).**

Condivide la volontà legislativa di semplificare, attraverso l'**individuazione di parametri oggettivi**, la gestione della tempistica riferita alla **durata del periodo di prova** nel rapporto di lavoro a **tempo determinato**. Si chiedono tuttavia dei chiarimenti in relazione al seguente inciso "fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva". Viene **proposto di riformulare la previsione sopra menzionata con maggior dettaglio** al fine di prevenire eventuali dispute e contenziosi, magari con un **richiamo esplicito alla disciplina di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015**.

Confederazione Asso (6 febbraio 2024).

Non condivide l'impostazione discendente dal d.lgs. n. 104/2022 di **riproporzionare il periodo di prova in ragione della durata del contratto**. Propone, al fine di **semplificare il metodo calcolo del periodo di prova contenuto nel disegno di legge**, di assumere come parificabile ad un contratto a tempo indeterminato (dove la prova può essere corrispondente a quella "piena" prevista dai contratti collettivi) un contratto a termine di 12 mesi (o di durata superiore), riproporzionando quelli di durata inferiore. Viene poi riportato un esempio: periodo di prova previsto dal CCNL per la specifica mansione, in caso di assunzione a tempo indeterminato = 2 mesi; in caso di contratto a tempo determinato di 12 mesi (o superiore) = 2 mesi; in caso di contratto a tempo determinato di 6 mesi = 1 mese; in caso di contratto a TD di 3 mesi = 15 giorni.

Ancl (13 febbraio 2024).

Viene segnalata l'**eccessiva indeterminatezza dell'espressione: "Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva"**. Infatti il riferimento alla "contrattazione collettiva" risulta essere un rimando generico, in quanto non specifica il tipo di contratto collettivo al quale si rinvia (nazionale, aziendale, territoriale, ecc.), e neanche il livello di rappresentatività richiesto; il riferimento ad un calcolo matematico che ancora la durata del periodo di prova con i giorni di effettiva prestazione richiede molto spesso calcoli che necessitano poi di un arrotondamento, con ulteriori problematiche in caso di contratto a tempo determinato part-time. Infine, si pone una riflessione relativa alla compatibilità della disposizione con la **ratio dell'art. 2096 c.c.**: riproporzionando il periodo di prova alla minor durata del contratto si rischia di sminuire il valore dell'istituto della prova affermando, indirettamente, che il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, necessita di un minor periodo di prova al fine di valutare la propria attitudine all'attività lavorativa. Si rischia così che, un lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato si veda applicare un periodo di prova pari a 3 mesi, dove entrambe le parti possono esercitare liberamente il diritto di interrompere il rapporto di lavoro senza nessuna conseguenza; mentre un lavoratore assunto con un contratto a tempo determinato, si trova nella condizione di dover valutare la propria attitudine all'attività lavorativa in 6 giorni (considerando un contratto iniziale di 3 mesi). La proposta di modifica è quella di **introdurre una dizione che al posto della**

summenzionata preveda il rinvio alle “diverse previsioni della contrattazione collettiva” intendendosi per tale, quella di cui all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

➤ **Enti ed esperti**

Pasquale Tridico Prof ordinario di Economia del lavoro Università Roma Tre (29 gennaio 2024).

Ritiene che la **norma** in parte contraddittoria e **di non facile applicazione in quanto non tiene conto del ruolo in materia della contrattazione collettiva**. Infatti, dopo aver scritto che è fatta salva la previsione più favorevole del contratto collettivo, si aggiunge che “in ogni caso” la durata della prova segue range fissati dalla legge.

Alessandra Servidori Docente politiche del lavoro e welfare – Presidente nazionale Associazione Tutteperitalia (30 gennaio 2024).

Valuta positivamente l’intervento che modifica la disciplina del periodo di prova al fine di **stabilire una durata minima legale** parametrata alla durata del rapporto di lavoro.

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

La formulazione della norma desta **alcune perplessità**, innanzitutto, rispetto al **ruolo attribuito all’autonomia collettiva**. La locuzione non lascia chiaramente intendere come possa misurarsi il “migliora favore” della disposizione collettiva né come possa essere declinata rispetto al soggetto che dovrebbe beneficiarne (implicitamente è da intendersi il lavoratore). La **proposta** che viene presentata rispetto a questa osservazione è quella di **orientarsi verso una completa devoluzione della competenza all’autonomia comparativamente più rappresentativa, sopprimendo nel testo il riferimento al “maggior favore” della disposizione**. Con riferimento al **meccanismo di quantificazione “proporzionale” della durata del periodo di prova** si rinvia che lo stesso **non sembra rispondere ad alcuna logica precisa** apparendo del tutto arbitrario. Quindi si **propone** che, **in mancanza di disposizioni collettive applicabili al rapporto**, sarebbe opportuno **lasciare ai titolari del rapporto di lavoro uno spazio di discrezionalità nella definizione del periodo di prova tra una durata minima e una massima**.

Articolo 7 – Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

➤ Articolo 7

All'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole: «Con decorrenza dal 1° settembre 2022,» sono soppresse; b) dopo le parole: «prestazioni di lavoro in modalità agile» sono inserite le seguenti: «entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile».

➤ Di cosa parliamo

L'articolo interviene **sul termine per le comunicazioni obbligatorie relative al lavoro agile**, prevedendo, in particolare, che il datore di lavoro debba comunicare – in via telematica – al Ministero competente, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile entro **cinque giorni** dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile.

➤ L'intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

La previsione di legge introduce, **positivamente**, un termine puntuale entro il quale occorre dar corso alla comunicazione da esprimere in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Cisl (11 gennaio 2024).

Con la presente disposizione, viene positivamente **formalizzata in norma di legge** la prassi già comunicata in via amministrativa dal Ministero del lavoro.

➤ Rappresentanza dei datori di lavoro

Confindustria (18 gennaio 2024).

<p>Ritiene opportuno, per una maggiore coerenza sistematica, affiancare alla modifica ivi proposta anche una modifica dell'art. 4-<i>bis</i>, comma 5, d.lgs. n. 181/2000, aggiornando l'elenco delle variazioni del rapporto di lavoro per cui ricorre l'obbligo di comunicazione, entro cinque giorni, al servizio competente.</p>
<p>Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024). Sul punto, andrebbe chiarito che il termine decorre dall'effettivo avvio del periodo anche qualora non coincida con la sottoscrizione dell'accordo</p>
<p>Confcommercio (30 gennaio 2024). Ritiene utile anche la codificazione per legge del termine di 5 giorni dall'avvio del periodo di lavoro agile per le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 23, della l. n. 81/2017, ancorché nella prassi tale termine veniva già utilizzato come disposto dal Ministero del lavoro tramite apposite FAQ.</p>
<p>Confesercenti (30 gennaio 2024). Tale impostazione è positiva e tesa a dare certezza nei rapporti di lavoro e chiarezza in relazione agli adempimenti dei datori di lavoro. Si facilita il rapporto tra datore di lavoro e amministrazione pubblica, rendendo meno oppressivo l'onere informativo del datore di lavoro.</p>
<p>Federalberghi (30 gennaio 2024). Ritiene utile la codificazione per legge del termine di cinque giorni dall'avvio del periodo di lavoro agile già indicato dalla prassi amministrativa.</p>
<p>➤ Altre forme di rappresentanza</p>
<p>ProfessionItaliane (31 gennaio 2024). Valuta positivamente la novella che si rendeva necessaria in virtù delle disposizioni introdotte con la conversione in legge della l. n. 122/2022 – attraverso cui il legislatore ha reso strutturale la procedura semplificata di comunicazione relativa al lavoro agile modificando integralmente l'art. 23 della l. n. 81/2017 – e del successivo d.m. 22 agosto 2022, n. 149, tramite cui ha fornito le regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. Tale previsione, peraltro, risulta coerente con il comunicato del 26 agosto 2022 pubblicato sul dal Ministero del lavoro attraverso cui era stato precisato che per quanto riguardava il termine entro cui effettuare l'adempimenti in commento, considerando che lo stesso si riferisce ad una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andava effettuata entro il termine di cinque giorni, ai sensi dell'art. 4-<i>bis</i>, comma 5, del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181.</p>
<p>➤ Enti ed esperti</p>
<p>Avv. Alessandro Ferretti (30 gennaio 2024). In un'ottica di sistematicità sarebbe opportuno riunificare le norme che prevedono obblighi di comunicazione dei datori di lavoro in caso di assunzione, trasformazione e</p>

cessazione dei rapporti di lavoro (la comunicazione di inizio rapporto nell'art. 9-*bis* del d.l. n. 510/1996, le variazioni del rapporto di lavoro nel comma 5 dell'art. 4-*bis* del d.lgs. n. 181/2000, la cessazione del rapporto di lavoro nel primo comma dell'art. 21 della l. n. 264/1949, la comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, prevista dall'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008).

Alessandra Servidori, docente politiche del lavoro e welfare – Presidente nazionale Associazione Tutteperitalia (30 gennaio 2024).

L'articolo interviene sulla disciplina delle comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile ponendo nel contempo l'auspicato ordinamento di tale modalità di lavoro possa aver un potenziamento che presuppone una notevole capacità organizzativa e partecipativa sia da parte del management che dei lavoratori e lavoratrici per ottimizzare la partecipazione per obiettivi.

Articolo 8 – Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato

di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini

➤ Articolo 8

A decorrere dall'anno 2024, le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera c), della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono destinate alle attività di formazione promosse dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano nell'esercizio dell'apprendistato ai sensi del capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

➤ Di cosa parliamo

L'art. 8 stabilisce che, a decorrere dal 2024, **le risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione** destinate annualmente – ai sensi della legge di bilancio per il 2018 – di cui all'art. 1, comma 110, lett. c, della l. n. 205/2017, **pari a euro 15 milioni annui, saranno estese dal solo ambito del contratto di apprendistato professionalizzante a tutte le tipologie di apprendistato** di cui al Capo V del d.lgs. n. 81/2015. La medesima relazione illustrativa specifica che la finalità della norma è quella di garantire maggiore flessibilità e semplificazione nella programmazione delle risorse e degli interventi da parte delle regioni e delle province autonome, dando facoltà di finanziare attività di formazione per tutte le tipologie di apprendistato.

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

Si dichiara a favore dell'estensione delle risorse destinate al solo apprendistato professionalizzante anche alle altre due tipologie di apprendistato. Sul punto, si precisa che quanto introdotto dalla norma in oggetto non rappresenti una novità assoluta: le risorse in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali destinate al solo apprendistato professionalizzante sono già state, precedentemente, trasferite ad alcune regioni per finanziare le altre tipologie di apprendistato attraverso lo strumento della stabilità normativa nazionale.

Cisl (11 gennaio 2024).

Si richiede un aumento delle risorse, ad ora insufficienti. Si puntualizza che i 15 milioni, fino ad ora destinati unicamente alle attività di formazione dell'apprendistato

professionalizzante, non bastano se estesi anche al primo e terzo livello e, dunque, la distribuzione delle risorse rischia di diminuire l'efficacia del finanziamento.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confindustria (18 gennaio 2024).

Si ritiene utile rendere flessibile il quantitativo di formazione interna a carico del datore di lavoro, prevedendo un minimo e massimo di ore complessive da dedicare all'apprendistato e determinando quelle esterne in modo complementare. Vi è, inoltre, la volontà di favorire la possibilità di assunzione a tempo parziale durante e dopo la fine del percorso. Si ritiene importante consentire il passaggio tra le diverse forme di apprendistato. Si richiede di inserire un sistema di valutazione al termine del primo anno di apprendistato di primo livello, al non superamento del quale l'apprendista può essere licenziato per giustificato motivo. Infine, viene richiesta la possibilità di prevedere che due imprese possano redigere un unico piano formativo "integrato" che consenta lo svolgimento anche di due rapporti in apprendistato in "parallelo", svolto l'uno, per un periodo, presso una impresa e per il successivo presso la seconda.

Confcommercio Professioni (18 gennaio 2024).

Si ritiene utile favorire l'avviamento alle libere professioni attraverso l'apprendistato.

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

Si ritiene indispensabile incrementare le attività e le campagne informative in merito al tema dell'apprendistato. Si dichiara, inoltre, a favore dell'estensione dei fondi a tutte le tipologie di apprendistato.

Cna Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Si esprime sostegno in particolare alla valorizzazione dell'apprendistato professionalizzante.

Confcommercio (30 gennaio 2024).

Si esprimono perplessità rispetto alla previsione di estendere a tutte le tipologie di apprendistato, a decorrere dal 2024, le risorse del fondo sociale per occupazione e formazione destinate annualmente al finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio del solo apprendistato professionalizzante.

Federfarma (31 gennaio 2024).

Si dichiara a favore dell'estensione delle risorse a tutte le tipologie di apprendistato. Con tale riguardo, si propone l'introduzione di "politiche attive di apprendistato" per la formazione di personale qualificato a supporto della figura del farmacista ordinario. Si individuano, inoltre, delle ricadute positive derivanti dall'inserimento della figura dell'apprendista a vantaggio di un servizio sanitario di prossimità più efficiente verso gli utenti e, di conseguenza, a vantaggio dell'efficienza del Sistema sanitario nazionale, che vedrebbe, in questo modo, ridursi gli oneri economici ed organizzativi a proprio carico.

Univendita (6 febbraio 2024).

Si esprimono perplessità rispetto alla previsione di estendere a tutte le tipologie di apprendistato, a decorrere dal 2024, le risorse del fondo sociale per occupazione e formazione destinate annualmente al finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio del solo apprendistato professionalizzante. Considerando che fra le diverse tipologie di apprendistato quello professionalizzante è di gran lunga il più diffuso e rappresenta il principale canale di ingresso nel mondo del lavoro, la previsione non appare sostenibile, a rigor del fatto che le risorse stanziare per la formazione per l'apprendistato professionalizzante sono state, in ordine a diverse ragioni, progressivamente ridotte negli anni, in favore dell'apprendistato duale.

➤ **Enti ed esperti**

Alessandra Servidori (30 Gennaio 2024).

Si dichiara a favore dell'estensione dell'ambito di utilizzo delle risorse da destinare all'apprendistato professionalizzante e a tutte le tipologie di apprendistato, non viene però dedicato un affondo specifico.

Articolo 9 – Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

> Articolo 9

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente: «7-bis. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo».

> Di cosa parliamo

L'art. 9 reca norme in materia di **risoluzione del rapporto di lavoro**. In particolare, la disposizione inserisce il comma 7-bis all'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 e prevede la risoluzione del rapporto di lavoro, imputabile a **volontà del lavoratore**, nei casi in cui la sua **assenza ingiustificata** si protragga **oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o**, in mancanza di previsione contrattuale, **per un periodo superiore a cinque giorni**.

Viene altresì disposto che in tali casi **non si applica la procedura relativa alle dimissioni telematiche** disciplinata al medesimo art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 in base al quale, al di fuori di determinate ipotesi, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli e trasmessi al datore di lavoro e alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

> L'intervento delle parti sociali e degli esperti

> Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

Ritiene la proposta **in contrasto con quanto definito dalla Contrattazione Collettiva** che ha normato l'assenza ingiustificata che legittima il licenziamento con preavviso, in alcuni casi, o concretizza la giusta causa di recesso in altri. In particolare, **non condivide la finalità attribuita** alla norma di riequilibrare in concreto le posizioni dei contraenti in tutti i casi in cui il lavoratore “effettivamente manifesta la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, ma non adempie le formalità prescritte dalla legge”. Ciò in quanto l'articolo introdotto **non rende affatto manifesta l'intenzione del lavoratore**

ma attribuisce, senza alcun fondamento, una interpretazione autentica ad un comportamento, in contrasto con i più recenti orientamenti della stessa Corte di Cassazione con la sentenza n. 27331/2023 con la quale si esclude “*ogni margine di valutazione circa gli effetti scaturenti da condotte, o intenzioni palesate, fattualmente dal prestatore di lavoro*”. Ritiene quindi **inaccettabile il potere di recesso che la norma attribuisce alla parte datoriale** così come definita, senza i tempi e le procedure necessari al **reale accertamento della volontà del lavoratore assente**; anche perché la conseguenza potrebbe essere un **uso strumentalizzato della nuova disposizione**, a potenziale discapito dei soggetti più vulnerabili per poca padronanza della lingua o scarsa consapevolezza delle norme contrattuali. Precisa che il datore di lavoro può già ampiamente esercitare il proprio potere discrezionale, sospendendo il lavoratore assente senza giustificazione per il periodo previsto dal CCNL di riferimento, avviando la procedura di contestazione disciplinare prevista, allo scopo di attivare tutte le iniziative utili ad accertare, senza ombra di dubbio e senza alcuna coercizione, la reale volontà del lavoratore.

Cisl (11 gennaio 2024).

Rileva anzitutto che con la modifica dell’art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 che ha introdotto la procedura telematica per le dimissioni, si introduce una norma che, in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, intende il rapporto risolto per volontà del lavoratore, equiparando la fattispecie a dimissioni, senza applicazione della disciplina delle dimissioni in forma telematica. Sulla base di ciò **ritiene 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, **il rischio risiede nell’introdurre 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, ritiene che potrebbe essere **utile introdurre idonei filtri**, come, ad esempio stabilire un **periodo di assenza ingiustificata più lunga dei 5 giorni** previsti per dare luogo a dimissioni per fatti concludenti, 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.

Uil (11 gennaio 2024).

Ritiene **sproporzionato “liquidare” le c.d. dimissioni per fatti concludenti**, prevedendo che le stesse si concretino con un’assenza ingiustificata di 5 giorni come proposta

all'art. 9 in oggetto, modificando inoltre le norme sulle procedure disciplinari previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Tra l'altro sottolinea che la norma proposta, **non riconosce alcuna garanzia per la parte più debole del rapporto di lavoro** come invece, ad esempio, potrebbe essere un allungamento dei tempi di assenza ingiustificata (sono troppo pochi e molte, invece, potrebbero essere le motivazioni legittime a giustificazione di tale comportamento), ed un passaggio di garanzia presso l'Ispettorato territoriale del lavoro. Sottolinea, infine, che la procedura telematica vigente per le dimissioni si è perfettamente consolidata nel nostro ordinamento lavoristico e non va assolutamente incrinata o indebolita, vista la sua efficacia e condivisibile finalità di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco o forzate, che per troppi anni hanno portato ad una espulsione "non volontaria" dai luoghi di lavoro.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confimi Industria (18 gennaio 2024).

Si dichiara **favorevole alla nuova previsione legislativa**, ritenuta positiva per arginare il fenomeno che porta alcuni dipendenti che restano a casa a non dare le dimissioni fino a farsi licenziare per poter poi percepire la Naspi. Individua, inoltre, alcune **questioni che andrebbero precisate**, ossia: (1) che in questo caso non solo **non si applica la normativa sulle dimissioni telematiche** («la disciplina del presente articolo»), ma i lavoratori non hanno diritto alla Naspi; la cosa in sé è implicita ma non viene esplicitata; (2) **a tutela dei lavoratori** bisognerà – al contrario – prevedere la possibilità di **dimostrare circostanze di forza maggiore**, che non hanno consentito di giustificare tempestivamente l'assenza, altrimenti la regola pare decisamente troppo perentoria e rischia di essere percepita in modo distorto e semplicistico dal datore di lavoro.

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

Valuta **positivamente l'intervento**, consapevole delle difficoltà che incontrano le realtà imprenditoriali in situazioni di assenza ingiustificata del lavoratore e che spesso portano a situazioni di difficile gestione in relazione alla contestazione del comportamento tenuto dal lavoratore e alla possibilità di procedere con provvedimenti disciplinari, in quanto le assenze ingiustificate protratte per un determinato numero di giorni consecutivi, già costituiscono fattispecie di licenziamento secondo le modalità e i termini previsti dai contratti collettivi. Il nuovo art. 7-bis va oltre, evidenziando nell'assenza protratta nei termini individuati la volontà di recesso del lavoratore, anche nell'ottica di **deterrente ai comportamenti opportunistici di alcuni lavoratori** che pongono in essere assenze strategiche al fine di ottenere il licenziamento e il correlato trattamento di Naspi.

Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Ritengono particolarmente **positiva la previsione** di cui all'art. 9 del disegno di legge in esame, che mira a risolvere il problema delle c.d. dimissioni per fatti concludenti. Come noto, infatti, a seguito delle riforme introdotte con il "Jobs Act", a partire dal 2016 le dimissioni volontarie devono essere effettuate in modalità esclusivamente telematica, al fine di contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco". Tuttavia, talvolta

detta pratica ha comportato numerose problematiche e comportamenti scorretti ad opera dei lavoratori che, pur sciogliendosi dal vincolo lavorativo, non perfezionavano le dimissioni secondo la modalità telematica prevista, costringendo il datore di lavoro che intendesse chiarire quella condizione giuridica a dover licenziare il dipendente, sostenendone costi e oneri. Questa nuova previsione normativa rispecchia quanto già richiesto in numerose occasioni dalle loro Confederazioni, riproponendo nell'ordinamento **le dimissioni per fatti concludenti**. Ritengono infatti che sia una positiva risposta che viene data dal legislatore, contro gli abusi e l'incertezza giuridica. Evidenziano, tuttavia, la necessità di **fornire ulteriori elementi di certezza in merito alla gestione di tali ipotesi**, tenuto anche conto del fatto che l'assenza ingiustificata può configurare un licenziamento, chiarendo in modo inequivoco che il comportamento inerte del lavoratore, qualificato come manifestazione tacita di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro, **evita al datore di lavoro l'avvio di una procedura di licenziamento e quindi il versamento del relativo ticket**.

Confprofessioni (24 gennaio 2024).

Ritiene pertanto del tutto **condivisibile la scelta operata dal legislatore** anche se andrebbero **chiariti alcuni aspetti procedurali** in merito all'esonero del versamento del ticket di licenziamento. Inoltre, al fine di chiarire maggiormente l'ambito di operatività della norma occorrerebbe specificare che i giorni di assenza sono da considerarsi come continuativi e di calendario così può sostenersi che vi sia una effettiva ed evidente volontà del lavoratore di dimettersi.

Alleanza delle cooperative italiane (24 gennaio 2024).

Concorda con la previsione legislativa che formalizza la cessazione del lavoro per volontà del lavoratore in caso di assenza protratta per oltre 5 giorni o per il termine previsto dal CCNL, dando fine ai contenziosi dinanzi ai quali i datori di lavoro si sono venuti a trovare.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Ritiene positiva l'introduzione del comma *7-bis* all'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 anche al fine di offrire **maggiore certezza nei rapporti**. Viene sottolineato, infatti, che soprattutto nel settore turistico sono, purtroppo, frequenti i casi di abbandono dello svolgimento dell'attività lavorativa, senza alcun preavviso da parte dei lavoratori, né tantomeno di alcuna comunicazione in tal senso.

Federalberghi (30 gennaio 2024).

Chiede di chiarire che la **volontà del lavoratore espressa per fatti concludenti** sia ricondotta all'istituto delle dimissioni volontarie.

Assindatcolf (6 febbraio 2024).

Si mostra **favorevole alla disposizione** che ha come fine principale quello di combattere una pratica largamente diffusa da lavoratori che, per ottenere la NASPI, si assentano illegittimamente. Precisa infatti che detta norma **non comporta particolari problemi per i datori di lavoro domestico**, anche dal punto di vista economico, in quanto questi

ultimi non sono soggetti al pagamento del contributo Inps di accesso alla NASPI per i lavoratori del settore licenziati e peraltro la conseguente mancata iscrizione NASPI in queste situazioni, diminuirà la deprecabile prassi del lavoro nero sino ad esaurimento del sostegno pubblico.

Confapi (6 febbraio 2024).

Ritiene, senza dubbio, che la **previsione normativa va nel giusto senso di colmare il vuoto normativo**, già *ab origine* previsto dalla legge delega, sull'evenienza di cessazione del rapporto di lavoro, per **fatti concludenti riconducibili alla volontà del lavoratore**. Tuttavia, muove alcune osservazioni in merito alla strada prescelta, che sembra esporre il fianco a diverse notazioni critiche le quali, all'opposto degli intenti, finirebbero per addossare sulle aziende una rinnovata mole di contenzioso. Nello specifico evidenzia **alcuni aspetti critici**: la scelta della nozione di "assenza ingiustificata", come noto fattispecie complessa di natura contrattuale e, dunque, divergente a secondo del CCNL applicato; l'utilizzo della locuzione «oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro», senza in effetti chiarire se si intenda far riferimento al periodo oltre il quale è previsto il licenziamento per "giustificato motivo" ovvero "giusta causa"; la **mancata previsione di contraddittorio** per favorire l'emersione delle reali intenzioni e/o impedimenti del lavoratore, nonché assenza di specifiche sulla decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro. Ritiene, pertanto, che l'obiettivo previsto nella relazione illustrativa «di riequilibrare le posizioni dei contraenti i in tutti quei casi in cui il lavoratore effettivamente manifesta la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro ma non adempie alle formalità prescritte dalla legge», si potrebbe raggiungere anche **reintroducendo un "meccanismo" simile a quello in precedenza previsto dall'art. 4 comma 17 e ss. l. 28 giugno 2012, n. 92**, dove si prevedeva, espressamente, la risoluzione del contratto, solo dopo la mancata adesione del lavoratore ad adempiere alle formalità di legge, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione di esplicito invito comunicato dal datore di lavoro.

Coldiretti (6 febbraio 2024).

Nulla da eccepire su questa previsione: problematica ricorrente soprattutto con i lavoratori extracomunitari che cambiano spesso lavoro senza avvisare il datore.

Assocontrol (6 febbraio 2024).

Si associa agli interventi di Assoaeroporti.

Fipe Confcommercio (7 febbraio 2024).

Esprime particolare **apprezzamento nei confronti di tale previsione** che risolve una problematica particolarmente diffusa negli ultimi anni e che ha imposto alle imprese il pagamento del c.d. ticket di licenziamento in assenza della convalida obbligatoria delle dimissioni prevista in capo al lavoratore lavoro in occasione di situazioni di assenza ingiustificata protrattasi nel tempo. Propone, a tal fine che, **tale risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti sia riconducibile alla fattispecie delle dimissioni volontarie**.

Confindustria Alberghi (7 febbraio 2024).

Risponde ad un problema che è cresciuta post covid: l'azienda è costretta ad avviare un licenziamento nonostante si tratti in sostanza di dimissioni volontarie. Quindi **condivide il testo e le finalità**.

➤ Altre forme di rappresentanza**ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).**

Si riscontra la volontà di colmare un vuoto nella normativa relativo alla garanzia di autenticità delle dimissioni, che ha permesso ai lavoratori di abusare del sistema per ottenere la NASpI, assentandosi in modo illegittimo senza che tale comportamento potesse essere considerato una forma tacita di dimissioni volontarie. Ciò comporta attualmente, in tali casi, che il datore di lavoro ricade nell'obbligo di versare il c.d. ticket di licenziamento, introdotto dalle disposizioni di cui alla l. n. 92/2012 secondo cui *“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, a prescindere dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”*. Appare **evidente e condivisibile la volontà legislativa** di contenere il fenomeno dell'assenza strategica del lavoratore volta all'ottenimento della NASpI. Tale previsione, infatti, è diretta conseguenza della necessità di limitare determinate situazioni che si traducono nel comportamento concretamente tenuto dal lavoratore assente ingiustificato e per cui non si riscontra la corretta formalizzazione delle dimissioni attraverso la convalida delle stesse in via telematica così come previsto dalla normativa vigente. Pertanto, in virtù dell'esigenza di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente, è essenziale **tenere in considerazione l'ipotesi di risoluzione tacita del rapporto lavorativo**. In tal senso, appare evidente l'impegno del legislatore teso a garantire la genuinità e la volontarietà delle dimissioni del lavoratore, considerando, tuttavia, la necessità di assicurare la sicurezza nella terminazione del rapporto nell'eventualità di un comportamento esplicitamente orientato in quella direzione.

Confederazione Asso (6 febbraio 2024).

Condivide l'idea di contrastare il fenomeno dei “furbetti della disoccupazione”, cioè di coloro che si assentano per farsi licenziare e beneficiare della Naspi. Tuttavia ritiene che manchi un “pezzo” per completare, in modo coerente il periodo, nel senso che quando si dispone che *“In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro”* è necessario aggiungere *“per il quale sia prevista dallo stesso la possibilità di procedere ad un licenziamento disciplinare”*, altrimenti la frase è monca, ben potendo il contratto collettivo prevedere termini diversi con riferimento all'assenza ingiustificata. Ad esempio, in genere, i contratti collettivi prevedono anche l'assenza ingiustificata di un giorno che viene certamente sanzionata, ma non con il licenziamento, bensì con una sanzione conservativa (ammonizione, multa, sospensione). Da atto, però, che il lavoratore che ha interesse a farsi licenziare potrebbe ricorrere ad altri espedienti, tipo rendersi insubordinato rispetto

alle direttive aziendali, se non addirittura trascendere in comportamenti ancora più gravi. Pertanto propone una **soluzione alternativa e generale e cioè quella di non prevedere semplicemente il diritto alla Naspi per tutti i licenziamenti disciplinari, intervenendo in tal senso sull'art. 3 del d.lgs. n. 22/2015**. In via subordinata ed alternativa, anche voler concedere il diritto al trattamento di disoccupazione (immeritato) anche a tali lavoratori, la Confederazione propone quantomeno di **esimere il datore di lavoro, in presenza di licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) dall'obbligo di versare il c.d. ticket Naspi**, intervenendo sull'art. 2, comma 34 della l. n. 92/2012, aggiungendo come causa di esenzione, rispetto a quelle già previste (licenziamento per cambio di appalto e per fine attività nei cantieri edili) anche, per l'appunto, l'ipotesi del licenziamento disciplinare.

Ancl (13 febbraio 2024).

In questa disposizione rinviene sicuramente **l'intento di tutela rivolto al datore di lavoro** per gli eventuali danni che potrebbe subire a seguito di un'assenza prolungata, ingiustificata, del lavoratore spesso volta all'ottenimento delle condizioni richieste per l'accesso alla NASpI, e dall'altro l'intento di impedire un utilizzo improprio del licenziamento illegittimo da parte del lavoratore per il conseguimento di questo ammortizzatore sociale con conseguente esborso a carico dell'Erario. Propone le seguenti **modifiche**: (1) deliberare con maggiore specificità l'ambito di intervento della contrattazione collettiva; (2) l'inserimento di una specificazione, tale per cui quei giorni di assenza debbano essere continuativi e di calendario, il che potrebbe avvalorare l'ipotesi di una volontà del soggetto di dimettersi. Infine **auspica la soppressione del pagamento del ticket per i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo**, che evidentemente comportano una responsabilità per il lavoratore che poi ha modi e tempi per essere accertata all'interno del contenzioso sul licenziamento.

➤ Enti ed esperti

Pasquale Tridico Prof ordinario di Economia del lavoro Università Roma Tre (29 gennaio 2024).

Ritiene che è la **norma più insidiosa per i diritti dei lavoratori**. La riforma stabilisce che al massimo dopo 5 giorni di assenza ingiustificata il rapporto s'intende risolto per volontà del lavoratore e si bypassa anche la disciplina sulle dimissioni. Da un lato, interviene a gamba tesa sulla contrattazione collettiva che già regola l'ipotesi di assenza ingiustificata del lavoratore. Dall'altro, la soluzione proposta è contraria alla giurisprudenza che è molto attenta a valutare le ragioni dell'assenza "ingiustificata". La criticità principale si ravvisa nell'**assenza di considerazione delle ragioni dell'assenza**: il lavoratore potrebbe trovarsi in una situazione di impossibilità, senza colpa, per cause fisiche o altro. Non è ammessa prova contraria. Da un lato è una norma che **semplifica la vita agli operatori**, pone certezza immediata sulle prestazioni che conseguono all'evento (se si tratta di dimissioni per volontà del lavoratore, quest'ultimo non ha diritto a sostegni al reddito), ma dall'altra si **restringe la libertà e i diritti dei lavoratori**, e si allarga la possibilità di infiltrazioni ulteriore del fenomeno di dimissioni in bianco

per le donne che in passato ha raggiunto cifre molto importanti (40mila persone all'anno).

Avv. Alessandro Ferretti (30 gennaio 2024).

Condivide pienamente la finalità della norma ma ritiene che la formulazione proposta potrebbe presentare **qualche criticità**. Sarebbe opportuno precisare che cosa si intenda per “assenza ingiustificata” e “oltre il termine previsto dal contratto collettivo” non essendo definizioni astratte ma legate alle previsioni della contrattazione collettiva. Suggerisce, in alternativa, un **recupero di un modello simile a quello già sperimentato con l'art. 4, comma 19 della l. 28 giugno 2012, n. 92** ovvero di prevedere che nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla dimissioni ed alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con le prescritte modalità telematiche, il rapporto di lavoro si intende risolto qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito del datore di lavoro ad adottare le suddette modalità telematiche.

Alessandra Servidori Docente politiche del lavoro e welfare – Presidente nazionale Associazione Tutteperitalia (30 gennaio 2024).

Ritiene che probabilmente sarebbe stato da **preferire un “ritorno” a un modello simile a quello già sperimentato con l'art. 4 comma 17 e ss. l. 28 giugno 2012, n. 92**. Infatti, la disciplina prescritta dalla legge Fornero, senza prevedere automatismi e servendosi, piuttosto, dello schema civilistico dell'avveramento della condizione (artt. 1358 e ss. c.c.), tipizzava, ai fini della risoluzione del rapporto, una specifica condotta del lavoratore, inequivocabilmente espressiva della sua volontà di concludere il contratto ovvero, per dirla come la costante giurisprudenza formatasi in tema di dimissioni per “fatti concludenti”, un comportamento tale «da esternare esplicitamente, o da lasciar presumere (secondo i principi dell'affidamento), una sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro» (fra le molte, Cass. 10 ottobre 2019, n. 25583).

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

Condivide l'introduzione di contromisure correttive di carattere normativo finalizzate, nello specifico, a rendere nuovamente ammissibili le dimissioni per “fatti concludenti”. Rinviene **criticità evidenti** circa la scelta degli elementi integranti la nuova fattispecie di dimissioni volontarie. Ritiene, in particolare, che **la sola assenza ingiustificata** protratta per oltre cinque giorni o oltre il termine previsto dal contratto collettivo non si ritiene assurga a **elemento sufficiente a configurare la risoluzione del rapporto di lavoro** con imputazione al lavoratore dimissionario. Il comportamento/inadempimento qualificante la fattispecie delle dimissioni dovrebbe configurarsi in modo decisamente più rigoroso, anche al fine di evitare la proliferazione di un pericoloso contenzioso per gli stessi datori di lavoro. **Lo schema giuridico dovrebbe ricalcare** quello già teorizzato in passato dalla dottrina e accolto dalla giurisprudenza delle **dimissioni per fatti concludenti**. Stando agli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità, l'accertamento del comportamento tenuto dal lavoratore dovrebbe essere operato in modo

rigoroso affinché da questo si possa esplicitamente desumere la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro. Siffatto comportamento può anche essere meramente omissivo, quale quello che si concreta in inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere. In altri termini, dal comportamento del lavoratore si dovrebbe poter desumere il vero e proprio abbandono del posto di lavoro, da misurarsi in un periodo di assenza ingiustificata dal posto di lavoro di gran lunga superiore a quello previsto dal disegno di legge e protratto nel tempo per almeno 20 giorni. Tali circostanze contribuirebbero a rendere macroscopica la volontà del lavoratore. Inoltre, la formulazione dell'art. 9 disegno di legge lascia intendere che l'effetto estintivo del rapporto di lavoro consegua, comunque, all'accertamento del carattere ingiustificato delle assenze e, dunque, all'avvio di un procedimento disciplinare che in modo "inedito" dovrebbe concludersi, anziché con un licenziamento, con il **riconoscimento di un implicito atto di dimissioni, con una distorsione degli istituti classici del diritto del lavoro**. La procedura descritta dalla norma è nebulosa ed esporrà le aziende a **rischi di contenzioso** e a sofferenze patrimoniali. Diversamente, la nuova disciplina normativa in materia dovrebbe mirare al riconoscimento *ex lege* degli effetti di una condotta illegittima e omissiva del lavoratore. In funzione dell'abnormità della condotta conseguente a un periodo di assenza protratto a lungo nel tempo in mancanza di comunicazioni e giustificazioni da parte del lavoratore si dovrebbe persino puntare all'introduzione di meccanismi giuridici che **evitino l'avvio di un procedimento disciplinare** per assenza ingiustificata, consentendo al datore di lavoro di prendere atto della volontà implicita del lavoratore, soprattutto quando la sua condotta omissiva non sia riferibile soltanto alla mancanza della prestazione di lavoro ma anche alla non osservanza degli altri doveri di diligenza e obbedienza (ad es. informazione preventiva e giustificazione delle assenze).

Articolo 12 – Assunzioni di soggetti già impegnati in lavori socialmente utili

di Antonio Lamberti, Graziana Ligorio, Alessandra Sannipoli

➤ Articolo 12

All'articolo 1, comma 446, alinea, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole «Negli anni 2019-2022» sono inserite le seguenti: «e fino al 30 dicembre 2023».

➤ Di cosa parliamo

L'art. 12 reca un intervento di coordinamento normativo nell'ambito della disciplina transitoria sulla possibilità di **assunzioni a tempo indeterminato**, da parte delle pubbliche amministrazioni già utilizzatrici, dei **lavoratori socialmente utili** o di quelli impegnati in attività di **pubblica utilità**. L'intervento è inteso ad allineare formalmente il termine temporale del 31 dicembre 2022, previsto dalla formulazione della norma ora oggetto di novella, con la proroga al 30 dicembre 2023, già disposta da un altro intervento legislativo.

➤ L'intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

In considerazione del fatto che già il d.l. n. 198/2022 disponeva la proroga del termine per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione alla data del 30 giugno 2023 è da ritenere che a tale proroga **manasse il riferimento alle condizioni più generali previste dalla legge di bilancio 2019** le quali nel recitare che “Negli anni 2019-2022, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. 28 febbraio 2000, n. 81, e all'art. 3, comma 1, del d.lgs. 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato art. 7 del d.lgs. 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale” definisce in maniera più compiuta la platea di riferimento.

Cisl (11 gennaio 2024).

Positivo l'obiettivo di facilitare le stabilizzazioni dei lavoratori socialmente utili, in quanto, nonostante i notevoli sforzi compiuti in questi anni dai diversi Enti utilizzatori per procedere alla stabilizzazione, ad oggi il percorso non può dirsi ancora concluso per l'intero bacino. Tuttavia segnala due incongruenze. Innanzitutto la norma da prorogare non è quella indicata, bensì **vanno prorogate le norme di cui all'art. 1 della l. 27 dicembre 2019, n. 160, comma 162**, che si riferisce alle convenzioni Ministero del lavoro-Regioni per l'utilizzo dei lavoratori stessi, e comma 495, che prevede che i LSU possano essere assunti a tempo indeterminato in qualità di lavoratori sovranumerari, anche in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, mentre la norma citata nel testo del disegno di legge non prevede tali deroghe. In secondo luogo segnala che nel testo è indicato, anche qui, **un termine oramai superato** (la proroga era stata nel frattempo disposta da altro provvedimento). Ma soprattutto è da segnalare che l'art. 1, comma 6 del d.l. 30 dicembre 2023 n.215 ("decreto milleproroghe 2024"), assegnato alle Commissioni riunite I Affari Costituzionali e V Bilancio e Tesoro della Camera dei Deputati, dispone la proroga delle due norme da noi indicate al 30 giugno 2024, data che sarà richiesto spostare al 31 dicembre 2024.

Articolo 14 – Attività dell’Istituto nazionale della previdenza sociale per la promozione dell’adempimento spontaneo degli obblighi contributivi

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

> Articolo 14

1. Al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra i contribuenti e l’Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) finalizzate a semplificare gli adempimenti, a stimolare l’osservanza degli obblighi contributivi e a favorire la regolarizzazione spontanea delle anomalie, degli errori e delle omissioni, l’Istituto può mettere a disposizione del contribuente, ovvero del suo intermediario, gli elementi e le informazioni in proprio possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi.

2. Ai fini di cui al comma 1, l’Inps può trasmettere al contribuente una comunicazione per l’eliminazione delle eventuali anomalie, per la correzione degli eventuali errori e per la rimozione delle eventuali omissioni. Il contribuente, entro novanta giorni dalla notificazione della comunicazione, può segnalare all’Inps eventuali elementi, fatti e circostanze, non conosciuti dall’Istituto, riguardanti l’oggetto della comunicazione stessa.

3. Il contribuente che provveda alla regolarizzazione delle anomalie, delle omissioni e degli errori entro novanta giorni dalla notificazione della comunicazione di cui al comma 2 ed esegua il versamento dei contributi dovuti entro i successivi trenta giorni è ammesso al pagamento della sanzione civile in misura annua pari al 2,75 per cento dell’importo della contribuzione dovuta. In caso di pagamento in forma dilazionata, l’applicazione della riduzione di cui al periodo precedente è subordinata al versamento della prima rata. Si applicano le disposizioni dell’articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. In caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento di una delle successive rate, si applica la sanzione civile nella misura di cui all’articolo 116, comma 8, lettera b), primo periodo, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

4. In assenza di segnalazioni o di regolarizzazione da parte del contribuente entro novanta giorni dalla notificazione della comunicazione di cui al comma 2, l’Inps può avvalersi delle facoltà e dei poteri previsti all’articolo 16 al fine di determinare gli imponibili non dichiarati e i contributi non pagati. In tale ipotesi, le sanzioni civili sono

calcolate secondo le disposizioni dell'articolo 116, comma 8, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

➤ **Di cosa parliamo**

L'art. 14 è volto a **promuovere l'adempimento spontaneo dei contribuenti attraverso il potenziamento dell'attività di recupero della contribuzione previdenziale dell'Inps**. La disposizione, infatti, prevede che l'istituto, in presenza di eventuali anomalie, errori e omissioni possa trasmettere una comunicazione **a fronte della quale il contribuente, entro novanta giorni dalla notifica della stessa, può provvedere alla regolarizzazione con una sanzione ridotta o segnalare all'Inps eventuali elementi**, fatti e circostanze dallo stesso non conosciute riferite alla comunicazione. Nel caso in cui il contribuente esegua il versamento dei contributi dovuti entro i successivi trenta giorni è ammesso al pagamento della sanzione civile in misura annua pari al 2,75 per cento dell'importo della contribuzione dovuta. In caso di pagamento in forma dilazionata, l'applicazione della riduzione di cui al periodo precedente è subordinata al versamento della prima rata.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil e Cisl (11 gennaio 2024).

Si esprimono positivamente rispetto all'introduzione della misura, che è volta a incentivare l'adempimento spontaneo dei contribuenti. Inoltre, si ravvisa la volontà di consentire un'emersione di eventuali basi imponibili sommerse.

Uil (11 gennaio 2024).

Appare **particolarmente critica sul punto in quanto ritiene che la disposizione favorisca l'irregolarità contributiva**. Si vuole, chiaramente, favorire o comunque cercare di aiutare chi, si trova in uno stato di inadempienza. Il disegno di legge permette, inoltre, all'Inps di eseguire un'attività di controllo e anche di addebito di contributi previdenziali informando il contribuente oppure la persona delegata dal soggetto dell'irregolarità. Questa attività può essere eseguita dall'Inps d'ufficio mediante la consultazione di banche dati non solo dell'istituto ma anche di altre pubbliche amministrazioni. **Questo atteggiamento di compliance non viene tuttavia minimamente accompagnato dall'aumento delle dotazioni e dall'implementazione delle risorse umane destinate all'attività ispettiva**. Inoltre, qualora il contribuente esegua il pagamento di quanto dovuto entro 40 giorni dall'avviso di accertamento, la sanzione civile sarà ridotta della metà. Ancora una volta si rende conveniente l'evasione, in attesa del prossimo condono. Dati alla mano, sembra quasi di vivere in una "pace fiscale" strutturale, che non permette di far rispettare le promesse prese con i cittadini onesti e di combattere veramente l'evasione.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confimi (18 gennaio 2024).

Reputa la novità senz'altro positiva per le aziende, comportando una **riduzione degli oneri sanzionatori**. Ciò che desta qualche perplessità è anzitutto la **formulazione utilizzata (l'Inps può trasmettere), che pare attribuire appunto una facoltà, non un onere, in capo all'istituto**. Inoltre, pare che non sia ben definita la linea di confine tra la procedura dell'art. 14 e quella dell'art. 16, a cui si rinvia. Un'ipotesi è quella che l'art. 14 riguardi casi di omissioni contributive (nonché errori di vario tipo, ma in ogni caso involontari), men tre l'art. 16 riguardi casi di evasione contributiva (sottrazione dolosa di base imponibile).

Confagricoltura (30 gennaio).

Guarda **con favore tutto ciò che amplia le possibilità di adempimento spontaneo** da parte dei contribuenti e di rateizzazione delle posizioni debitorie.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Ritiene che la disposizione possa avere una **portata ancora maggiore laddove si prosegua a digitalizzare tutto ciò che attiene alla vita dell'impresa** e in relazione a essa tutto ciò che attiene ai lavoratori a essa comunque connessi.

Assindatcolf (6 febbraio 2024).

Apprezza nel complesso la disposizione, precisa tuttavia che queste disposizioni **andrebbero valutate** non solo considerando aziende ed imprese, ma **anche di fronte ad un soggetto, come la famiglia** che, in veste di datore di lavoro, non è assolutamente strutturato per adempimenti burocratici farraginosi.

Assovolò (6 febbraio 2024).

Si dichiara **contraria ad ogni forma di sanatoria**, perché afferma di **aver riscontrato problemi con aziende che non versano contributi** anche a seguito di sentenze non ancora passate in giudicato, e ciò ha creato all'associazione un aggravio della fase contenziosa.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

Assoprofessioni (24 gennaio 2024).

La norma in esame legittima l'attività già svolta dall'Inps per **stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e la regolarizzazione spontanea delle anomalie, degli errori e delle omissioni** e ha l'obiettivo di colmare la mancanza di una previsione normativa che **favorisca l'emersione di basi imponibili sommerse** attraverso la previsione di un regime sanzionatorio agevolato. La norma in esame, quindi, **mira a colmare proprio questa lacuna**: l'attività di stimolo alla regolarizzazione, svolta dall'istituto, si avvantaggerebbe di un regime sanzionatorio agevolato anche nel caso in cui la regolarizzazione del contribuente non possa definirsi propriamente "spontanea" ma, appunto, indotta dall'attività di segnalazione e comunicazione attuata.

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

Ritiene che sarebbe utile specificare che la suddetta comunicazione, ai fini dell'adempimento spontaneo, **debba sempre essere inviata al contribuente** e solo eventualmente, per conoscenza, anche all'intermediario.

Ancl (13 febbraio 2024).

Ritiene che le novità introdotte in materia di **previdenza sociale**, di cui artt. 14, 15, 16, 17 risultano apprezzabili in quanto mirano a **semplificare** e a **regolamentare** in maniera più efficace i **rapporti tra contribuenti ed Enti previdenziali**. Sostiene, inoltre, che è possibile immaginare che tali previsioni aiutino a ridurre il contenzioso amministrativo e previdenziale tra datori di lavoro ed Enti.

➤ **Enti/Esperti**

Cassa Geometri (13 febbraio 2024).

Condivide la volontà legislativa sottesa all'art. 14, di **regolamentare compiutamente il contrasto all'evasione contributiva, favorendo l'emersione di basi imponibili sommerse e la regolarizzazione delle posizioni del contribuente**. Sebbene la Cassa non rientri per ovvie ragioni nel novero di queste norme, avendo peraltro già provveduto, nell'ambito della propria autonomia, alla predisposizione di molteplici strumenti volti ad agevolare i propri iscritti nell'adempimento degli obblighi contributivi (ad esempio con ampi piani di rateazione e sgravi del regime sanzionatorio), si reputa quanto mai **opportuno porre l'accento sulle ragioni che rendono necessario l'efficientamento del sistema di riscossione contributiva**.

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

Condivide la finalità perseguita dalle norme del disegno di legge in materia di adempimento spontaneo e di potenziamento delle attività di accertamento dell'Inps. Al fine di consentire ai datori di lavoro interessati il corretto adempimento degli obblighi previsti segnalano **l'opportunità di un allungamento dei termini temporali concessi per la regolarizzazione delle anomalie** e per il versamento dei contributi dovuti. Chiedono però il raddoppio dei tempi di adempimento in caso di accertamento d'ufficio da parte dell'Inps.

Inps (14 febbraio 2024).

In generale saluta con favore le previsioni degli artt. 14-15-16 del disegno di legge, che rappresentano un'importante occasione di rinnovamento e semplificazione dei rapporti tra amministrazione e cittadino. Un filo conduttore del disegno di legge è quello del **superamento del tradizionale rapporto tra l'istituto ed i soggetti interessati all'obbligazione contributiva, che lascia il posto a forme di collaborazione dirette all'adempimento spontaneo del contribuente**. Gli artt. 14 e 16 ridisegnano, in particolare, alcune funzioni dell'istituto in tema di accertamento di irregolarità contributive, favorendo anche l'adempimento spontaneo. L'introduzione delle norme avrebbe una migliore collocazione sistematica se fosse unita anche ad una **riformulazione dell'attuale regime sanzionatorio ed in particolare dell'art. 116, comma 8, l. n. 388/2000**.

Diversamente si **rischia di avere un'incoerenza tra le ipotesi di accertamento d'ufficio di omissioni contributive** (per le quali l'art. 16 prevede un regime sanzionatorio meno oneroso) e **i casi di regolarizzazione spontanea del contribuente prima della segnalazione dell'istituto** (ravvedimento operoso), regolati dal comma 8, lett. *b*, dell'articolo. Quindi si pone l'attenzione sull'opportunità di modulare sanzioni in ragione della tempistica di pagamento della contribuzione e delle modalità di accertamento. Inps comunque è pronto ad adottare le misure necessarie per l'adeguamento sia dell'apparato organizzativo che dei processi informatici per dare attuazione alle norme. L'art. 14 rileva che assolve ad una duplice funzione: 1) **formalizzare l'utilizzo di strumenti flessibili e informali di comunicazione di irregolarità da parte dell'Inps ai contribuenti** e 2) **favorire l'emersione di basi imponibili**. Le lettere di compliance non sono un accertamento ma un invito a verificare la posizione contributiva, al fine di agevolare la riscossione dei crediti contributivi, anche attraverso la previsione di un regime sanzionatorio che tiene conto della volontarietà del contribuente. In analogia con la regolamentazione dell'attività dell'Agenzia delle Entrate si potrebbe rimettere ad un provvedimento dell'amministrazione (ad es. una delibera del CdA) l'individuazione del perimetro di applicazione della norma.

Articolo 15 – Dilazione del pagamento dei debiti contributivi

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

➤ Articolo 15

1. All'articolo 2 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, dopo il comma 11 è inserito il seguente: «11-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) possono consentire il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi e accessori di legge a essi dovuti, non affidati per il recupero agli agenti della riscossione, fino al numero massimo di sessanta rate mensili, nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, sentiti l'Inps e l'Inail, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi».

2. A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'articolo 116, comma 17, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, cessa di applicarsi all'Inps e all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

➤ Di cosa parliamo

L'art. 15 interviene nel solco di quanto previsto nell'articolo precedente, prevedendo una **semplificazione per il pagamento rateale dei debiti contributivi**, attribuendo – previo apposito decreto ministeriale che detti i principi e criteri generali – direttamente all'Inps e all'Inail, con regolamento dei rispettivi CdA, **le modalità per la concessione della rateazione contributiva fino a 60 rate**.

➤ L'intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

Ritiene che anche in questo caso si allentano le maglie per coloro che non sono in regola con la contribuzione.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confcommercio (18 gennaio 2024).

Giudica positivo che, in questo contesto, sia stata rivista la **rateazione ordinaria dei contributi e dei premi da versare ad Inps ed Inail – da 24 a 60 rate** – affinché le imprese possano avere maggior possibilità nel valutare e opzionare la dilazione in fase amministrativa del debito anziché affidarsi, come spesso avviene, all’Agenzia delle Entrate per la maggior numerosità delle rate da questa ultima concesse, con, tuttavia, un aggio di riscossione, spesso, non altrettanto favorevole.

Confimi (18 gennaio 2024).

Afferma che **le modifiche proposte sistematizzano e rendono coerente il sistema di rateizzazione dei debiti contributivi non iscritti a ruolo per l’Inps e per l’Inail** (non per altri enti previdenziali), che ora sono sparsi in diversi testi normativi: già ora si può arrivare a rateizzazioni di 36 mesi sua autorizzazione del Ministero del lavoro e a 60 mesi mediante emissione di un decreto del Ministero. **Quindi non si aggiungono benefici, ma si riconducono ad un’unica fonte, un decreto del Ministero del lavoro**, di concerto col Ministero dell’economia (tutto questo, peraltro, avverrebbe nel 2025).

Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Ritiene **positiva** anche la previsione relativa alla dilazione del pagamento dei debiti contributivi, rispetto alla quale, tuttavia, si segnala che nel processo di definizione, attraverso decreto ministeriale, delle casistiche in relazione alle quali è possibile accedere alla rateazione in oggetto **non è previsto il coinvolgimento delle Parti sociali**. Si tratta, invece, di un coinvolgimento necessario, finalizzato anche ad attribuire il peso specifico alle organizzazioni che siano effettivamente rappresentative del mondo del lavoro e dell’impresa.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Ritiene che si tratti di una norma **positiva e da apprezzare** per la possibilità di intercettare oggettive situazioni di bisogno dei datori di lavoro in maggiore crisi.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

In riferimento al comma 3 **propone di prevedere un termine non inferiore a 30 giorni in considerazione della necessità di poter predisporre la documentazione e le notizie necessarie**. Inoltre, considerato che in assenza di pagamento l’Inps procede alla riscossione mediante emissione dell’avviso di addebito ai sensi dell’art. 30, comma 2, del d.l. n. 78/2010, conv. dalla l. n. 122/2010, che come noto costituisce atto esecutivo ai fini della riscossione delle somme dovute, propone di sopprimere l’ultimo periodo del comma 5 in cui è previsto che la mancata comparizione all’invito o l’omessa comunicazione dei dati costituiscono elementi di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, della decisione. **La previsione appare limitativa del diritto di difesa in giudizio del contribuente.**

➤ Enti ed esperti**Inail (14 febbraio 2024).**

Ritiene che la proposta sia volta a **realizzare una semplificazione nel procedimento di dilazione di pagamento. In particolare, la modifica fino a 60 rate mensili potrebbe realizzare una maggiore capacità di recupero del credito da parte dell'istituto**. Ritiene non necessario che i casi in cui è possibile concedere la rateazione siano preventivamente definiti con decreto ministeriale, ancorché sentiti gli istituti, in quanto tale formula potrebbe irrigidire l'accesso alla dilazione. Sarebbe invece preferibile che ogni istituto, pur nel rispetto degli indirizzi dei ministeri, possa individuare in autonomia i criteri di accesso alla rateazione e le modalità di pagamento.

Articolo 16 – Potenziamento dell’attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi non versati

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

> Articolo 16

- 1. Senza pregiudizio dell’eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi o a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d’ufficio dall’Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell’Istituto medesimo o di altre pubbliche amministrazioni e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l’esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.*
- 2. Per l’adempimento dei compiti di cui al comma 1, gli uffici dell’Inps possono:*
 - a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell’accertamento nei loro confronti;*
 - b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell’accertamento nei loro confronti;*
 - c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell’accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;*
 - d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall’Istituto.*
- 3. Gli inviti e le richieste di cui al comma 2 sono trasmessi, in via prioritaria, tramite posta elettronica certificata. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall’ufficio per l’adempimento, che non può essere inferiore a quindici giorni.*
- 4. Sulla base delle risultanze dell’attività accertativa effettuata d’ufficio, l’Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite posta elettronica certificata. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro quaranta giorni dal ricevimento dell’avviso di accertamento, le*

sanzioni civili di cui all'articolo 116, commi 8 e seguenti, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, sono ridotte del 50 per cento. Entro il termine di cui al secondo periodo del presente comma il contribuente può presentare domanda di pagamento rateale.

5. In mancanza di pagamento, integrale o rateale, ove autorizzato, entro il 31 dicembre dell'anno successivo alla formazione dell'avviso di accertamento di cui al comma 4, l'Inps notifica un avviso di addebito ai sensi dell'articolo 30, comma 2, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero avverso l'avviso di addebito per contributi e sanzioni fondato sull'avviso di accertamento di cui al comma 4, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 2, lettera a), o l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi del comma 2 costituiscono elementi di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

6. L'Inps provvede alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

➤ **Di cosa parliamo**

L'art. 16 introduce e **disciplina il potere di accertamento d'ufficio dell'Inps** relativo a **elusioni e violazioni in ambito contributivo e alla riscossione degli importi non versati**, potenziando, la capacità dell'ente di verificare, mediante la consultazione di banche dati, anche di altre amministrazioni, la correttezza e la correntezza contributiva dei soggetti obbligati, nonché la congruità delle informazioni fornite dai beneficiari di prestazioni previdenziali o assistenziali al fine di garantire più efficaci controlli di legalità.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Ritiene che prevedere una consultazione delle banche dati delle pubbliche amministrazioni è **sicuramente positivo** in quanto potrebbe favorire la verifica di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni, agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti, attraverso il potenziamento di attività di controllo e di addebito dei contributi previdenziali nell'ambito del potere di accertamento d'ufficio riconosciuto all'istituto. **La cosa che anche in questo caso sorprende, in linea con quanto detto in precedenza per gli altri articoli, è che laddove vi sia un pagamento entro 40 giorni da parte del contribuente, le sanzioni si dimezzano del 50%.**

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Confimi (18 gennaio 2024).

Valuta positivamente, anche in questo caso, **l'alleggerimento dell'apparato sanzionatorio**; ciò che desta perplessità – si ricorda – è la difficoltà di distinguere il campo di

applicazione dell'art. 14 (che pare riferito alle omissioni contributive), da quello dell'art. 16 (che mette insieme entrambe le fattispecie di omissione ed evasione contributiva).

Alleanza delle cooperative italiane (24 gennaio 2024).

Riserva qualche **timore con riferimento alla possibilità di rilevare d'ufficio eventuali anomalie** e l'invio di determinati avvisi che possono comportare il pagamento immediato o rateale con il rischio che si aumenti il carico che le imprese devono fare anche a fronte di illeciti di piccola portata, il rischio è un eccessivo squilibrio a sfavore dell'istituto.

Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Ritiene che si tratti di una **positiva disposizione che mette il contribuente nelle condizioni di esporre le proprie ragioni prima che venga emesso un provvedimento** volto al recupero degli addebiti riscontrati dall'istituto. Sarebbe tuttavia opportuno che in questa fase il coinvolgimento dei contribuenti fosse "obbligatorio", sulla scorta della prassi già adottata in termini di compliance dall'Agenzia delle Entrate.

Confagricoltura (30 gennaio 2024).

È **preoccupata dall'accentuazione dell'attività di vigilanza meramente documentale da parte dell'Inps**, peraltro con termini stringenti per la fase di contraddittorio e conseguenze significative in termini probatori come quelli previsti dall'art. 16 del disegno di legge. Gli uffici territoriali continuano a registrare difficoltà nell'interlocuzione con le sedi dell'istituto, ormai incentrate soprattutto sulla comunicazione telematica che non consente, in molte situazioni di affrontare in modo adeguato le questioni più complesse (es. inquadramento dell'attività ai fini contributivi). Ritiene che dovrebbe invece essere sempre garantito un confronto ampio e ponderato sulle questioni che comportano una maggiore imposizione contributiva, soprattutto se comportano conseguenze economicamente significative per le imprese.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Ritiene molto **positive e interessanti le disposizioni contenute negli artt. 14, 15 e 16**. Esse, infatti, favoriscono un dialogo costruttivo tra contribuenti e Inps/Inail, prevedendo modalità semplificate di accertamento e comunicazione, con la possibilità di richiedere la dilazione dei pagamenti.

Conflavoro Pmi (30 gennaio 2024).

Segnala **che tale modalità è in contrasto con lo Statuto del contribuente, in particolare con l'art. 6**. (si vedano in particolare i commi 2 e 5). Inoltre, rileva che il comma 2 dell'art. 16 va in una **direzione completamente opposta** rispetto all'orientamento adottato dal legislatore negli ultimi anni volto a incentivare un sano rapporto di collaborazione all'interno dei rapporti tra il fisco e i contribuenti.

➤ Enti/Esperti

Cndcec – Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (13 febbraio 2024).

Riconosce **pieno accoglimento per la disposizione. Affinché la norma possa rivelarsi efficace e dispiegare la sua massima utilità si propone**, però, l'introduzione di un criterio temporale per l'inoltro agli agenti della riscossione dei debiti per contributi, premi e accessori. L'inoltro all'agente della riscossione dovrebbe essere operato dagli uffici preposti decorsi almeno 6 mesi dalla scadenza dell'obbligazione contributiva omessa.

Articolo 17 – Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

➤ Articolo 17

1. Al decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 24, comma 5, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «presso la sede territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati»;

b) all'articolo 29, comma 2, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il ricorso è notificato all'ente impositore presso la sede territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati».

➤ Di cosa parliamo

L'art. 17 reca disposizioni **sulla notifica delle controversie in materia contributiva**, prevedendo che, in tutte le controversie nelle quali l'Inps è parte convenuta, la stessa sia effettuata presso la struttura territoriale dell'ente nella cui circoscrizione risiedono i ricorrenti. Più in dettaglio, la norma apporta modifiche di contenuto analogo all'art. 24, comma 5, e all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 46/1999, che riguardano, rispettivamente, l'iscrizione a ruolo dei crediti degli enti previdenziali e le garanzie giurisdizionali per entrate non devolute alle commissioni tributarie.

In particolare, ai sensi del vigente comma 5, contro l'iscrizione a ruolo il contribuente può proporre opposizione al giudice del lavoro entro il termine di quaranta giorni dalla notifica della cartella di pagamento. Il ricorso va notificato all'ente impositore. **Con le modifiche in esame si precisa che la notifica deve avvenire presso la struttura territoriale nella cui circoscrizione risiedono i privati interessati.**

Il vigente art. 29, invece, dispone che, per le entrate tributarie diverse da quelle appartenenti alla giurisdizione tributaria (elencate dall'art. 2 del d.lgs. 31 dicembre 1992, n. 546), e per quelle non tributarie, il giudice competente a conoscere le controversie concernenti il ruolo possa sospendere la riscossione se ricorrono gravi motivi. Per le entrate non tributarie e per quelle non appartenenti alla giurisdizione tributaria, il comma 2 prevede che le opposizioni all'esecuzione ed agli atti esecutivi si propongono nelle forme ordinarie. Con la modifica in esame si precisa che in tal caso il ricorso va notificato all'ente impositore presso la struttura territoriale nella cui circoscrizione risiedono i soggetti privati interessati.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Evidenziano come la finalità della disposizione sia quella di ridurre il numero di notifiche alla sede legale dell'Inps, in seguito a una ordinanza della Cassazione che ha deciso che la norma sulle controversie previdenziali e assistenziali (art. 14, comma 1-*bis*, l. 669/1996) non si applichi alle controversie contributive, che seguono invece il principio generale che richiede la notifica a persone giuridiche presso la loro sede legale.

Uil (11 gennaio 2024).

Valutano positivamente l'inserimento della modifica. È un bene che la notificazione sia affidata alle sedi territoriali.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

Valutano positivamente la modifica.

Articolo 18 – Attività della società Inps Servizi Spa a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e in house

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

> Articolo 18

1. All'articolo 5-bis del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, dopo il comma 7 è aggiunto il seguente: «7-bis. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le sue società, gli enti da esso vigilati e le società che operano quali società in house del Ministero medesimo possono avvalersi, con oneri a proprio carico, delle prestazioni della società per attività rientranti nell'oggetto sociale della medesima».

> Di cosa parliamo

La norma in commento **in sostanza estende al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le sue società, gli enti da esso vigilati e le società che operano quali società in house del Ministero medesimo, la possibilità di rivolgersi direttamente a Inps Servizi**, con oneri a proprio carico, per attività rientranti nell'oggetto sociale della medesima società. L'utilizzo di Inps Servizi (su cui Inps esercita il controllo analogo) da parte del Ministero e degli altri soggetti individuati dalla disposizione è quello dell'affidamento diretto nel rispetto delle disposizioni nazionali ed europee in materia di *in house providing*.

Come sottolineato nella Relazione Tecnica, dall'articolo in esame non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, atteso che eventuali servizi affidati a Inps Servizi S.p.a. da parte del Ministero operano nell'ambito delle risorse previste a legislazione vigente.

In proposito si segnala che Inps Servizi S.p.a. è stata istituita per rispondere alla necessità di internalizzare i servizi informativi e dispositivi da erogare in favore dell'utenza dell'Inps, per promuovere la continuità nell'erogazione degli stessi e tutelare la stabilità occupazionale del personale ad essi adibito. In particolare, l'art. 5-bis del d.l. n. 101/2019 ha affidato alla Sispi S.p.a. (che assume la denominazione di Inps Servizi S.p.a.), le attività di Contact center multicanale (CCM) verso l'utenza, alla scadenza naturale dei contratti in essere nell'ambito delle stesse attività, nel rispetto delle disposizioni in materia di *in house providing*.

La Inps Servizi S.p.a è totalmente partecipata dall’Inps, che esercita su di essa il c.d. “controllo analogo” a quello esercitato sui propri servizi, di natura preventiva e successiva, sugli obiettivi strategici e sulle loro modalità di attuazione: si tratta quindi di una società che opera, nei confronti dell’Inps, secondo il modello dell’*in house providing* sulla base di uno statuto conforme alla normativa interna in materia. Rientrano nell’oggetto sociale di Inps Servizi S.p.A. attività come: a) la fornitura di prodotti/servizi amministrativo-contabili, anche di carattere fiscale (in particolare per la riscossione dei contributi e per l’erogazione delle prestazioni dei Fondi di previdenza complementare e integrativa); b) l’espletamento dei prodotti/servizi sopraindicati e delle attività connesse e strumentali a Enti/Casse previdenziali e assistenziali, pubblici e privati, nonché delle tipologie di servizi connessi ai compiti istituzionali di Inps; c) erogazione di servizi di *call/contact center*, nella forma tradizionale o in quella di *multimedia business center* multicanale, *front e back end*, *back office* ed assistenza, in favore dell’utenza dell’Inps e, entro il limite del 20% del fatturato, di altre pubbliche amministrazioni.

➤ **L’intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Valutano positivamente **la previsione**, che **risulta utile a migliorare l’erogazione dei servizi di pertinenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, delle sue società o degli enti vigilati e delle sue società che operano *in house*.

Cisl (11 gennaio 2024).

Valutano in modo **positivo** l’allargamento della platea dei potenziali clienti di Inps Servizi nell’ambito dei soggetti pubblici.

➤ **Enti/Esperti**

Pasquale Tridico, professore ordinario di politica economica presso l’Università Roma Tre (30 gennaio 2024).

Considera positivamente la norma, già proposta dal precedente Consiglio di amministrazione dell’Inps, perché prevede di estendere, nei limiti del 20% come da normativa delle *in house*, i propri servizi anche ad altre agenzie e istituti pubblici del Ministero del lavoro come Anpal, Inl, Inail ed altre (art. 18), evitando così appalti ed esternalizzazioni.

Articolo 19 – Apertura strutturale dei termini di adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali

di Elena Zanella

➤ Articolo 19

1. I pensionati già dipendenti pubblici che fruiscono di trattamento a carico della Gestione speciale di previdenza dei dipendenti dell'amministrazione pubblica, già iscritti all'Istituto nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, nonché i dipendenti e i pensionati di enti e amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, iscritti ai fini pensionistici presso enti o gestioni previdenziali diverse dalla predetta Gestione speciale di previdenza, che non risultano iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali di cui all'articolo 1, comma 245, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono aderire alla stessa, tramite comunicazione all'Inps della volontà di adesione.

2. L'adesione alla gestione di cui all'articolo 1, comma 245, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, è irrevocabile e le relative prestazioni possono essere richieste decorso un anno dall'iscrizione.

➤ Di cosa parliamo

L'art. 19 [d.d.l. n. 1532-bis](#) rende strutturale, **per i dipendenti pubblici e i pensionati già dipendenti pubblici, che non risultino iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, la possibilità di iscriversi alla stessa, non prevedendo un termine entro cui tale facoltà debba essere esercitata.**

Al comma 2, si conferma, inoltre, che l'adesione alla gestione è irrevocabile e si specifica che le **relative prestazioni possono essere richieste decorso un anno dall'iscrizione.**

Attualmente – come ricordato dalla [circ. Inps n. 20/2022](#), che rinvia a quanto disposto dal [messaggio Inps n. 3282/2017](#) – possono iscriversi alla Gestione unitaria **i lavoratori assunti o trasferiti successivamente al 20 febbraio 2022, che devono manifestare la volontà di aderire entro 30 giorni dalla data dell'assunzione o del trasferimento, e i pensionandi** in data successiva al 20 febbraio 2022, che devono manifestare la volontà di adesione **entro l'ultimo giorno di servizio.**

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Cgil ritiene che **l'anticipo previsto dal Fondo Credito sia sicuramente una misura importante**, ancora di più in una fase economica di forte inflazione.

Tuttavia, la stessa organizzazione sindacale risulta essere **particolarmente critica** sulla scelta del **posticipo ad un anno delle prestazioni**, prevista dal comma 2 dell'articolo.

Cgil ha dichiarato che vi è la **necessità di garantire l'accesso immediato alle prestazioni**, in quanto la maggioranza di coloro che sono attualmente interessati all'iscrizione sono **neopensionati** che vorrebbero utilizzare l'anticipo del Tfs attraverso il fondo credito, il quale permette di disporre di percentuali di interesse notevolmente inferiori rispetto a quelle previste per coloro che chiedono l'anticipo tramite le banche, come previsto nel decreto n. 4/2019.

Inoltre, Cgil ha affermato che il Governo dovrebbe impegnarsi maggiormente, come disposto dalla recente giurisprudenza, a **parificare i tempi di liquidazione del Tfs e Tfr del pubblico come nel settore privato**.

Cisl (11 gennaio 2024).

Secondo Cisl, la modifica risulta essere **positiva**, ritenendo **favorevole la facoltà per i dipendenti e i pensionati pubblici di aderire in qualsiasi momento alla gestione unitaria**, che, negli ultimi anni, ha ampliato le prestazioni erogate, in particolare per quanto riguarda **l'anticipo del trattamento di fine servizio**.

Cisl evidenzia inoltre che si tratta di una estensione da tempo auspicata anche dal **Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inps**.

Uil (11 gennaio 2024).

Per Uil è **positiva all'art.19 la riapertura dei termini di adesione al Fondo Credito**, nonché il fatto che rispetto alle disposizioni degli anni precedenti sia stata resa strutturale.

Al contempo, Uil esprime che sarebbe auspicabile **introdurre un meccanismo di silenzio/assenso di iscrizione al Fondo nel passaggio dalla vita lavorativa alla pensione**, garantendo così la **continuità delle prestazioni**.

Infine, contrariamente a Cgil, Uil non risulta essere critica rispetto al decorso di un anno dall'iscrizione per poter beneficiare delle prestazioni disposte dal Fondo, dichiarando di **comprendere la necessità di garantire l'equilibrio finanziario dello stesso**.

Articolo 20 – Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all’APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto

di Chiara Nardo

➤ Articolo 20

1. *Le domande di riconoscimento delle condizioni per l’accesso all’indennità di cui all’articolo 1, commi da 179 a 186, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e le domande di riconoscimento delle condizioni per l’accesso al pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto, di cui all’articolo 1, commi da 199 a 205, della medesima legge n. 232 del 2016, sono presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, entro il 30 novembre di ciascun anno.*

2. *Le domande acquisite, di cui al comma 1, trovano accoglimento esclusivamente se, all’esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio previste, rispettivamente, dall’articolo 11 del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 maggio 2017, n. 88, e dall’articolo 11 del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 maggio 2017, n. 87, residuano le necessarie risorse finanziarie.*

➤ Di cosa parliamo

L’art. 20 del d.d.l. n. 1532-*bis* disciplina **l’uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso alla Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto**, stabilendo che tali domande siano presentate entro il 31 marzo, il 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

Le domande troverebbero accoglimento esclusivamente se, all’esito dello svolgimento delle attività di monitoraggio di cui all’[art. 11 del d.P.C.M. n. 87/2017](#), **residuino le necessarie risorse finanziarie**. Qualora l’onere finanziario accertato sia superiore, l’Inps provvederà all’individuazione dei soggetti esclusi dal beneficio e al conseguente posticipo della decorrenza dell’indennità loro dovuta sulla base del criterio di ordinamento previsto.

➤ L’intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

Cgil considera l'intervento **positivo e richiesto da tempo**. Tuttavia si segnala che la norma non si determina **alcun nuovo finanziamento della misura**, che al contrario il Governo sta ormai da tempo continuando a tagliare.

Cisl (11 gennaio 2024).

Per Cisl è **condivisibile la razionalizzazione delle scadenze** per la presentazione delle domande dell'Ape sociale e della pensione precoci.

Si ritiene, tuttavia, **auspicabile che siano anche uniformati gli elenchi per l'individuazione dei lavoratori gravosi** che rimangono diversi tra Ape sociale e lavoratori precoci, a danno di questi ultimi, e che siano **semplificate le procedure di accertamento**.

Uil (11 gennaio 2024).

Per Uil l'articolo in esame sembra improntato ad **esigenze di razionalizzazione**.

Si riscontra tuttavia come non **vengano incrementati gli stanziamenti per finanziare le due misure**, dato che marginalizza molto l'effettivo accesso alle prestazioni.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

ProfessionItaliane ritiene che la modifica normativa **semplifichi le scadenze annuali** cui sono tenuti gli assicurati che intendono ad accedere a tali anticipi, omologandole e concedendo più tempo per i lavoratori precoci incrementando anche da 2 a 3 le relative scadenze annuali per la domanda di certificazione.

Si auspica, infine, la **stabilizzazione dell'Ape sociale** in quanto strumento di tutela dei lavoratori più fragili sul mercato del lavoro: viene infatti ricordato che, secondo le previsioni della legge di bilancio per il 2024, questo scadrà nel 2024.

Articolo 21 – Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all’articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all’articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 61

di Chiara Nardo

> Articolo 21

1. All’articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, dopo il sesto comma è aggiunto il seguente: «Il lavoratore, decorso il termine di prescrizione per l’esercizio delle facoltà di cui al primo e al quinto comma, fermo restando l’onere della prova previsto dal medesimo quinto comma, può chiedere all’Istituto nazionale della previdenza sociale la costituzione della rendita vitalizia con onere interamente a proprio carico, calcolato ai sensi del sesto comma.

2. Il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all’articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è incrementato di 14,2 milioni di euro per l’anno 2024 e di 2,1 milioni di euro per l’anno 2025.

3. Agli oneri derivanti dal settimo comma dell’articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, introdotto dal comma 1 del presente articolo, valutati in 6,8 milioni di euro per l’anno 2024, in 7,5 milioni di euro per l’anno 2025, in 10,3 milioni di euro per l’anno 2026, in 11,6 milioni di euro per l’anno 2027, in 13 milioni di euro per l’anno 2028, in 13,4 milioni di euro per l’anno 2029, in 13,9 milioni di euro per l’anno 2030, in 15,4 milioni di euro per l’anno 2031, in 14,9 milioni di euro per l’anno 2032 e in 12,2 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2033, e agli oneri derivanti dal comma 2, pari a 14,2 milioni di euro per l’anno 2024 e a 2,1 milioni di euro per l’anno 2025, si provvede:

a) quanto a 6,8 milioni di euro per l’anno 2024, a 7,5 milioni di euro per l’anno 2025, a 10,2 milioni di euro per l’anno 2026, a 10,9 milioni di euro per l’anno 2027, a 11,5 milioni di euro per l’anno 2028, a 8,2 milioni di euro per l’anno 2029, a 4,6 milioni di euro per l’anno 2030, a 4,7 milioni di euro per l’anno 2031, a 4,8 milioni di euro per l’anno 2032 e a 4,9 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2033, mediante utilizzo delle maggiori entrate derivanti dal settimo comma dell’articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, introdotto dal comma 1 del presente articolo;

b) quanto a 14,2 milioni di euro per l'anno 2024 e a 2,1 milioni di euro per l'anno 2025, mediante utilizzo delle minori spese derivanti dal settimo comma dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, introdotto dal comma 1 del presente articolo;

c) quanto a 0,1 milioni di euro per l'anno 2026, a 0,7 milioni di euro per l'anno 2027, a 1,5 milioni di euro per l'anno 2028, a 5,2 milioni di euro per l'anno 2029, a 9,3 milioni di euro

per l'anno 2030, a 10,7 milioni di euro per l'anno 2031, a 10,1 milioni di euro per l'anno 2032 e a 7,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2033, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 203, della legge 11 dicembre 2016, n. 232. 4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio».

➤ Di cosa parliamo

L'art. 21 del d.d.l. n. 1532-bis propone alcune modifiche alla **disciplina della costituzione di rendita vitalizia** di cui alla [l. n. 1338/1962](#). In particolare, si prevede che, laddove sia **decorso il termine decennale** per la richiesta della rendita vitalizia da parte del datore di lavoro e per l'azione del risarcimento del danno, **il lavoratore può presentare la domanda di rendita vitalizia con oneri a proprio carico senza limiti temporali**.

Sui tempi di esercizio di tale facoltà era intervenuta la **giurisprudenza**, chiarendo che le **richieste di rendita vitalizia sono assoggettate all'ordinario termine di prescrizione decennale**. Tuttavia, non avendo fatto seguito istruzioni amministrative a livello centrale sul punto, le varie **sedi territoriali dell'Inps hanno applicato termini diversi**.

➤ L'intervento delle parti sociali e degli esperti

➤ Rappresentanza dei lavoratori

Cgil (11 gennaio 2024).

Cgil considera la norma **positiva** e viene **sostenuta proprio in considerazione della giurisprudenza** che si era consolidata e che aveva determinato un respingimento di moltissime domande di riscatto-rendita vitalizia presentate direttamente dai lavoratori.

Cisl (11 gennaio 2024).

Per Cisl la modifica normativa è da valutare in modo **positivo** dal momento che chiarisce che il termine di prescrizione decennale non si applica alla richiesta di rendita vitalizia con oneri interamente a carico del lavoratore.

In questo modo verrebbero **superati contrasti interpretativi e applicativi derivanti dalla giurisprudenza** sviluppatasi negli ultimi anni.

Uil (11 gennaio 2024).

Quanto all'art. 21, per Uil la nuova norma sembra **risolvere per via legislativa un nodo che è stato supposto a interpretazioni giurisprudenziali** diverse.

Si valuta, quindi, **positivamente** il riconoscimento al lavoratore del diritto di chiedere all'Inps la costituzione della rendita vitalizia anche dopo il decorso del termine di prescrizione.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

ProfessionItaliane (31 gennaio 2024).

ProfessionItaliane definisce l'articolo in questione come uno **strumento di tutela a protezione di tutti i lavoratori** che non hanno la responsabilità del proprio versamento contributivo e che possono, pertanto, subire un conseguente danno pensionistico.

Si è specificato, inoltre, che sarebbe opportuno dotare tale previsione normativa di una **disciplina "transitoria"**, relativa alle domande di costituzione di rendita vitalizia rimaste inevase negli ultimi anni.

➤ **Enti ed esperti**

Pasquale Tridico, professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre (30 gennaio 2024).

Il professor Tridico ricorda come **ci siano in Inps molti casi in cui il lavoratore non si ritrova**, a fine carriera e quindi, decorsi i 10 anni di prescrizione, **i contributi che credeva di avere.**

In questi casi, egli non poteva fare più nulla, se non appellarsi ad un giudice. E la giurisprudenza è stata altalenante in materia, a volte concedendo al lavoratore la non prescrizione e a volte la prescrizione.

Ora si darebbe questa facoltà al lavoratore (con onere a suo carico).

Questa norma infatti era stata **analizzata e proposta dallo scorso CDA di Inps.**

Articolo 22 – Svolgimento mediante videoconferenza o in modalità mista delle riunioni degli organi degli enti previdenziali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103

di Cecilia Catalano, Francesca Di Gioia, Tabata Maini

> Articolo 22

1. Al fine di contenere i costi e consentire la più ampia partecipazione dei componenti, le riunioni degli organi statutari degli enti previdenziali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, possono svolgersi, anche ordinariamente, mediante videoconferenza, anche soltanto per una parte dei componenti, nel rispetto dei criteri di trasparenza e tracciabilità, identificabilità, sicurezza delle comunicazioni e protezione dei dati personali di cui all'articolo 73 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

2. Gli enti previdenziali di cui al comma 1, che non prevedono nei propri ordinamenti le modalità di svolgimento delle riunioni di cui al medesimo comma 1, sono tenuti a disciplinarle nei rispettivi statuti, con deliberazione da sottoporre ai Ministeri vigilanti, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

> Di cosa parliamo

La disposizione **introduce le modalità videoconferenza o mista quali forme anche ordinarie di svolgimento delle riunioni degli organi statutari degli enti previdenziali** di cui al d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509, e al d.lgs. 10 febbraio 1996, n. 103 (ossia degli enti di diritto privato che gestiscono forme obbligatorie di previdenza e di assistenza) (comma 1).

Il richiamato art. 3 del d.lgs. n. 509/1994 prevede, al comma 1, che la vigilanza sulle associazioni o fondazioni di cui all'art. 1 del decreto medesimo (ossia gli enti privatizzati) sia esercitata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministero dell'economia e delle finanze, nonché dagli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza per gli enti trasformati ai sensi dell'art. 1, comma 1. Il comma 2 statuisce che, nell'esercizio della vigilanza, il Ministero del lavoro e della previdenza

sociale, di concerto con i Ministeri competenti a vigilare, approvi i seguenti atti: lo statuto e i regolamenti, nonché le relative integrazioni o modificazioni; b) le delibere in materia di contributi e prestazioni, sempre che la relativa potestà sia prevista dai singoli ordinamenti vigenti. La relazione tecnica precisa, infine, che l'articolo, afferendo alle modalità di svolgimento delle riunioni degli organi degli enti previdenziali, non comporta nuovi o maggiori oneri a carico dello Stato.

➤ **L'intervento delle parti sociali e degli esperti**

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Si esprimono positivamente rispetto all'introduzione della misura, che **assicura maggiore trasparenza rispetto all'attività degli organi dell'ente previdenziale.**

➤ **Enti/Esperti**

Cassa Geometri (13 febbraio 2024).

Giudica positivamente la formalizzazione della possibilità di consentire lo svolgimento mediante videoconferenza o in modalità mista delle riunioni degli organi degli Enti previdenziali (di cui al d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509, e al d.lgs. 10 febbraio 1996, n. 103). Tale disposizione offre uno snellimento delle complesse procedure cui gli Enti sono tenuti ad attenersi, prevedendo che le riunioni degli organi statutarie si possano svolgere, anche in via ordinaria, con tali modalità, e garantendo così la più ampia partecipazione dei componenti oltre ad un effettivo contenimento dei costi.

Tuttavia questa positiva semplificazione perde rilevanza se inserita nell'ambito del processo di graduale stratificazione normativa che negli ultimi anni ha reso il sistema organizzativo, nonché di vigilanza e controllo, cui sono sottoposte le casse, sempre più caotico e contorto (vigilanza e controllo di molteplici Enti, solo a titolo esemplificativo: Ministero del lavoro, Ministero dell'economia, Corte dei Conti, Commissione di vigilanza sui fondi pensione, Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale, Anac, Agid, Dipartimento della funzione pubblica, ecc.). Spesso l'impianto regolatorio si traduce in un intricato coacervo di controlli, che, lungi dal garantire una maggiore efficacia degli stessi, comporta soltanto una duplicazione degli adempimenti burocratici e degli oneri.

Articolo 23 – Disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento presso le istituzioni scolastiche

di Michele Corti, Filippo Fumarola, Silvia Loponte, Carlo Pace, Fabrizio Simonini

➤ Articolo 23

1. Dopo il comma 784-quater dell’articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono inseriti i seguenti:

«784-quinquies. Al fine di condividere e diffondere soluzioni organizzative ed esperienze di eccellenza, presso il Ministero dell’istruzione e del merito è istituito l’Albo delle buone pratiche dei percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento, nel quale sono raccolte le buone pratiche adottate dalle istituzioni scolastiche. Con decreto del Ministro dell’istruzione e del merito sono definite le modalità di costituzione e funzionamento dell’Albo.

784-sexies. Ai fini del consolidamento di percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento che rispondano a criteri di qualità sotto il profilo formativo e orientativo, è istituito presso il Ministero dell’istruzione e del merito l’Osservatorio nazionale per i percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento, con compiti di sostegno delle attività di monitoraggio e di valutazione dei medesimi percorsi. La composizione e il funzionamento dell’Osservatorio sono definiti con il decreto di cui al comma 784-septies. All’attuazione del presente comma si provvede nell’ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai componenti dell’Osservatorio non spettano compensi, indennità, gettoni di presenza, rimborsi di spese né altri emolumenti comunque denominati.

784-septies. Con decreto del Ministro dell’istruzione e del merito sono definite la composizione, le modalità di funzionamento e la durata in carica dei componenti dell’Osservatorio di cui al comma 784-sexies».

➤ Di cosa parliamo

Il comma 784-quinquies riconduce espressamente l’istituzione dell’Albo delle buone pratiche dei percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento alle finalità “di condividere e diffondere soluzioni organizzative ed esperienze di eccellenza”. L’ultimo periodo del comma in esame demanda quindi a un decreto del Ministro

dell'istruzione e del merito la definizione delle modalità di costituzione e di funzionamento dell'Albo.

Al riguardo, la relazione tecnica fa presente che «la piattaforma per l'alternanza scuola-lavoro è già operativa e al suo interno è già prevista la sezione “Storie di alternanza” nella quale sono descritte le buone pratiche. Pertanto, all'attuazione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente».

In base al **comma 784-sexies**, l'istituzione **dell'Osservatorio nazionale per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento è finalizzata al loro consolidamento in modo tale che rispondano a criteri di qualità sotto il profilo formativo e orientativo**. All'attuazione del comma in esame si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, indennità, gettoni di presenza, rimborsi di spese né altri emolumenti comunque denominati.

Il **comma 784-septies** demanda a un decreto del Ministro dell'istruzione e del merito il compito di **definire la composizione, le modalità di funzionamento e la durata in carica dei componenti dell'Osservatorio**.

➤ **Rappresentanza dei lavoratori**

Cgil (11 gennaio 2024).

Si esprimono perplessità circa l'istituzione dell'Osservatorio, in merito: al suo funzionamento; alla sua gestione; alla composizione dei membri partecipanti; alla trasparenza e alla rappresentatività dei membri partecipanti ed inoltre, in merito alla trasparenza delle attività di monitoraggio. Si propone, dunque, di portare a conoscenza delle scuole e delle famiglie degli studenti il contenuto delle attività extra-scolastiche progettate per l'adempimento dei PCTO, affinché queste ultime siano funzionali ed interconnesse ai percorsi di istruzione degli studenti.

Cisl (11 gennaio 2024).

Si esprime a favore sia all'istituzione dell'Albo delle Buone Pratiche, che all'Osservatorio. Si domanda, però, che anche i sindacati facciano parte dell'Osservatorio, in particolare nei comparti scuola, salute e sicurezza, in attuazione delle recenti modifiche normative che hanno previsto per questi percorsi un potenziamento delle misure di prevenzione e tutela della salute e sicurezza degli studenti.

Uil (11 gennaio 2024).

Si dimostra favorevole sia all'Albo che all'Osservatorio nell'ambito del monitoraggio PCTO; sul punto, si avanza una proposta più ampia, ossia una (futura) adozione di un Protocollo in tema di Salute e sicurezza sul lavoro tra Governo, Parti sociali e soggetti interessati, che possa essere recepito dalla legislazione. Si ritiene, inoltre, necessaria l'istituzione a livello Regionale/Territoriale, di un Registro delle imprese selezionate secondo “standard” minimi obbligatori da condividere a livello nazionale, tra cui l'applicazione di CCNL stipulati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale ed il rispetto della normativa su salute e sicurezza comprovato anche dalla presenza obbligatoria del RLS aziendale o del RLST.

➤ **Rappresentanza dei datori di lavoro**

Conflavoro Pmi (18 gennaio 2024).

Si suggerisce di sviluppare dei percorsi di formazione e/o di integrare nei percorsi formativi i “fondamenti didattici” della cultura imprenditoriale e inerenti alle principali attività svolte dalle imprese, al fine di potenziare le competenze trasversali degli studenti.

Cna, Confartigianato Imprese e Casartigiani (24 gennaio 2024).

Si esprime sostegno ai PCTO.

Federalberghi (30 gennaio 2024).

Si illustra l’accordo tra Unioncamere e Rete nazionale istituti alberghieri per superare il *mismatch* di competenze nel comparto del Turismo. La collaborazione si inserisce nelle attività in fase avanzata di sperimentazione da parte di entrambe le organizzazioni, insieme a Rete Nazionali Istituti Alberghieri, al fine di implementare i percorsi di istruzione e formazione professionale – compresi gli ITS Academy – oltre che per promuovere iniziative congiunte per l’orientamento degli studenti, dei docenti e dei tutor aziendali e scolastici.

Confesercenti (30 gennaio 2024).

Si propone di dimostrare maggiore impegno nel rafforzare il proprio ruolo di ponte fra scuola e imprese.

Fipe Confcommercio (7 febbraio 2024).

Si ritiene di particolare importanza la previsione di un albo delle buone pratiche in materia di percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento (PCTO) per favorire la diffusione e la valorizzazione delle buone pratiche in un ambito di fondamentale importanza per il mercato del lavoro e cioè quello dell’incontro e della collaborazione tra scuola e mondo del lavoro. Si evidenzia come, già da due anni, Fipe si è resa protagonista di un progetto di certificazione delle competenze per gli studenti del terzo e quarto anno delle scuole superiori impegnati nei PCTO.

➤ **Altre forme di rappresentanza**

Anasf (30 gennaio 2024).

Si segnala l’iniziativa “Economic@mente – Metti in conto il tuo futuro”, un progetto di educazione finanziaria per gli studenti della scuola secondaria di secondo grado – avviato nel 2009, in collaborazione con la società Progetica – nell’intento di fornire ai giovani gli strumenti di conoscenza del mondo del risparmio ed insegnando loro il valore della pianificazione finanziaria per raggiungere gli obiettivi in maniera efficace ed efficiente.

➤ Enti ed esperti**Anmil (30 gennaio 2024).**

Si richiede il proprio inserimento nell'Osservatorio nazionale dei PCTO. Si propongono, inoltre, due emendamenti. Anzitutto che all'art. 23 comma 1 venga aggiunta la previsione dell'intervento di un testimonial/formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In secondo luogo, che all'art. 23 venga aggiunto il 23-*bis*, per lo stanziamento di 6 milioni di euro a carico del bilancio dell'Inail ai fini della promozione e diffusione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro in ogni scuola di ordine e grado, avvalendosi dell'apporto esperienziale delle vittime d'incidenti sul lavoro e di malattie professionali o di loro familiari superstiti.

Federazione nazionale degli ordini Tsrn e Pstrp (31 gennaio 2024).

Si rimarca il punto della relazione tecnica in cui si propone l'opportuna sostituzione del termine Albo col termine Registro, al fine di evitare confusione con la denominazione usata nel sistema ordinistico. Inoltre, si comunica che sulla piattaforma <https://www.istruzione.it/alternanza/> è già possibile leggere le descrizioni di buone pratiche di PCTO.

Notizie sugli autori

- Giada Benincasa** Assegnista di ricerca, Università di Modena e Reggio Emilia
- Gloria Maria Barro** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Cecilia Catalano** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Michele Corti** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Massimiliano De Falco** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Francesca Di Gioia** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Filippo Fumarola** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Antonio Lamberti** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Graziana Ligorio** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

- Silvia Loponte** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Tabata Maini** Apprendista di ricerca, ADAPT
- Chiara Nardo** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Carlo Pace** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Alessandra Sannipoli** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Fabrizio Simonini** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
- Elena Zanella** Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena

APPENDICE

Audizioni delle parti sociali

1. [Cgil, 11 gennaio 2024](#)
2. [Cisl, 11 gennaio 2024](#)
3. [Uil, 11 gennaio 2024](#)
4. [Confindustria, 18 gennaio 2024](#)
5. [Confcommercio Professioni, 18 gennaio 2024](#)
6. [Confimi Industria, 18 gennaio 2024](#)
7. [Conflavoro Pmi, 18 gennaio 2024](#)
8. [Assoprofessioni, 24 gennaio 2024](#)
9. [Confprofessioni, 24 gennaio 2024](#)
10. [Alleanza delle Cooperative Italiane, 24 gennaio 2024](#)
11. [Cna, Confartigianato Imprese e di Casartigiani, 24 gennaio 2024](#)
12. [Confcommercio, 30 gennaio 2024](#)
13. [Aniv – Associazione nazionale ispettori vigilanza, 30 gennaio 2024](#)
14. [Fiaip, 30 gennaio 2024](#)
15. [Fimaa, 30 gennaio 2024](#)
16. [Federalberghi, 30 gennaio 2024](#)
17. [Confesercenti, 30 gennaio 2024](#)
18. [Conf. Pmi Italia, 30 gennaio 2024](#)
19. [Anasf, 30 gennaio 2024](#)
20. [Confagricoltura, 30 gennaio 2024](#)
21. [Anisa Italia, 30 gennaio 2024](#)
22. [Anmil, 30 gennaio 2024](#)

23. [Cia – Agricoltori italiani, 30 gennaio 2024](#)
24. [Avedisco, 30 gennaio 2024](#)
25. [Confservizi Asstra-Utilitalia e Fimaa, 30 gennaio 2024](#)
26. [Alessandro Ferretti, avvocato giuslavorista, 30 gennaio 2024](#)
27. [Pasquale Tridico, professore ordinario di politica economica presso l'Università Roma Tre, 30 gennaio 2023](#)
28. [Alessandra Servidori, docente di diritto del lavoro, welfare e politiche di pari opportunità, 30 gennaio 2024](#)
29. [Sumai Assoprof, 31 gennaio 2024](#)
30. [ProfessionItaliane, 31 gennaio 2024](#)
31. [Federazione nazionale degli ordini Tsmr e Pstrp, 31 gennaio 2024](#)
32. [Federazione nazionale degli ordini dei chimici e dei fisici, 31 gennaio 2024](#)
33. [Federfarma, 31 gennaio 2024](#)
34. [Confapi, 6 febbraio 2024](#)
35. [Ance, 6 febbraio 2024](#)
36. [Assaeroporti, 6 febbraio 2024](#)
37. [Confederazione Asso, 6 febbraio 2024](#)
38. [Univendita, 6 febbraio 2024](#)
39. [Unilavoro Pmi, 6 febbraio 2024](#)
40. [NurSind, 6 febbraio 2024](#)
41. [Assindatcolf, 6 febbraio 2024](#)
42. [Assovolo, Assocontrol; Confcooperative Fedagripesca, Coldiretti, 6 febbraio 2024](#)
43. [Fipe-Confcommercio, 7 febbraio 2024](#)
44. [Confindustria Alberghi, Enzima12, 7 febbraio 2024](#)
45. [Aiga, 12 febbraio 2024](#)
46. [Ancl, 13 febbraio 2024](#)

47. [Cndcec, 13 febbraio 2024](#)
48. [Consiglio dell'ordine nazionale dei tecnologi alimentari, 13 febbraio](#)
49. [Cassa italiana di previdenza e assistenza dei geometri liberi professionisti, 13 febbraio 2024](#)
50. [Fnopi, 13 febbraio 2024o](#)
51. [Federpesca, 14 febbraio 2024](#)
52. [Assiterminal, 14 febbraio 2024](#)
53. [Uniport, 14 febbraio 2024](#)
54. [Ancip, 14 febbraio 2024](#)
55. [Inps, 14 febbraio 2024](#)
56. [Inail, 14 febbraio 2024](#)
57. [Ciip, Anma, Siml, 15 febbraio 2024](#)
58. [Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, 16 febbraio 2024](#)
59. [Aeroporti 2030, 23 febbraio 2024](#)

Altri documenti

[Disegno di legge n. 1532-bis](#)

[Dossier. Disposizioni in materia di lavoro, A.C. 1532-bis, 29 novembre 2023](#)

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

1. L. Casano, T. Galeotto, A. Guerra, G. Impellizzieri, S. Prosdocimi, M. Tiraboschi, [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è](#), 2021
2. F. Nespoli, [Le relazioni industriali alla prova di maturità: politica, contrattazione o comunicazione?](#), 2021
3. F. Nespoli, [Il futuro della rappresentanza del lavoro nelle parole dei protagonisti](#), 2021
4. T. Galeotto, [Il tirocinio e le sue molteplici articolazioni nell'incrocio tra definizioni nazionali e regolazioni regionali](#), 2022
5. E. Massagli, D. Porcheddu, S. Spattini (a cura di), [Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea](#), 2022
6. ADAPT, [Elezioni 2022: il lavoro nei programmi dei partiti](#), 2022
7. F. Alifano et al., [Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti. Seconda edizione](#), 2022

Soci ADAPT

Adecco Group	Confprofessioni	Ifoa
Ance	Coopfond-Lega- coop nazionale	IHI Charging Sys- tems International
Ancl nazionale	Cremonini	Inail
Ancl Veneto	Danone Company	LavoroPiù
Aninsei	Day Ristoservice	Manageritalia
Anpit	Edenred Italia	Manpower
Assindustria Vene- tocentro	Elettra Sincrotone Trieste	Manutencoop
ASSIV	Enel	Marchesini Group
Assoimprenditori	Esselunga	Marelli
Alto Adige	Farminindustria	Mcl
Assolavoro	Federalberghi	Mercer Italia
Assologistica	Federdistribuzione	Nexi Payments
Assolombarda	FederlegnoArredo	Nuovo Pignone
Brembo	Federmeccanica	Randstad Italia
Cisl	Femca-Cisl	Scuola Centrale Formazione
Coesia	Fiege	Snfia
Confartigianato	Fim-Cisl	Synergie Italia
Confcommercio	Fincantieri	Ugl
Confcooperative	Fipe	Uiltec
Confetra	Fisascat	Umana
Confimi Industria	Fondazione Fai-Cisl	Unipolsai
Confindustria Ber- gamo	Forma	World Employment Confederation
Confindustria Cu- neo	Gi Group	



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione