



R.ETE.  
IMPRES E ITALIA

**Camera dei Deputati**  
**Commissione XI**  
**Lavoro pubblico e privato**

**Esame dello schema di decreto legislativo  
recante disposizioni integrative e correttive  
dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81,  
e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151  
(atto n. 311)**

**Audizione**

11 luglio 2016

Di seguito, le Organizzazioni di R.E TE. Imprese Italia esprimono le loro valutazioni sullo Schema di decreto legislativo (AG 311) recante disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151.

- **Sul d.lgs. 81/2015**

Lo schema di decreto interviene sulla disciplina organica dei contratti di lavoro mediante una modifica sui voucher, volta a garantire la loro piena tracciabilità. E' previsto, infatti, che i committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. In caso di violazione degli obblighi di comunicazione è prevista una sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

La modifica è volta a garantire la piena tracciabilità dei voucher, già da tempo annunciata, con l'obiettivo di evitare che il lavoro accessorio possa trasformarsi in uno strumento che consente il lavoro sostanzialmente "nero".

La disciplina del lavoro accessorio, infatti, è finalizzata a regolamentare quelle prestazioni lavorative, che non sono riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o autonomo, prescindendo quindi dalla qualificazione del rapporto di lavoro.

Si tratta di una disciplina che comunque risulta rilevante, perché presenta degli importanti vantaggi sia per il committente che per il prestatore di lavoro garantendo per quest'ultimo la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

Il committente, infatti, può beneficiare di prestazioni lavorative nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza

rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare un contratto.

Il prestatore, d'altro canto, può integrare le sue entrate attraverso queste prestazioni, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

Questa normativa, tuttavia, secondo il report pubblicato dal Ministero del Lavoro e dalla relazione al provvedimento, nella sua applicazione concreta, ha registrato talune criticità per un potenziale uso distorto.

La modifica proposta dal Legislatore risulta condivisibile, perché, costituisce una garanzia verso la concorrenza sleale operata ai danni di quei datori di lavoro che utilizzano lo strumento in modo corretto, senza restringerne il campo di applicazione, prevedendo un tempo congruo per la comunicazione, consentendo il ricorso a uno strumento di positiva flessibilità, vantaggioso per entrambe le parti del rapporto.

Nella pratica attuazione, è opportuno da un lato che il principio di tracciabilità si realizzi in stretta connessione con le esigenze di semplificazione e dall'altro che i criteri siano validi per tutti i settori e le tipologie di rapporti di lavoro, senza introdurre, come invece fa il provvedimento, ingiustificate differenziazioni.

- **Sul d.lgs. 148/2015**

La modifica in parola è relativa alla possibilità di trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» (che costituiscono una delle causali di CIGS) in contratti di solidarietà «espansivi», al fine di favorire l'incremento degli organici delle singole aziende, l'inserimento di nuove competenze e, più complessivamente, aggiungere un tassello alla dotazione normativa di agevolazione alla creazione di occupazione.

Possono subire la trasformazione dei contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno 12 mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 e la trasformazione

deve avvenire nelle forme già previste dal d.lgs. n. 148/2015 per la stipula dei CDS espansivi.

Il suddetto limite temporale per la trasformazione costituisce un limite condivisibile perché idoneo a inibire eventuali comportamenti opportunistici di quanti decidano di porre in essere un contratto di solidarietà difensivo al solo fine di beneficiare della possibilità della trasformazione.

Lo strumento, che si presta a non trovare una diffusione di massa, alla luce della peculiarità dell'attuale periodo di crisi economica, in cui è ancora lenta la ripresa e sono ancora molto bassi i livelli della produttività, risulta comunque apprezzabile, perché è segno della volontà del legislatore di apprestare un'efficace tutela all'occupazione e allo sviluppo del lavoro, abbandonando la logica difensiva e di mera tutela del reddito che per molti anni ha accompagnato le politiche sociali.

- **Sui d.lgs. 149 e 150/2015**

Sul versante politiche attive e condizionalità, sono previste misure volte a potenziare l'attività della neonata ANPAL, tra le quali soprattutto una norma che mette nella disponibilità dell'Agenzia le informazioni di una serie di banche dati, tra cui quella reddituale dell'Agenzia delle Entrate.

Anche in questo caso si apprezza favorevolmente il cambio di paradigma volto a potenziare le politiche attive del lavoro, chiamate ad essere il vero motore della tutela del lavoro. Il mutamento di denominazione dell'ISFOL, che si trasforma in INAPP, Istituto per l'analisi delle politiche pubbliche, risulta un'auspicabile premessa per una riqualificazione della missione dell'Istituto.

Risulta inoltre positiva la chiarezza con la quale, rispetto ai poteri di vigilanza, controllo e finanche scioglimento dei Fondi Interprofessionali, si definiscono in maniera inequivoca le attribuzioni dell'Anpal e del Ministero del Lavoro.

## Sul d.lgs. 151/2015

Vengono disposte alcune modifiche alla disciplina sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, in materia di controlli a distanza e in tema di dimissioni.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro con persone disabili, nel condividere le *ratio* delle variazioni apportate alla L. 68/99, si segnala tuttavia la criticità introdotta dalla modifica al quarto comma dell'art. 15, della Legge n. 68/1999, che prevede per i datori di lavoro che non abbiano adempiuto alla copertura delle quote dell'obbligo una sanzione per ciascun giorno pari al quintuplo della misura del contributo esonerativo. Sul punto, evidenzia che l'inasprimento della sanzione appare eccessivo rispetto alla vigente previsione, comportando un incremento che passerebbe dall'attuale misura di euro 57,17 a circa euro 150,00.

Le modifiche all'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300, invece, rappresentano la conseguenza all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, le cui sedi territoriali subentrano nelle funzioni già esercitate dalle Direzioni territoriali del lavoro, per i casi in cui non si raggiunga un accordo sugli strumenti di videosorveglianza per le imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato non è ammesso ricorso gerarchico, posto che l'Ispettorato e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non sono posti in un rapporto gerarchico tra loro, ma soltanto in un rapporto di vigilanza.

Sul tema dei controlli a distanza si precisa che sarebbe stata opportuna una modifica alla norma, nel senso di prevedere espressamente che l'accordo sindacale richiesto ai fini dell'installazione dei sistemi di videosorveglianza possa essere raggiunto non soltanto con le rappresentanze sindacali aziendali, ma anche con quelle territoriali.

Si tratta di una norma che interverrebbe a precisare e a recepire quanto ampiamente diffuso nella prassi, soprattutto per le aziende di piccole dimensioni, come quelle dell'artigianato, che non hanno una rappresentanza sindacale aziendale e che adottano un modello di rappresentanza territoriale.

La modifica alla disciplina delle dimissioni, infine, è finalizzata a chiarire che la nuova procedura non si applica ai rapporti posti in essere con la P.A., posto che in questo settore non si ravvisano le esigenze di tutela alla base della normativa.

Sul punto, si sottolinea come la nuova disciplina prevista per il recesso del prestatore di lavoro risulti particolarmente farraginoso e complessa da un punto di vista pratico e attuativo.

Seppur nella convinzione che sia necessaria di una regolamentazione e di un potenziamento del controllo per evitare il fenomeno delle dimissioni in bianco, si ritiene che la soluzione concretamente individuata pone in essere una serie di questioni tecniche che risultano penalizzanti per le imprese. Si propone, quindi, di procedere nella semplificazione della procedura e soprattutto di intervenire sul piano sanzionatorio, in quanto è contraddittorio constatare che, mentre per il datore di lavoro sono previste rilevanti sanzioni, non è individuata alcuna soluzione per l'ipotesi in cui il prestatore di lavoro non rispetti gli obblighi di legge. Si arriva, infatti, all'esito paradossale di scaricare il mancato adeguamento del lavoratore alla normativa, sull'azienda, che, per avere certezza dell'interruzione del rapporto di lavoro, potrebbe essere costretta a procedere al licenziamento (sopportandone tutti i costi conseguenti) del dipendente che si è dimesso, ma che non ha adempiuto agli obblighi della nuova normativa. Si rileva, pertanto che sul tema delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro il decreto 151/2015 non è stato recepito il criterio di delega incentrato sui "comportamenti concludenti". Si chiede quindi che con il presente provvedimento di modifica tale criterio venga recepito e inserito tra le modalità di risoluzione del rapporto.