

2010

Collegato Lavoro – documentazione 1



Usr Cisl Veneto

Ufficio Studi e Coord. Uffici Vertenze

28/10/2010

Sommario

DISEGNO DI LEGGE 1141-QUATER F COLLEGATO LAVORO

A cura di Giorgio Santini, segretario confederale Cisl

pagina 3-11

DISEGNO DI LEGGE N. 1441 QUATER F COLLEGATO LAVORO NORME PREVIDENZIALI

A cura di Angelo Marinelli e Valeria Picchio, Cisl Confederale

pagina 12- 22

DISEGNO DI LEGGE 1141-QUATER F COLLEGATO LAVORO

note a cura di Giorgio Santini, segretario confederale Cisl

E' stato approvato lo scorso 19 ottobre in settima e definitiva lettura dalla Camera dei Deputati il **Disegno di Legge 1441 quater F**, più noto come "**collegato lavoro**" recante "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro".

Rispetto alla sesta lettura del Senato (29 settembre scorso) non sono ovviamente state apportate modifiche. Il testo completo del Disegno di Legge approvato è allegato alla presente circolare.

1. Un iter legislativo complesso

Il 19 ottobre scorso si è concluso un lungo percorso parlamentare iniziato il 5 agosto 2008 con lo stralcio, alla Camera, del disegno di legge **1441 quater**.

Il testo originario prevedeva solo nove articoli ed è stato profondamente modificato durante le sette letture parlamentari anche a seguito dell'accordo interconfederale tra le parti sociali (esclusa la Cgil) dell'11 marzo 2010 ed il rinvio da parte del Presidente della Repubblica alla Camere del 31 marzo 2010.

2. I contenuti del provvedimento di legge

Il provvedimento è composto da 50 articoli dei quali solo alcuni sono relativi al lavoro.

Di seguito verranno approfondite in tre distinte parti le norme relative al **mercato del lavoro**, i provvedimenti specifici riguardanti il **processo e le controversie di lavoro** e le norme sull'**apprendistato**.

2.1 Le norme sul mercato del lavoro

Art. 7 Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro

Art. 16 Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 36 Modifiche all'articolo 9 del decreto-legge n.148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n.236 del 1993

Art. 46 Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile

Art. 48 Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276

Art. 50 Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative

Per quel che riguarda le modifiche relative alla disciplina sull'**orario di lavoro (art. 7)** vengono modificate le sanzioni per le violazioni delle seguenti norme:

- divieto di superamento delle 48 ore della durata media dell'orario settimanale di lavoro, anche calcolato come media su periodi più lunghi
- riposo domenicale
- riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

La Cisl ha ritenuto inopportuno l'intervento di riduzione di importo delle sanzioni relative a norme di grande importanza relative ai tempi di lavoro e di riposo.

Vi è poi un comma relativo ai periodi di riposo dei **lavoratori marittimi** che prevede la derogabilità contrattuale (a livello nazionale, ma in assenza di intervento nel CCNL anche a livello territoriale e aziendale) delle norme legislative sui periodi di riposo limitatamente a quei lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali.

Si tratta di una norma a nostro parere negativa che potrebbe aprire a negoziazioni territoriali con sindacati corporativi o addirittura di comodo oltre che un'indebita intromissione legislativa in un ambito proprio della contrattazione collettiva.

L' **art. 16** rivede le norme relative alla concessione del **part time nel pubblico impiego**, stabilendo che le amministrazioni pubbliche possano rivedere i part-time concessi fino al 2008 e chiedere, rispettando i principi di correttezza e buona fede, la trasformazione in full-time. Abbiamo espresso una valutazione critica su questa norma che irrigidisce le maglie dell'organizzazione proprio nel momento in cui si chiede alla pubblica amministrazione di essere più flessibile. Pur nella consapevolezza che il part-time vada contemperato con le esigenze organizzative dei servizi e degli enti, riteniamo che esso vada sostenuto come strumento che consente di tenere insieme lavoro, benessere organizzativo, esigenze familiari, soprattutto pensando che le donne costituiscono la maggioranza del pubblico impiego e sono forza lavoro altamente qualificata.

L'**art. 36** amplia, invece, il raggio di azione della **legge 236/93**, prevedendo la possibilità di utilizzo dei fondi relativi anche per misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Si è trattato di un intervento comprensibile in tempi di crisi, ma da valutare attentamente nella sua applicazione poiché rischia strutturalmente di spostare l'asse di intervento della legge 236 individuando una priorità relativa al sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati a scapito delle attività di formazione continua. E' necessario investire strategicamente sul collegamento tra politiche attive e passive del lavoro, ma un tale intervento deve essere progettato organicamente.

Valutiamo positivamente la proroga di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato, occupazione femminile (art. 46) già previste dalla Legge 247/07 di applicazione del Protocollo Welfare del 23 luglio 2007.

La durata delle proroga è di 24 mesi dall'entrata in vigore della Legge.

In uscita dalla crisi tutte queste deleghe rivestono una significativa importanza, in particolare riteniamo necessaria la ripresa del confronto su una riforma complessiva del sistema degli **ammortizzatori sociali**, mettendo a sistema le positive sperimentazioni realizzate negli ultimi due anni.

Appare inoltre opportuno ricordare in particolare la delega relativa all'**occupazione femminile** che ha visto una prima elaborazione progettuale dei due Ministeri interessati attraverso la recente pubblicazione del **Piano Italia 2020** per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Quello del sostegno al lavoro femminile è certamente uno dei temi fondamentali per il miglioramento e l'inclusività del mercato del lavoro italiano, in un paese nel quale l'occupazione femminile è al penultimo posto dell'Unione Europea a 27.

La Cisl richiede un confronto costante e strutturato con il sindacato e le parti sociali rispetto all'attuazione del Piano.

Rispetto alle modifiche relative al **Decreto Legislativo 276/03 (Art. 48)**:

abbiamo valutato positivamente la previsione dell'obbligo di segnalazione dei casi nei quali un percettore di sussidio o di indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero una occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente, pur sottolineando come alle responsabilità individuali del percettore di sussidio al reddito debbano accompagnarsi sempre reali percorsi di reinserimento e di collegamento tra politiche passive e attive del lavoro; è positiva la reintroduzione della somministrazione a tempo indeterminato, c.d. *staff leasing*, così come la reintroduzione del riferimento al contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro per quel che riguarda le misure relative alla formazione e al sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione.

Infine, all'**art. 50** vengono modificati i termini della "**sanatoria**" per quei datori di lavoro che, essendo stata accertata la natura subordinata di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa** da loro stipulati, abbiano offerto, entro il 30 settembre 2008, la stipula di un contratto di lavoro subordinato ai lavoratori impiegati secondo quanto previsto dalla Legge Finanziaria del 2006. Abbiamo valutato negativamente la diminuzione degli oneri a carico dei datori di lavoro e degli indennizzi spettanti ai lavoratori mentre è da ritenersi positivo il definitivo chiarimento, intercorso durante i lavori della settima lettura, in base al quale gli indennizzi sono da considerarsi **aggiuntivi** alla stipula di un contratto di lavoro a carattere subordinato.

2.2. Le norme su conciliazione, arbitrato e processo del lavoro

Gli articoli relativi al processo e alle controversie di lavoro sono tre: 30 (*Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*), 31 (*conciliazione e arbitrato*) e 32 (*decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato*).

Di seguito si passano in rassegna gli aspetti principali, rimandando al paragrafo successivo le valutazioni di merito.

2.2.1 Art. 30: Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

L'art. 30, al comma 1, stabilisce che, in tutte le norme lavoristiche che contengano *“clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio di poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità”* con l'esclusione del controllo *“di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente”*.

Questa disposizione limita il potere interpretativo del giudice per evitare sovrapposizioni tra il giudizio di merito e il potere organizzativo esercitato dall'impresa. Si tratta di una specificazione coerente sia con la dottrina giurisprudenziale che della Corte di Cassazione.

Il comma 2 dell'art. 30 attribuisce alle commissioni di certificazione il compito non solo della qualificazione del contratto (come già previsto dal d.lgs 276/2003), ma anche della certificazione della valutazione fornita dalle parti di queste clausole e cioè sostanzialmente i diritti e gli obblighi contenuti dal contratto stesso. (orario, retribuzione, ecc.)

Il comma 3 prevede che, nel valutare le motivazioni del licenziamento, il giudice debba *“far riferimento alle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, ovvero nei contratti individuali di lavoro.”*

2.2.2. Art. 31 (conciliazione e arbitrato)

Vengono modificati gli articoli del Codice di Procedura Civile relativi a conciliazione ed arbitrato.

Modificando l'art. 410 del Codice di Procedura Civile si rende il tentativo di conciliazione non più obbligatorio, ma facoltativo. Va ricordato che l'obbligo precedente era inserito nella via giudiziaria e di fatto era una pura formalità senza nessuna possibilità di riuscita. Ora la conciliazione diventa facoltativa, ma una volta scelto tale strumento lo si porta avanti in maniera effettiva eventualmente anche attraverso l'arbitrato.

Lo strumento della conciliazione viene modificato anche rispetto all'**art. 412 CPC**.

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, le parti possono affidare la soluzione della controversia, in via arbitrale, alla stessa commissione di certificazione. Le parti devono indicare un termine per l'emanazione del lodo e le norme che la commissione deve applicare. Il lodo arbitrale è impugnabile solo per vizi procedurali. Si tratta di una innovazione che modifica il Codice di Procedura Civile.

Il nuovo art. 412 del CPC introduce la **possibilità** per le parti di decidere il **lodo arbitrale secondo equità**.

Valutiamo positivamente che, oltre al rispetto dei principi generali dell'ordinamento sia stato introdotto il rispetto dei principi regolatori della materia (del lavoro), anche derivanti da obblighi comunitari, ribadendo che, a nostro avviso, ciò significa il rispetto dei diritti indisponibili dei lavoratori, in particolare relativi ad istituti regolati da contratti collettivi e leggi, riconducibili a diritti e principi costituzionali.

In questo ambito i contratti collettivi stipulati nel settore privato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nel settore pubblico delle organizzazioni sindacali rappresentative a norma del d. lgs 165/2001 possono individuare tra le materie da essi regolamentate istituti da devolvere al giudizio arbitrale secondo equità che non sia in contrasto con i principi precedentemente indicati.

Sul tema della impugnabilità va rafforzata la possibilità nei contratti nazionali di lavoro che le parti firmatarie dei contratti collettivi, in caso di controversie di lavoro originate da diversa interpretazione di norme contrattuali, possano essere interpellate per dare le interpretazioni autentiche sulle materie oggetto di controversie.

Modificando l'**art. 411** si permette invece di considerare la conciliazione riuscita anche solo relativamente ad una parte della controversia. Se la conciliazione non riesce, è previsto che la commissione di conciliazione formuli una proposta per la formulazione bonaria della controversia.

Nella modifica all' **art. 412 ter**, nel mantenere la possibilità di svolgere la conciliazione presso le sedi previste dai contratti collettivi, non ci si riferisce più solo ai contratti nazionali.

Inoltre, relativamente all'**art. 412 quater**, si introducono modalità di conciliazione ed arbitrato **irrituali**, non regolamentati dai soli contratti collettivi, ma anche dalle legge e dai contratti individuali certificati.

Il comma 9 dell'articolo regola infine la c.d. **clausola compromissoria**.

Solo se sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è possibile prevedere clausole compromissorie che comportino la devoluzione obbligatoria della controversia al collegio arbitrale.

E' stata introdotta nella legge la positiva disposizione che prevede che la clausola compromissoria non possa essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova (e, ove non previsto, prima che siano trascorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro). Sulle modalità di attuazione della scelta del lavoratore riteniamo prioritaria la regolazione attraverso l'accordo interconfederale o i contratti collettivi, come previsto in modo inequivocabile dal comma 9 dell'art.31.

La norma ha poi recepito quanto già previsto dall'Avviso Comune firmato dalle parti sociali che prevede che la clausola compromissoria non possa comunque avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono pertanto totalmente prive di fondamento e strumentali le posizioni politiche e sindacali che hanno parlato di "libertà di licenziamento" o di attentato all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Riteniamo inoltre positivo che, davanti alle commissioni di certificazione, le parti possano farsi assistere da un legale di fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato, fermo restando che le stesse commissioni dovranno avere caratteristiche di terzietà.

E' stata positivamente modificata anche la modalità di **intervento del Ministero del Lavoro** in caso di mancata stipula di accordi interconfederali o contratti collettivi volti a definire la pattuizione di clausole compromissorie.

Il testo dispone infatti che, trascorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convochi le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative, al fine di promuovere un accordo. Solo nel caso in cui non si giunga ad un accordo nei successivi 6 mesi, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, individua in via sperimentale, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, le modalità di attuazione della nuova disciplina. Inoltre tale decreto potrà essere modificato tenendo conto di eventuali successivi accordi tra le parti sociali.

Va ribadito che, valorizzando il fondamentale ruolo delle parti sociali nella regolazione di strumenti come conciliazione e arbitrato, riteniamo fondamentale, al fine di dare piena applicazione alla nuova legge, il ruolo della contrattazione collettiva attraverso un **Accordo Interconfederale** che dovrà essere stipulato tra le parti sociali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2.2.3 Art. 32 (Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

L'art. 32 prevede nuove clausole piuttosto stringenti in materia di decadenza **del** diritto di impugnare il licenziamento (anche se nullo, perché discriminatorio, o inefficace, per mancanza della forma scritta), il contratto a termine, i contratti di collaborazione, i trasferimenti, le cessioni ex art. 2112 cod. civ., gli appalti e la somministrazione.

In tutti questi casi, trascorsi i 60 + 270 giorni dal provvedimento da parte datoriale senza che venga depositato il ricorso giudiziario, il lavoratore perde il diritto di adire in giudizio.

Il comma 5 dell'art. 32 prevede, infine, che, in caso di conversione di contratti a termine illegittimi, per i giudizi in corso e futuri, il giudice dovrà quantificare il danno maturato fino al deposito della sentenza con una somma tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Valutiamo positivamente la precisazione che la comunicazione del licenziamento possa avvenire esclusivamente in forma scritta, eliminando ogni possibile equivoco. Va poi nella direzione delle richieste della Cisl la modifica intervenuta in Senato che ha portato i termini di impugnazione da 180 a 270 giorni.

3. Le norme sull'apprendistato c.d. "di diritto dovere". (art. 48 comma 8)

Il disegno di legge, contiene - tra le altre modifiche - alcune rilevanti innovazioni all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e cioè la possibilità, ferma restando la disciplina generale di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, che **l'obbligo di istruzione** di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modificazioni, **si assolvano anche nei percorsi di apprendistato cd. "di diritto dovere"**

Una possibilità, tuttavia, che si aprirà concretamente **solo dopo la definizione di una "necessaria intesa tra le Regioni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le Parti Sociali"**, che, come noto, era già prevista ai sensi del comma 4 del citato articolo 48 per l'operatività di questa tipologia di apprendistato.

Pur confermando tutte le riserve di metodo e di merito sul provvedimento, il recepimento, nella formulazione del comma, del vincolo da noi richiesto di condizionare esplicitamente l'ipotesi di anticipazione dell'apprendistato nel contesto dell'obbligo di istruzione all'intesa nazionale tra le Regioni, i Ministeri competenti e le parti sociali, apre importanti opportunità per sancire quegli elementi irrinunciabili di coerenza strutturale e di garanzia di accesso, qualità ed esigibilità della formazione, opportunamente rafforzata, che la Cisl ha già da tempo proposto:

- incardinamento di questa opzione di anticipazione, accessibile solo dopo il compimento del 15°anno di età, all'interno di un percorso di istruzione e formazione professionale, anche per il necessario conseguimento delle competenze chiave di cittadinanza cui è finalizzato prioritariamente l'obbligo di istruzione innalzato;
- forte personalizzazione del percorso formativo, con la indicazione di una quota di formazione formale esterna pari almeno al 50% dell'orario previsto per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui all'art.17, Capo III del D.lgs 226/05;
- progettazione e gestione del percorso formativo da parte di enti di formazione accreditati, anche ai sensi del regolamento interministeriale 29 novembre 2007 che disciplina i requisiti specifici di accreditamento per l'attuazione dell'obbligo di istruzione.

4. Alcune valutazioni finali sul testo

E' indubbio che le norme sulle controversie di lavoro siano state le più discusse dell'intero provvedimento anche a seguito del rinvio da parte del Presidente della Repubblica.

La CISL, confermando le posizioni già precedentemente espresse, valuta nel complesso positivamente le formulazioni finali del testo, che hanno tenuto conto delle osservazioni espresse da Presidente della Repubblica e dell'Avviso Comune delle parti sociali (con l'autoesclusione della Cgil) dello scorso 11 marzo.

Ribadiamo l'importanza e l'utilità degli strumenti della conciliazione e dell' arbitrato, liberamente scelti dai lavoratori e regolati attraverso la contrattazione collettiva. Essi devono costituire un'opportunità tempestiva ed efficace per la risoluzione delle controversie di lavoro, contribuendo in questo modo a deflazionare l'attuale congestione degli Uffici giudiziari in materia di cause di lavoro.

DISEGNO DI LEGGE N. 1441 QUATER F COLLEGATO LAVORO

NORME PREVIDENZIALI

Nota a cura di Angelo Marinelli e Valeria Picchio, Cisl Confederale

Il 19 ottobre scorso è stato approvato in via definitiva dalla Camera, in settima lettura il DDL 1141 quater F dopo un iter legislativo lungo e travagliato.

Le norme di carattere previdenziale hanno subito limitate modifiche rispetto alla originaria stesura già commentata nel mese di marzo.

In questa nota prendiamo comunque in considerazione, per coerenza espositiva, l'insieme delle disposizioni inerenti la previdenza e gli enti previdenziali che hanno subito alcune variazioni a seguito delle novità introdotte con il decreto legge 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

Art. 1 - Delega al Governo per la ridefinizione dei lavori usuranti

Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge (il quindicesimo giorno dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) uno o più decreti legislativi per la ridefinizione della normativa dei lavoratori dipendenti, privati e pubblici, impegnati in lavori e attività particolarmente usuranti che maturino i requisiti per il pensionamento a far data dal 1 gennaio 2008. Questi lavoratori potranno conseguire, a domanda, il pensionamento anticipato con requisiti inferiori rispetto a quelli richiesti per la generalità dei lavoratori dipendenti, secondo i principi e i criteri direttivi dettati dall'art. 1 comma 3 lettere da a) ad f) della legge 247/2007.

Tale norma, concertata come è noto con le parti sociali in base al Protocollo del luglio 2007, prevede:

- Un requisito anagrafico minimo ridotto di tre anni rispetto alle regole generali ma in ogni caso non inferiore a 57 anni;
- Un'anzianità contributiva minima di 35 anni;
- L'applicazione del regime delle "finestre" previste dall'art. 1 c. 6 lettere c) e d) della legge 243/2004, vale a dire, due decorrenze all'anno nei mesi di gennaio e luglio;
- Lo svolgimento di mansioni particolarmente usuranti secondo la definizione del decreto del Ministro del lavoro 19/5/1999 art. 2¹;
- lo svolgimento di lavoro notturno, così come definito dal decreto legislativo n. 66/2003, sempre che i lavoratori possano far valere nel periodo indicato dalla norma una permanenza minima nel periodo notturno;

¹Il Decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministro del Tesoro del 19/5/1999 definisce particolarmente usuranti le seguenti mansioni: «lavori in galleria, cava o miniera»: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità; «lavori nelle cave» mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale; «lavori nelle gallerie» mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità; «lavori in cassoni ad aria compressa»; «lavori svolti dai palombari»; «lavori ad alte temperature»: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di 2^a fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale; «lavorazione del vetro cavo»: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio; «lavori espletati in spazi ristretti», con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture; «lavori di asportazione dell'amianto» mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

- l'attività di lavoro a "linea a catena" con un processo produttivo caratterizzato dalla misurazione di tempi di produzione e svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo in base alla descrizione contenuta nell'art. 1 comma 3 legge 243/2004;
- i conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone;

La sussistenza di queste condizioni sia al momento del pensionamento sia per un periodo minimo di 7 anni negli ultimi 10 anni nel periodo transitorio e, una volta che il sistema sia arrivato a regime per almeno la metà della vita lavorativa.

Il principio di delega reiterato nel nuovo provvedimento è di particolare rilevanza perché la sua attuazione introdurrebbe nel nostro ordinamento, per la prima volta in modo strutturale e non episodico se si esclude l'inattuato tentativo effettuato con il Decreto Legislativo 374/93, una disciplina organica dei benefici pensionistici concessi a taluni lavoratori che abbiano svolto attività di lavoro particolarmente usuranti.

Si ricorda che la delega già contenuta nella legge 247/2007 (attuativa del protocollo sul welfare del 23 luglio 2007) era all'epoca scaduta per la fine anticipata della legislatura.

La nuova delega contenuta nel collegato lavoro "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", approvato in via definitiva dalla Camera, in settima lettura, il 19 ottobre u.s., riprende, in modo invariato, la precedente formulazione già contenuta nella legge 247/2007.

Viene però prevista (comma 2, art. 1 del provvedimento in esame una clausola di salvaguardia che fissa un criterio di priorità, in relazione alla maturazione dei requisiti agevolati o della data di presentazione delle domande qualora, nell'ambito della procedura di accertamento del diritto al beneficio, emergano scostamenti tra i costi derivanti dalle domande accolte e la copertura finanziaria prevista.

Restano ferme le modalità procedurali per l'emanazione dei predetti decreti legislativi indicate nei commi 90 e 91 e le norme di copertura finanziaria di cui al comma 9 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247². Sugli schemi dei decreti attuativi, corredati della scheda

² Ai sensi dell'art. 1, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n° 247, gli schemi dei decreti legislativi deliberati dal Consiglio dei Ministri saranno trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia. Le Commissioni dovranno rendere il parere entro trenta giorni dalla data di assegnazione dello schema o degli schemi di Decreto. La legge prevede che qualora i termini per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari scadano nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni (il predetto termine è invece prorogato di venti giorni nel caso in cui le Commissioni abbiano chiesto e ottenuto dai Presidenti delle Camere una proroga di venti giorni per l'espressione del parere, qualora ciò si renda necessario per la complessità della materia). Decorso il termine, ovvero quello prorogato, senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo può decidere di non conformarsi alle condizioni eventualmente formulate dalle Commissioni, ritrasmettendo alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Il comma 91, dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n° 247, prevede infine la possibilità, da parte del Governo, di adottare disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi di delega.

tecnica, e sulle eventuali disposizioni correttive e integrative dovranno essere sentite le OO.SS. e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Art. 2 - Delega al Governo per la riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro

Il Governo viene delegato ad adottare, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi diretti a riorganizzare gli enti, istituti e società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute e a ridefinire il rapporto di vigilanza di tali Ministeri sugli stessi enti, istituti e società vigilati, ferme restando l'autonomia di ricerca e le funzioni ad essi attribuite. I principi e criteri direttivi della delega fanno riferimento alla semplificazione e allo snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa in base ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, alla razionalizzazione e alla ottimizzazione delle spese.

Si prevede, inoltre:

- a) il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e della società Italiana Lavoro Spa;
- b) la razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento - previa riorganizzazione dei centri di spesa e adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa - degli enti e istituti vigilati riconoscendo il valore strategico degli istituti preposti alla tutela della salute dei cittadini;
- c) la ridefinizione del rapporto di vigilanza tra Ministero del lavoro, Ministero della salute e gli enti e istituti vigilati;
- d) l'organizzazione del Casellario centrale infortuni in base al principio di autonomia funzionale entro i criteri fissati dalla legge;
- e) l'obbligo per gli enti e istituti vigilati di adeguare i propri statuti alle disposizioni dei decreti legislativi di attuazione entro sei mesi dalla entrata in vigore degli stessi.

I decreti legislativi saranno emanati su proposta del Ministero del Lavoro e del Ministero della Salute rispetto alle specifiche competenze e di concerto con il Ministero dell'Economia e altri dicasteri, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza Unificata Stato Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano che deve esprimersi entro 30 giorni. In mancanza il Governo potrà comunque procedere. Successivamente gli schemi di decreto saranno trasmessi alle Camere per il parere delle Commissioni parlamentari competenti che si esprimono entro 40 giorni. Decorso tale termine i decreti potranno comunque essere emanati. Nel caso in cui il termine per l'espressione di tali pareri scada nei 30 giorni precedenti l'adozione dei decreti legislativi il termine di dodici mesi per l'esercizio della delega è prorogato di due mesi. L'adozione dei decreti di attuazione non deve comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Entro tre mesi dall'entrata in vigore del collegato lavoro si procederà al riordino degli organismi collegiali e degli altri organismi previsti dalla legge o da regolamento nell'amministrazione centrale della salute sulla base dei seguenti criteri:

- eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali
- razionalizzazione delle competenze
- limitazione delle strutture anche tramite unificazione

- diminuzione del numero dei componenti degli organismi.

Art. 14 c. 2 - Comunicazione telematica degli enti di previdenza

Questa norma, rimasta invariata, prevede l'inserimento del comma 11 bis all'art. 72 del D.L. 112/2008 convertito con modifiche nella Legge 133/2008 e stabilisce che, per determinare il trattenimento in servizio oltre il compimento del limite di età per il collocamento a riposo e la risoluzione del rapporto di lavoro con 40 anni di anzianità contributiva dei dipendenti pubblici, gli enti previdenziali comunichino anche in via telematica alle pubbliche amministrazioni richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.

Art. 19 - Specificità delle Forze armate, Forze di Polizia e Vigili del Fuoco

Viene ribadita la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di Polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale e dello stato giuridico del relativo personale in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali previste da leggi e regolamenti per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti. Alla luce di questa disposizione bisognerà quindi verificare i limiti alla applicazione delle novità previdenziali (finestre mobili, ecc.) previste dagli articoli 12 e seguenti della legge 122/2010.

Con successivi provvedimenti legislativi verrà data attuazione a tali principi e indirizzi e saranno stanziati le risorse finanziarie.

Inoltre, viene prevista la partecipazione del COCER, in rappresentanza del personale militare, alle attività negoziali svolte in attuazione delle sopra richiamate finalità e concernenti il trattamento economico del personale.

Art. 22 - Età pensionabile dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del SSN

Viene estesa, ai dirigenti del ruolo sanitario la disposizione, già vigente per i dirigenti medici, la possibilità di trattenimento in servizio, su istanza dell'interessato, fino ai 40 anni di servizio effettivo. La norma non sembra tenere in considerazione i periodi riscattati.

In ogni caso, il limite massimo di permanenza in servizio non può superare i 70 anni e ciò non può dare luogo ad un aumento del numero dei dirigenti. Queste disposizioni si applicano anche ai dirigenti medici e del ruolo sanitario del SSN in servizio al 31/1/2010.

Si stabilisce, inoltre, che i dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive debbano presentare la domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di età per il collocamento a riposo che per la maggioranza dei dipendenti della pubblica amministrazione è 65 anni.

Art. 25 - Certificati di malattia

Per assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nel settore privato e nel settore pubblico e per un controllo più efficace delle stesse, dal 1 gennaio 2010 viene esteso al settore privato la procedura già in vigore nel settore pubblico, in virtù della quale, l'INPS è tenuta a trasmettere al datore di lavoro l'attestazione medica ricevuta dal medico di base o dalla struttura sanitaria (art. 55 septies d.lgs. 165/2001).

Art. 27 c. 7 - Benefici previdenziali dei vigili volontari

La norma delega il Governo ad adottare, entro diciotto mesi, dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per armonizzare, a decorrere dal 1 gennaio 2012, il sistema di tutela previdenziale e assistenziale previsto per il personale permanente e volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) l'equiparazione della pensione ai supersiti riconosciuta ai familiari dei vigili del fuoco volontari deceduti per causa di servizio al trattamento previsto per i familiari superstiti dei vigili del fuoco in servizio permanente anche nel caso in cui i vigili del fuoco volontari siano deceduti nello svolgimento di attività di addestramento o operative diverse da quelle relative al soccorso;
- b) l'equiparazione del trattamento economico concesso ai vigili del fuoco volontari a quello previsto per i vigili del fuoco in servizio permanente in caso di infortunio gravemente invalidante o di malattia contratta per causa di servizio, comprendendo anche il periodo di addestramento iniziale prestato dagli aspiranti vigili del fuoco a titolo gratuito.

Gli schemi di decreti legislativi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione dei pareri delle Commissioni competenti che si esprimono entro 30 giorni decorso tale termine i decreti possono essere emanati. Se tale termine scade nei 30 giorni che precedono la scadenza dei termini per l'attuazione della delega o successivamente, il termine per l'esercizio della delega è prorogato di ulteriori 2 mesi.

L'onere è stato quantificato in 20 milioni di euro per il 2012 e 1 milione di euro dal 2013 e dovrà essere coperto la corrispondente riduzione delle proiezioni per il 2012 dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente, iscritto, ai fini del bilancio 2010/2012 nell'ambito del programma "fondi di riserva speciali". Il ministero dell'Economia è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 35 - Proroga indennizzo commercianti

Si conferma la modifica dell'art. 19 ter del decreto legge n. 185/2008 convertito nella legge n. 2/2009 nel senso che l'indennizzo concesso ai titolari di aziende commerciali che cessano definitivamente l'attività è previsto anche per coloro che sono in possesso dei requisiti previsti

dall'articolo 2 del d.lgs. 207/1996³ nel **periodo compreso tra il 1/1/2009 e il 31/12/2011**. Per i soggetti che, nel mese di compimento dell'età pensionabile siano anche in possesso del requisito contributivo minimo per l'accesso alla pensione di vecchiaia, tale indennizzo spetta fino alla prima decorrenza utile della stessa prestazione.

Analogamente sono prorogati anche gli indennizzi per cessazione dell'attività commerciale concessi in base all'art. 1 comma 272 della legge 311/2004 in pagamento alla data del 31/12/2008.

Questa precisazione risulta assai importante alla luce dell'introduzione, con la legge 247/2007, delle quattro "finestre" per le pensioni di vecchiaia e, dal 2011, della nuova "finestra mobile" di 18 mesi prevista per gli iscritti alle gestioni speciali lavoratori autonomi.

Le domande per la concessione dell'indennizzo possono essere presentate fino al 31/1/2012. L'aliquota contributiva aggiuntiva prevista dall'art. 5 del citato decreto 207/1996, pari allo 0,09%, viene ulteriormente prorogata fino al 31/12/2014.

Art. 39 - Omissione contributiva dei committenti

Il committente che non effettua il versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali trattenute sui compensi dei collaboratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 legge 335/1995 è sottoposto alle sanzioni penali e al procedimento previsti dal D.L. 463/1983 convertito in legge 638/1983 artt. 1 bis, 1 ter, 1 quater.

Con il provvedimento vengono rafforzate le sanzioni per il committente che non effettua il versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali trattenute sui compensi dei collaboratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata. Si tratta di una norma finalizzata a contrastare e limitare un fenomeno che, se non conosciuto in tempo dal lavoratore, potrebbe essere causa di una ridotta copertura previdenziale, soprattutto se nel frattempo è intervenuta la prescrizione dell'obbligo contributivo. Bisogna inoltre ricordare che per questi lavoratori non opera il principio della automaticità delle prestazioni previdenziali

³ **Art. 2 D.lgs. 207/1996. Requisiti e condizioni. 1.** L'indennizzo previsto dall'art. 1 spetta ai soggetti che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1996 e il 31 dicembre 1998, siano in possesso dei seguenti requisiti: a) più di 62 anni di età, se uomini, ovvero più di 57 anni di età, se donne; b) iscrizione, al momento della cessazione dell'attività, per almeno 5 anni, in qualità di titolari o coadiutori, nella Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS). **2.** L'erogazione dell'indennizzo è subordinata, nel periodo indicato dal comma 1, alle seguenti condizioni: a) cessazione definitiva dell'attività commerciale; b) riconsegna dell'autorizzazione per l'esercizio dell'attività commerciale e dell'autorizzazione per l'attività di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, nel caso in cui quest'ultima sia esercitata congiuntamente all'attività di commercio al minuto; c) cancellazione del soggetto titolare dell'attività dal registro degli esercenti il commercio e dal registro delle imprese presso la camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

vigente per i lavoratori subordinati e l'accredito della contribuzione è sempre condizione essenziale per accedere alle prestazioni.

Art. 40 - Contribuzione figurativa

Dal 1/1/2005, per effetto dell'art. 44 comma 9 della legge n. 326/2003, i datori di lavoro devono trasmettere in via telematica agli enti previdenziali mensilmente i dati retributivi e altre informazioni utili per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative e per l'erogazione delle prestazioni previdenziali. A seguito di questa importante innovazione normativa, l'INPS ha provveduto a modificare profondamente le proprie procedure interne incidendo, tra l'altro, in modo significativo sulle modalità di calcolo della contribuzione figurativa. Con l'art. 42 in commento si adegua, di fatto con un metodo quanto mai discutibile, la normativa alla nuova procedura amministrativa.

Infatti, la norma stabilisce che, per i **periodi successivi al 31/12/2004** ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno del reddito, il valore retributivo da attribuire a ciascuna settimana ai periodi per i quali è riconosciuta la contribuzione figurativa è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di prestazione lavorativa **nel mese in cui si colloca l'evento**. Tale importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

Pertanto, per i periodi precedenti il 1/1/2005 sarà necessario continuare a fare riferimento all'art. 8 legge 155/1981 che prende in considerazione, invece, la media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i predetti periodi o, nell'anno di decorrenza della pensione, nel periodo compreso sino alla data di decorrenza della pensione. Se nell'anno solare non risultano contribuzioni effettive si farà riferimento all'anno solare immediatamente precedente in cui risultano retribuzioni.

Il riferimento agli elementi retributivi ricorrenti e continuativi su cui calcolare l'importo è importato perché smentisce, almeno per i periodi successivi al 31/12/2004, una restrittiva posizione dell'INPS, su cui si è sviluppato uno specifico contenzioso, che nel calcolo dello stesso escludeva le somme percepite a titolo di tredicesima, quattordicesima. Devono, invece, essere escluse voci non ricorrenti (es. premi)

Art. 41 - Responsabilità di terzi nelle invalidità civili e recupero da parte dell'INPS

Viene previsto il recupero, da parte dell'ente erogatore, delle somme corrisposte a titolo di pensione, assegno e indennità agli invalidi civili per fatto illecito di terzi, fino a concorrenza dell'ammontare di queste prestazioni nei confronti del responsabile civile e della compagnia di assicurazioni. Il valore capitale della prestazione verrà definito mediante criteri e tariffe da

determinare in base ad un decreto del Ministro del lavoro e del Ministro dell'economia, sentito il c.d.a. INPS⁴ da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge. Non è chiaro se la previsione, che ricorda la surrogazione già prevista dall'art. 14 della legge 222/1984 in tema di prestazioni di inabilità e assegno di invalidità Inps, si estenda anche alle prestazioni erogate a ciechi civili e sordomuti poiché non espressamente richiamate.

Art. 42 - Comunicazione delle imprese di assicurazione all'INPS

A partire dal 1/1/2010 nei casi di infermità che determina incapacità lavorativa, il medico è tenuto a dare segnalazione nel certificato di malattia del fatto che essa derivi da responsabilità di terzi al fine di consentire all'ente assicuratore di esperire le azioni di surroga e di rivalsa. Inoltre, nel caso di eventi accaduti in danno di soggetti aventi diritto alla indennità di malattia erogata dall'Inps che siano imputabili a responsabilità di terzi, l'impresa di assicurazione, prima di procedere al risarcimento del danno, deve darne comunicazione all'INPS che, entro 15 giorni, trasmetterà all'impresa assicurativa un "certificato di indennità corrisposte" (CIR) ove si attesta l'avvenuta liquidazione dell'indennità di malattia e il relativo importo. L'impresa assicuratrice dovrà quindi procedere all'accantonamento e al rimborso preventivo all'INPS dell'importo certificato. Si precisa inoltre che dall'attuazione della norma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il ruolo del medico di base nella relazione con l'INPS negli ultimi tempi è stato particolarmente valorizzato, tuttavia, l'esperienza, almeno fino ad ora, mette in evidenza come sussistano ancora profonde difficoltà a rendere effettive le previsioni di legge (vedi certificato di malattia on-line e nuova procedura per le domande di invalidità civile).

Art. 43 - Albo imprese artigiane

Ai fini del contenimento degli oneri previdenziali, a decorrere dal 1 gennaio 2010 gli atti e i provvedimenti relativi alle modificazioni dello stato di fatto e di diritto compresa la cessazione delle imprese individuali e di tutti i soggetti iscritti all'albo delle imprese artigiane, sono inopponibili all'Inps decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti, sentite le commissioni provinciali dell'artigianato e gli altri organi o enti competenti le cui potestà restano comunque ferme.

L'Inps dovrà attuare idonee forme di comunicazione ai soggetti interessati ma dall'attuazione dell'articolo non dovranno derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 44 - Pignoramenti e sequestri

⁴ Con il DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010 art. 7 commi da 7 a 14 è stato in realtà soppresso il consiglio di amministrazione Inps e le competenze attribuite al Presidente.

La norma prevede l'inserimento del comma 1 ter all'articolo 14 del dl n. 669/1996 convertito in legge n. 30/1997 in virtù del quale le disposizioni in tema di notifiche degli atti a pena di nullità, foro competente, ecc., si applicano anche ai pignoramenti mobiliari di cui agli artt. 513 e seguenti del codice di procedura civile promossi nei confronti di enti e istituti esercenti forme di previdenza ed assistenza obbligatorie organizzati su base territoriali.

Art. 45 - Contribuzione figurativa malattia

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa, a domanda dell'interessato, entro un determinato limite temporale innalzato progressivamente dall'art. 1 d.lgs. 564/1996 entro il tetto massimo di ventidue mesi (95 settimane)⁵ raggiunto nel 2009. Il lavoratore che superi, nell'ambito della sua vita contributiva, tale periodo si trova privo di copertura contributivo per la parte eccedente.

Con la previsione contenuta nell'articolo 47 in commento viene introdotto nel d.lgs. 564/1996 l'articolo 1 bis in virtù del quale il citato limite di ventidue mesi non si applica, a partire dall'insorgenza dello stato di inabilità ai sensi della legge 222/1984 art. 8, ai soggetti che abbiano conseguito tale inabilità a seguito di un infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilità. In tale caso, la norma precisa che non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale.

La norma non è chiara dal momento che, pur facendo espresso riferimento alla inabilità ai sensi della legge 222/1984 art. 8 (specifica prestazione previdenziale erogata dall'INPS) risulta poi fare riferimento alla inabilità per infortunio sul lavoro (l'inabilità temporanea è erogata dall'Inail). L'obiettivo, comunque, pare essere quello di non penalizzare dal punto di vista previdenziale lavoratori che, avendo subito un infortunio sul lavoro grave, si trovino in stato di malattia per periodi superiori ai 22 mesi.

Art. 49 - Comitati Inps

Le nomine dei componenti del Comitato amministratore del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito previsto dal decreto del Ministro del lavoro n. 158/2000 non può essere effettuata per più di due volte.

Vengono, inoltre, apportate modifiche alla composizione del Comitato amministratore del Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari (D.lgs. 565/1996): i consiglieri del fondo si riducono a 12, si prevede la designazione di cinque componenti da parte delle associazioni sindacali rappresentative degli iscritti e si stabilisce che il Comitato sia presieduto dal Presidente dell'Inps o suo delegato scelto tra i componenti del Consiglio di amministrazione dell'Istituto.

⁵ L'originario periodo di 24 mesi è stato ridotto a 22 mesi dall'art. 3 D.lgs. 278/1998.

