

## **Contributo CISL**

### **Disegno di Legge N. 1264 (Disposizioni in materia di lavoro)**

Di seguito esprimiamo osservazioni relativamente agli articoli per noi di maggiore rilevanza, evidenziando particolare preoccupazione per le normative introdotte agli art. 9, 10, 11 e 17

#### **Art.1 (Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)**

- *Comma 1. Lett.c)*

Viene integrato l'articolo 38 (con il co.4-bis) prevedendo, in sintesi, che il Ministero della salute verifichi periodicamente il mantenimento dei requisiti richiesti per lo svolgimento della professione di medico competente, ai fini della loro permanenza nell'elenco ufficiale.

*Provvedimento di assoluta rilevanza, non tanto (o non solo) ai fini dell'innalzamento della competenza dei medici competenti (che si presume vi sia), ma del loro aggiornamento costante, tenuto conto dell'ampliamento del ruolo che le ultime modifiche normative hanno determinato e della parallela repentina evoluzione dei rischi ed insorgenza di sempre nuove tipologie di pericolo (tra cui l'IA)*

- *Comma 1. Lett.d)*

- In tema di sorveglianza sanitaria la prima modifica che viene prevista (all'art.41, co.2, lett.a e e-bis) attiene alla visita preventiva che il lavoratore deve svolgere prima di essere adibito alla mansione specifica e che, per non sottoporlo a duplice visita in caso di assunzione, si dispone che le due finalità possano confluire in una unica visita.

*Provvedimento che ci trova concordi, ma che richiederebbe una precisazione in merito al momento nel quale possa essere svolta la visita pre-assuntiva. Perché contrariamente al termine (che fa presumere possa essere attuata prima che il lavoratore venga assunto/adibito alla mansione) tale visita deve necessariamente avere il fine di valutare l'idoneità alla mansione e non al lavoro in generale, rischiando così di incidere sulla scelta da parte del datore di lavoro di assumere, o meno, il lavoratore in caso emergano delle compromissioni psico-fisiche, determinando comportamento discriminatorio. La modifica, unendo le due visite, aiuta la chiarezza, ma andrebbe maggiormente esplicitata la gestione delle visite di idoneità nel periodo di prova. Andrebbe colta l'occasione viste le modifiche apportate all'art.13 del disegno di legge in tema proprio di periodo di prova.*

- Sempre in tema di sorveglianza sanitaria la modifica prevista all'art.42, co.2, lett. e-ter), prevede che a fronte di un'assenza da parte del lavoratore per causa di salute propria di oltre sessanta giorni continuativi non vi sia più l'obbligo di sottoporlo al rientro a visita medica di

idoneità ma che tale possibilità sia ritenuta necessaria dal medico competente, pur dovendo sempre esprimere il giudizio di idoneità alla mansione.

*Pur nutrendo delle riserve in merito a tale modifica, ritenendo che la ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo così lungo di assenza per malattia (60 gg.) non possa avvenire senza una visita da parte del MC, l'aver previsto comunque che debba essere emesso il giudizio di idoneità prevede una responsabilità da parte del MC molto alta che sicuramente farà diminuire i casi di ritenuta non necessità di addivenire alla visita del lavoratore dopo un'assenza prolungata a fronte dell'emissione del giudizio di idoneità. Resta poi confermata la possibilità di fare ricorso all'organo di vigilanza territorialmente competente (art.41, co.9).*

- Ancora in tema di salute, sempre all'interno dell'art.41, la consultazione delle Parti sociali, da parte della Conferenza Stato-Regioni, per addivenire all'accordo mediante il quale rivisitare le condizioni e modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol-dipendenza in ambito lavorativo, prevista con scadenza al 31/12/2009 (mai rispettata) viene spostata al 31 dicembre 2024.

*Pur risultando evidente la già inutile modifica, considerati i tempi del disegno di legge, si 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, e pertanto si propone di spostare la data al 31.12.25.*

#### **Art. 8 Modifiche relative ai Fondi di solidarietà bilaterali**

Si interviene sulla casistica dei fondi bilaterali di solidarietà istituiti dopo il 1° maggio 2023, con conseguente trasferimento dei datori di lavoro precedentemente iscritti al Fis, rinviando a successivi decreti la quantificazione delle risorse trasferibili dal Fis ai nuovi Fondi, per la quale si terrà conto del patrimonio del FIS al 31 dicembre dell'anno precedente e dei contributi versati nell'anno precedente dai datori di lavoro appartenenti al settore di riferimento del Fondo neocostituito.

*La norma andrebbe meglio ponderata e definita, precisando maggiormente i criteri per la quantificazione delle risorse, ad evitare che un eccessivo trasferimento di risorse dal Fis ai Fondi neocostituiti rischi di facilitare la nascita di piccoli fondi di solidarietà costituiti da soggetti poco o nulla rappresentativi.*

### **Art. 9 Utilizzo delle risorse del fondo bilaterale per la formazione dei lavoratori somministrati**

Si consente l'utilizzo congiunto delle risorse del fondo per la formazione dei lavoratori somministrati alimentato con il prelievo del 4%, risorse che attualmente sono utilizzate in due gestioni distinte a seconda che provengano dal prelievo su lavoratori a tempo determinato o a tempo indeterminato.

*Siamo contrari ad una norma che, entrando senza alcun confronto su temi della bilateralità, rischia che tutte le risorse del fondo Forma.Temp. vadano ad essere utilizzate per formare i candidati alle missioni a tempo determinato, un utilizzo più immediato e semplice da realizzare, togliendo peraltro ruolo alla contrattazione collettiva che già stabilisce alcune deroghe, ma mirate alla qualità della formazione e a soggetti particolarmente deboli, ad es. distogliendo risorse dalla gestione di FormaTemp relativa al tempo indeterminato ed indirizzandole ai lavoratori con missione a termine scaduta in particolari situazioni (malattia, infortunio, maternità). Chiediamo quindi che tale possibilità sia demandata al contratto collettivo di settore.*

### **Art.10 Somministrazione di lavoro**

- Vengono soppressi il quinto e il sesto periodo dell'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, i quali prevedono che l'utilizzatore possa impiegare in missione per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, un lavoratore somministrato a termine assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (quinto periodo) e che tale possibilità ha efficacia fino al 30 giugno 2025 (sesto periodo).

*Con la nuova norma si tornerebbe ad una situazione di incertezza, in cui troverebbe applicazione la sola circolare del ministero del lavoro (n. 17 del 31 ottobre 2018) la quale stabiliva che il limite di 24 mesi di durata non si applicava a tale casistica. Sarebbe opportuno sopprimere solo il sesto periodo.*

- Si prevede di escludere dal limite massimo del 30% in capo all'azienda utilizzatrice le stesse categorie di lavoratori già escluse dal limite massimo per le assunzioni a tempo determinato (start up, spettacoli, over 50 etc). Inoltre si escludono dal limite massimo i lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, se inviati in missione a tempo determinato.

*Mentre appare ragionevole allineare le esclusioni dal limite massimo di assunzioni in somministrazione a termine a quanto già previsto per le assunzioni con contratto a tempo determinato, siamo invece contrari all'esclusione di tutti coloro che sono assunti con tempo*

*indeterminato con missione a termine, cosa che andrebbe ad ampliare eccessivamente le esenzioni dai limiti di utilizzo del lavoro in somministrazione.*

- Si elimina del tutto la necessità di causali per assumere lavoratori disoccupati che godono da almeno sei mesi di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014.

*Siamo contrari ad eliminare la causale, pur trattandosi di soggetti svantaggiati, in quanto va considerato che per i primi 12 mesi, sia in caso di primo contratto che di proroga che di rinnovo, già non opera alcuna causale, e che per superare i 12 mesi operano le causali contrattuali. Non si ravvedono pertanto rigidità tali da giustificare deroghe per questi soggetti. Inoltre qualsiasi modifica alla normativa sulle causali dei contratti a termine e in somministrazione rischia di riaprire una sterile e stantia discussione.*

#### **Art. 11 Definizione di attività stagionali**

L'articolo introduce una definizione di attività stagionali (ai fini di alcune specificità normative previste dalla legislazione sui contratti a termine) che, oltre a quelle indicate D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, sarebbero quelle "attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015".

*Attualmente le attività da considerarsi stagionali sono sia quelle definite dal citato D.P.R. 1525/63, peraltro da anni in attesa di aggiornamento, sia quelle individuate dalla contrattazione collettiva in seguito a specifica delega da parte della legislazione, non esistendo nel nostro ordinamento una definizione di stagionalità stabilita per legge.*

*In tale contesto, una recente sentenza della Cassazione (sentenza n.9243 del 4-4-23) ha introdotto una distinzione tra "attività stagionali" che, legate alle stagioni meteorologiche, rientrano nelle deroghe disposte dalla normativa relativa ai contratti a termine, e "punte di stagionalità" che, pur riferendosi a incrementi di domanda ricorrenti in determinati periodi dell'anno per flussi di mercato, ma slegati dalle stagioni vere e proprie, invece non vi rientrerebbero e sarebbero da considerare meri picchi di attività. La norma proposta nel presente DDL punta a superare tale distinzione introdotta dalla Cassazione, che rischia di delegittimare le definizioni di attività stagionale sin qui adottate dalla contrattazione collettiva, ma nel fare ciò allarga il concetto di stagionalità fino a comprendere tutte le "intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno".*

*A nostro avviso, pur ritenendo dubbie le distinzioni individuate dalla Corte di Cassazione, va comunque accolto il criterio per il quale non qualsiasi incremento della normale attività lavorativa in determinati periodi dell'anno può qualificarsi come "attività stagionale", se non è ricorrente o ciclico, fermo restando il ruolo fondamentale dei contratti collettivi di ogni livello sottoscritti ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, ai quali è rimessa la determinazione e la durata di attività stagionale. A tale ultimo proposito, inoltre, riscontriamo nel testo un riferimento non puntuale al citato articolo 51, che è opportuno evitare su un tema così delicato.*

*Alla luce di tali osservazioni, chiediamo una riscrittura della norma che elimini i riferimenti a generiche intensificazioni dell'attività in determinati periodi dell'anno, senza reale attinenza ad una qualche ciclicità, e che utilizzi il riferimento puntuale ai contratti sottoscritti ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015.*

### **Art. 13 Periodo di prova nei contratti a termine**

Modificando l'art. 7, comma 2, del dlgs 27 giugno 2022 n. 104 (recepimento Direttiva Ue su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili), viene inserito un criterio di calcolo per la durata del periodo di prova nel contratto a termine, che, fatte salve previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, non potendo, in ogni caso, essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi.

*Quanto contenuto nell'art.6 si va ad inserire nel contesto dell'art.7 del Decreto sulle condizioni trasparenti di lavoro, il quale stabilisce che nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova è proporzionale alla durata e alle mansioni da svolgere e che in caso di rinnovo di un contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni non può essere apposto un nuovo periodo di prova. La nuova norma positivamente 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.*

*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.*

### **Art. 15 Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato**

A decorrere dal 2024 le risorse destinate alle attività di formazione nell'esercizio del contratto di apprendistato professionalizzante saranno utilizzabili per tutte le forme di apprendistato quindi anche per l'apprendistato di primo e di terzo livello.

*La Cisl chiede da tempo l'aumento delle risorse sia per gli apprendistati formativi del sistema duale sia per le attività di formazione promosse per elevare le competenze di base degli apprendisti con contratto professionalizzante. Le risorse sono infatti insufficienti e distribuire le poche disponibili tra tutte le forme di apprendistato non fa che aggravare una situazione di carenza già insostenibile.*

### **Art. 16. Incremento delle risorse destinate alle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative**

Le risorse destinate al finanziamento delle spese generali di amministrazione degli enti privati che svolgono attività formativa sono incrementate di 5 milioni di euro per l'anno 2024.

*La Cisl richiede da tempo un aumento delle risorse a sostegno degli enti formativi per cui siamo soddisfatti di questa misura.*

### **Art. 17 Applicazione del regime forfetario nel caso di contratti misti**

L'articolo introduce una deroga al divieto di accesso al regime fiscale forfetario per i lavoratori autonomi (c.d. flat tax per gli autonomi) che abbiano già o abbiano avuto rapporti di lavoro con la stessa azienda (la c.d. clausola contro le false partite Iva mono-committenti).

Si ricorda che il regime forfetario prevede il pagamento di un'imposta sostitutiva dell'Irpef del 15% per i lavoratori autonomi che abbiano compensi o ricavi fino a 85mila euro annui, e che attualmente non possono avvalersene i lavoratori la cui attività sia esercitata prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta.

In base alla norma che si vorrebbe introdurre, tale divieto non si applicherebbe nei confronti degli iscritti in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nelle forme di una collaborazione coordinata e continuativa, in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, a seguito di contestuale assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale e indeterminato, con orario compreso tra il 40% e il 50% dell'orario previsto dal CCNL applicato. Inoltre, occorre che il contratto di lavoro autonomo venga certificato dagli organi di cui all'articolo 76

del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e che non presenti, rispetto al contratto dipendente, sovrapposizioni riguardo all'oggetto, modalità della prestazione, orario e giornate di lavoro.

Anche per i professionisti non iscritti ad albo o registri è possibile la deroga al divieto di accesso al regime forfetario, con le stesse modalità appena viste, ma solo nei casi e nelle condizioni previste da uno specifico accordo aziendale sottoscritto ai sensi dell'art. 8 del dl n. 138/2011 (c.d. accordo di prossimità).

*La possibilità, prevista da questo articolo del DDL, di ampliare l'applicabilità di tale regime fiscale anche ai contratti misti, cancellando in una serie di casi la clausola contro le false partite Iva, rischia di aumentare il flusso di giovani che iniziano a lavorare con un falso lavoro autonomo, anche se in forma mista insieme ad un rapporto subordinato part-time, con conseguente riduzione di tutele sotto vari aspetti, in primo luogo sul fronte pensionistico.*

*Inoltre non è chiaro il motivo per cui la possibilità di deroga per coloro che non sono iscritti ad albo o registro è affidata alla contrattazione ai sensi dell'art 8 del dl 138/2011 e non ai sensi dell'art.51 del dlgs 81/15.*

#### **Art. 18 Contratto unico di apprendistato duale**

Questo articolo vorrebbe modificare la disciplina dell'art. 43 del d.lgs 81/2015 che norma l'apprendistato di primo livello. Si aggiunge alla possibilità di trasformazione di questo contratto, una volta giunto a termine, in apprendistato professionalizzante, anche la possibilità di trasformarlo in apprendistato di terzo livello, per dare la possibilità agli studenti che proseguono nella filiera formativa terziaria di conseguire il diploma ITS o il diploma di laurea in apprendistato in continuità con il percorso precedente.

*La Cisl è favorevole a questa misura ma deve essere chiarito che anche questo periodo in apprendistato di terzo livello deve essere compreso nel conteggio totale della durata massima stabilita dai contratti collettivi per l'acquisizione della qualifica contrattuale. Non è pensabile che gli studenti lavoratori una volta assunti con contratto professionalizzante dall'impresa debbano, nonostante i contratti pregressi, restare altri tre anni in apprendistato. Questa previsione vanificherebbe gli sforzi fatti per convincere i giovani ad acquisire un titolo di studio terziario, innalzare le competenze e contribuire così all'innovazione e allo sviluppo del nostro tessuto imprenditoriale.*

#### **ART. 19 Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro**

Modificando l'art. 26 del dlgs 151/15 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 nazionale applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, intende il rapporto risolto per volontà del lavoratore, equiparando la fattispecie a dimissioni, senza applicazione della disciplina delle dimissioni in forma telematica (dimissioni per fatti concludenti). Il datore di lavoro deve dare comunicazione preventiva alla sede territoriale dell'ispettorato del lavoro. E' fatta salva la possibilità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

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

*In particolare nella riformulazione della Commissione lavoro della Camera sono state accolte due nostre richieste di modifica che mirano a tutelare il lavoratore nei casi in cui sia il datore di lavoro a "costringerlo", alle dimissioni, essendo stato allungato da 5 a 15 giorni il periodo di assenza che consente di equiparare la fattispecie a dimissioni per fatti concludenti ed essendo stata introdotta una preventiva ed obbligatoria comunicazione del datore all'ispettorato, che avrà in tal modo la possibilità di effettuare verifiche.*

## **Art. 20 Conciliazioni in materia di lavoro in modalità telematica**

Si introduce la possibilità che anche i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi, come già previsto dalla riforma Cartabia per altri procedimenti. Con decreto interministeriale lavoro - giustizia, sentita l'Agenzia per l'Italia digitale e il Garante per la privacy, sono stabilite le regole tecniche.

*È positivo che si possa utilizzare la modalità telematica anche per le conciliazioni in materia di lavoro, ma è necessario che tra i soggetti sentiti per l'emanazione del decreto attuativo figurino le organizzazioni sindacali, per poter valutare che la procedura conservi tutte le necessarie garanzie a favore del lavoratore, e in particolare che vi sia assoluta certezza nelle modalità di acquisizione del consenso del lavoratore interessato.*

### **Art. 32 Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**

La norma prevede la costituzione, presso il Ministero dell'Istruzione, dell'Albo delle buone pratiche dei percorsi PCTO, in un'ottica di accrescimento del livello di qualità e coerenza dei percorsi, nonché l'istituzione di un Osservatorio per il sostegno alle attività di monitoraggio e di valutazione dei PCTO.

*Siamo favorevoli sia all'Albo che all'Osservatorio, che avrebbe dovuto funzionare fin dall'introduzione nel nostro ordinamento dell'obbligatorietà dell'alternanza scuola – lavoro. Chiediamo che le organizzazioni sindacali facciano parte dell'Osservatorio sia in rappresentanza del comparto scuola sia del settore 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 e delle studentesse. Sarebbe quanto mai utile un confronto con il Ministero dell'istruzione, al fine di definire meglio le modalità delle azioni di monitoraggio.*