

1
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

la grave crisi socio-economica che interessa il nostro Paese ormai da diversi anni, ha avuto un impatto durissimo sul mondo del lavoro e sui livelli occupazionali;
tale situazione richiede interventi strutturali e di sistema e non certo misure come quelle recate dal decreto-legge in esame;

le disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato rappresentano un peggioramento dal punto di vista degli effetti che potranno produrre sull'occupazione e sulla precarizzazione dei rapporti di lavoro, che determina un sempre maggiore indebolimento dei diritti dei lavoratori, senza alcun vantaggio per l'occupazione e per la capacità degli imprenditori di migliorare le performance o restare nel mercato;

un paper del Fondo monetario internazionale, diffuso in questi giorni, riconosce finalmente che il costo del lavoro è "sempre meno importante" per la competitività globale delle imprese italiane e che per dare competitività alle aziende servono sempre più gli sforzi e le riforme strutturali per "innovare ed espandere" le dimensioni d'impresa;

l'incentivazione all'utilizzo del contratto a tempo determinato va a scapito del contratto a tempo indeterminato, che è «forma comune di rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato» nell'interesse del mercato del lavoro e dell'economia, mentre le modifiche all'apprendistato determinano un altro suo snaturamento, candidandolo a diventare il principale contratto precario del futuro fino a soppiantare tutti gli altri;

in particolare, sono numerose le storie di lavoratrici e lavoratori che hanno avuto più rapporti di lavoro con la stessa impresa fino ad un massimo di 36 mesi, in parte senza causale e in parte con causali che variavano, pur non cambiando l'attività lavorativa svolta;

il rinnovo ripetuto dei contratti a tempo determinato e l'assenza di casualità trasformano il tale contratto in un rapporto di prova che può protrarsi fino a 36 mesi, senza neppure avere la garanzia dell'assunzione al termine del periodo;

secondo i dati OCSE in Italia è già precario il 52 per cento dei giovani sotto i 25 anni: il doppio rispetto al 2010. Tali dati dimostrano che il ricorso a forme di contratti, come quello a tempo determinato, non porta ad un aumento dei posti di lavoro, né ad una maggiore stabilizzazione degli stessi;

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, al fine di ristabilire la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, a garanzia del mercato del lavoro e dell'economia, oltre che dei lavoratori e delle lavoratrici.

Kronbichler, Di Salvo, Lavagno

2
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessò che:

l'articolo 1 contiene disposizioni tese a facilitare il ricorso ai contratti a tempo determinato (cosiddetto lavoro a termine) in un'ottica che la rubrica chiama di «semplificazione», ma che nella sostanza rivela lo snaturamento del contratto a termine, contraddicendo la direttiva europea che lo regola e contraddicendo il principio di legge secondo cui «la forma comune di rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato»;

la richiamata direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato è stata recepita dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che nel corso degli anni ha subito radicali emendamenti;

l'articolo 1 della direttiva 1999/70 stabilisce che essa persegue lo scopo di «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)»;

il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro recita:

«Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori»; il punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro stabilisce che:

«10. considerando che il presente accordo demanda agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso stesso contenuti, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale»;

la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, rubricata «Principio di non discriminazione», così prevede:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive»;

la clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata «Misure di prevenzione degli abusi», dispone quanto segue:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati «successivi»;

b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato»;

si deve ricordare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro intende attuare uno degli obiettivi perseguiti dall'accordo, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (vedi sentenze Adeneler e a., cit., punto 63; del 23 aprile 2009, Angelidaki e a., da C-378/07 a 0380/07, Racc. pag. 1-3071, punto 73, nonché del 26 gennaio 2012, Kiiciik, 0586/10);

detta disposizione dell'accordo quadro impone, quindi, agli Stati membri, per prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure in essa enunciate qualora il diritto nazionale non preveda norme equivalenti. Le misure così elencate al punto 1, lettere da a) a c) di detta clausola, in numero di tre, attengono, rispettivamente, a ragioni obiettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima totale degli stessi contratti o rapporti di lavoro successivi ed al numero dei rinnovi di questi ultimi (vedi citate sentenze Angelidaki e a., punto 74, nonché Kuciik, punto 26);

l'articolo 1 del decreto-legge ha previsto l'innalzamento da 12 a 36 mesi della durata del rapporto a tempo determinato che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione e ha previsto la possibilità di prorogare fino ad un massimo di cinque volte in 36 mesi tal contratto; una disposizione di tal genere contiene un rispetto di natura puramente formale della clausola 5 dell'Accordo quadro, non contenendo criteri oggettivi e trasparenti atti a verificare se il rinnovo dei contratti (troppi e in un tempo troppo lungo) e, soprattutto, la mancanza di causa (generalizzata in ogni settore produttivo e impresa, senza limitazioni) siano compatibili con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro;

l'articolo 1 espone l'Italia all'apertura di una procedura di infrazione da parte della Commissione europea, con le conseguenze sul piano economico e procedurale che questo può comportare,

impegna il Governo

ad attivarsi immediatamente presso la Commissione europea e a darne tempestiva informazione al Parlamento, per verificare che l'articolo 1 del decreto-legge in conversione sia compatibile e in che misura con la direttiva europea in materia di contratti a tempo determinato.

Pannarale, Ricciatti, Placido

3
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

l'articolo 1 contiene disposizioni tese a facilitare il ricorso ai contratti a tempo determinato (cosiddetto lavoro a termine), che snaturano il contratto a termine, contraddicendo la direttiva europea che lo regola e contraddice il principio di legge secondo cui «la forma comune di rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato»;

viene innalzato da 12 a 36 mesi della durata del rapporto a tempo determinato che non necessita dell'indicazione della causale per la sua stipulazione e che può essere rinnovato fino ad un massimo di cinque volte in 36 mesi;

si prevede inoltre che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore sia elevato fino al 20 per cento del personale complessivo impiegato a tempo indeterminato;

il decreto legge per la prima volta inserisce un limite – più teorico che reale – rappresentato dal tetto dei lavoratori che un'azienda può assumere con contratti a tempo determinato;

in tal modo viene alzato il tetto previsto dai contratti collettivi di lavoro (in media 10-15 per cento dell'organico), che peraltro non ha mai funzionato, giacché le aziende e i Centri per l'impiego tengono riservati e non accessibili i dati numerici relativi;

per superare tale problema che non rende controllabile il superamento del tetto, è necessario prevedere che le aziende e i Centri dell'impiego comunichino obbligatoriamente alle organizzazioni sindacali, il numero totale dei dipendenti di ciascuna azienda e la tipologia contrattuale per ciascun dipendente;

solo conoscendo i predetti dati sarà possibile monitorare l'applicazione della legge e procedere all'irrogazione delle eventuali sanzioni previste in caso di violazioni,

impegna il Governo

a introdurre l'obbligo, giuridicamente sanzionato, per le aziende e i Centri dell'impiego di comunicare alle organizzazioni sindacali, su richiesta di queste ultime, il numero totale dei lavoratori impiegati da ciascun datore di lavoro e la tipologia contrattuale utilizzata per ciascun lavoratore.

Pilozzi, Palazzotto, Ferrara

4
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessò che:

l'articolo 1 contiene disposizioni tese a facilitare il ricorso ai contratti a tempo determinato (cosiddetto lavoro a termine), mediante l'introduzione di una previsione generale di acausalità e di durata fino a 36 mesi del contratto e fino a 5 rinnovi;

tali novità comportano uno snaturamento del contratto a tempo determinato, una possibile violazione della direttiva europea recepita dall'Italia in materia di tali contratti e una forte riduzione di diritti dei lavoratori;

nel decreto sono state introdotte misure che riguardano il diritto di precedenza del lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi il diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

per quanto riguarda l'esercizio del diritto di precedenza è stato previsto che il datore di lavoro è tenuto a darne informazione al lavoratore, mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione. Tale comunicazione è utile al fine dell'esercizio del diritto, in quanto secondo la norma in vigore, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi (tre mesi in caso di lavori stagionali) dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

per rendere effettivo l'esercizio del diritto di precedenza sarebbe necessario prevedere una disciplina maggiormente organica,

impegna il Governo

a disciplinare in maniera organica l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato da parte dei datori di lavoro che ricorrono a contratti a tempo determinato, rimettendo la definizione di criteri uniformi alla contrattazione collettiva, prevedendo la predisposizione di graduatorie e introducendo l'obbligo per le imprese di motivare la mancata assunzione con contratto dipendente a tempo indeterminato (o ogni altre tipologia) del lavoratore che sia stato impiegato con contratto di lavoro a tempo determinato.

Zan, Di Salvo, Ferrara

5
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

l'articolo 2 contiene disposizioni in materia di apprendistato, che modificano in più parti il decreto legislativo 167 del 2011 legge 92 del 2012;

l'obbligo della forma scritta rimane per il contratto e per il patto di prova, mentre per il piano formativo individuale viene ridotto ad una formulazione sintetica da inserire nel contratto (rispetto alla versione originaria del decreto-legge che cancellava la forma scritta e la redazione del piano prova);

viene soppressa la condizione che consentiva l'assunzione di nuovi apprendisti, nelle aziende che occupino almeno 10 dipendenti, alla condizione di aver assunto almeno il 50 per cento degli apprendisti impiegati in precedenza dallo stesso datore di lavoro;

in base alla nuova previsione legislativa la condizione rimane applicabile esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, che abbiano assunto appena il 20 per cento degli apprendisti già impiegati in precedenza;

nella retribuzione dell'apprendista, fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si debba tener conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione in misura almeno del 35 per cento del relativo monte ore complessivo;

la facoltà per i datori di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere svolta in azienda, con l'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) per l'acquisizione di competenze di base e trasversali. Precedentemente tale formazione pubblica era sempre obbligatoria, mentre ora rimane tale solo se le regioni provvedono «a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica»;

le modifiche apportate al contratto di apprendistato rivelano non un intento semplificatorio, ma il tentativo in atto già da tempo, di trasformare tale forma di contratto nel nuovo contratto modello per lo sfruttamento del lavoro precario e non finalizzato realmente alla formazione di lavoratrici e lavoratori, facendo venire meno la sua natura di contratto a causale mista (formativa e lavorativa); grazie a tale impiego distorto del contratto di apprendistato, tutte le altre forme di contratti non standard o precari, non avranno ragione d'essere;

il contratto di apprendistato stenta a decollare come contratto a causale mista. Si tende erroneamente ad ascrivere la disaffezione per tale contratto agli «appesantimenti» introdotti dalla riforma Fornero del mercato del lavoro, la quale è intervenuta sul regime della durata, sul numero complessivo degli apprendisti in servizio e sul regime delle conferme dei lavoratori apprendisti. Si tratta di accuse infondate, perché il trend negativo va avanti da svariati anni prima; i dati del bilancio ISFOL, INPS e Ministero del Lavoro diffusi il 17 aprile 2014 rivelano che se dal 2011 al 2012 il numero di contratti è calato del 4,6 per cento (469.855 in tutto), il trend decrescente continua dal 2008. Nel 2008 gli apprendisti erano 645.385 unità (con una diminuzione di 175 mila unità rispetto al 2012);

un confronto meramente numerico mostra che in Germania ogni anno i contratti di apprendistato sono 1,5 milioni. Il confronto, tuttavia, non può andare più in là dei numeri, essendo sostanziali le differenze del mercato e dell'organizzazione del lavoro nei due Paesi; in Italia vanno particolarmente male i contratti di apprendistato tra i minori e nella fascia di lavoratori tra i 15 e 29 anni, che sono quelli ai quali – paradossalmente – tale contratto serve maggiormente;

lo scarso ricorso all'apprendistato ha diverse ragioni, nonostante la sua recente disciplina organica introdotta con il testo unico del 2011, che ha previsto significativi sgravi fiscali e incentivi

normativi. Le regioni che hanno ridotto le risorse per la formazione; l'offerta formativa pubblica si è ridotta dell'1,4 per cento tra il 2011 e il 2012. Solo 3 apprendisti sui 10 (31 per cento) hanno preso parte a interventi formativi organizzati da regioni e province autonome (si scende al 13 per cento nel sud e si sale al 43,5 per cento nel nord). Le risorse stanziolate dalle regioni nel 2012 sono scese a 161 milioni, pari a – 15,8 per cento. In alcune regioni, inoltre, non tutti i contratti di apprendistato sono ancora stati normativi per la parte di competenza regionale,

impegna il Governo:

a contrastare il tentativo di trasformare il contratto di apprendistato in un contratto nel quale, scomparsa o fortemente ridotta la componente formativa, vengano sfruttati i vantaggi fiscali e contributivi che esso assicura, per creare ulteriore precariato;

a valutare gli effetti applicativi delle disposizioni richiamate in premessa, al fine di adottare ulteriori iniziative normative volte a rivedere al più presto la disciplina dell'obbligo di mettere per iscritto il piano formativo individuale, vigilando che la sua sinteticità non si trasformi nella ripetizione di mere clausole di stile o sterili precetti standard;

a individuare, insieme con le regioni, risorse necessarie per assicurare la formazione pubblica a favore degli apprendisti, riportando gli stanziamenti almeno ai livelli del 2008 e rivendendo l'efficacia dei piani formativi;

a svolgere un esame delle disposizioni e prassi in materia di ispezioni e controlli ai datori di lavoro con riferimento ai lavoratori apprendisti, sviluppando, insieme con le parti sindacali e con esperti del settore, protocolli e standard per verificare l'eventuale abuso del contratto, mirato a sfruttare il lavoro degli apprendisti perché economicamente più conveniente e non già a realizzare la indispensabile formazione del lavoratore e della lavoratrice.

Marcon, Ricciatti, Farina

Ordine del Giorno n. 6
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame contiene nel titolo il tema del rilancio dell'occupazione, in un Paese – il Nostro- nel quale l'ISTAT certifica che a marzo 2014 gli occupati sono in diminuzione dello 0,6% su base annua (-124 mila) e il tasso di occupazione, pari al 55,6%, diminuisce di 0,2 punti rispetto a dodici mesi prima; il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 248 mila, aumenta del 6,4% su base annua (+194 mila) e il tasso di disoccupazione è pari al 12,7%, in aumento di 0,7 punti nei dodici mesi;

i disoccupati tra i 15-24enni sono 683 mila. L'incidenza dei disoccupati di 15-24 anni sulla popolazione in questa fascia di età è pari all'11,4%, in aumento di 0,8 punti su base annua. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero la quota dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 42,7%, in aumento di 3,1 punti nel confronto tendenziale;

il decreto-legge del Governo non contiene misure che possano creare nuova occupazione;

sono circa sei i miliardi di euro di fondi europei utilizzabili per sostenere la crescita e nuova occupazione. Il primo miliardo di euro è attivabile dalla riprogrammazione dei fondi europei 2007-2013 che è stato assegnato a fine 2013 dal Governo Letta per il reimpiego di disoccupati, cassaintegrati, donne e under 29; un miliardo (cui si aggiungono 500 milioni di euro di cofinanziamento) vengono dal programma europeo “youth guarantee” che punta a creare occupazione e formazione per giovani under 25; poco meno di 4 miliardi (cui si aggiungono 4 miliardi circa di cofinanziamento nazionale) sono la quota dei fondi strutturali 2014-2020 destinata all'Obiettivo 8 denominato “Occupazione” per la creazione di nuovi posti di lavoro previsto dall'Accordo di Partenariato;

in tutto le risorse economiche europee sono più di 10 miliardi di euro, conteggiando il cofinanziamento nazionale. Il programma europeo “youth guarantee” nella programmazione 2014-2020 ammonta a 4.060 milioni di euro di cui la maggior parte andrà al Sud con una quota di 2.602 milioni di euro e al Centro-Nord con una quota di 1.458 milioni di euro;

una parte consistente di queste risorse, non inferiore a 3-4 miliardi, proveniente dalla riprogrammazione del precedente programma finanziario 2007-2013, dalla rimodulazione del programma europeo “youth guarantee” e da una parte che è anticipabile dalla nuova programmazione finanziaria 2014-2020, secondo l'Unione Europea, purché le risorse siano anticipate dallo Stato e, successivamente, rimborsate dall'Unione Europea a rendiconto avvenuto. La condizione è che i progetti per avere il sostegno finanziario dell'Unione Europea devono essere obbligatoriamente mirati a creare nuova occupazione;

l'Accordo di Partenariato ha un importo di 31,130 milioni di euro più altrettanti di cofinanziamento nazionale; si pensi che la somma destinata in senso lato a creare occupazione è stimata in 12 miliardi di euro, 3 miliardi in più della precedente programmazione 2007-2013. A tal riguardo, se si

considerano i cofinanziamenti nazionali, la spesa che in qualche modo contribuisce a creare occupazione sale a 24 miliardi -

impegna il Governo:

ad attivarsi nella predisposizione di progetti e/o programmi nazionali al fine di attivare i finanziamenti comunitari e il cofinanziamento nazionale assegnati per la creazione di posti di lavoro e per far fronte al reimpiego di disoccupati, cassaintegrati, donne e under 29;

a far sì che il programma europeo “youth guarantee” venga utilizzato interamente al fine di avviare misure urgenti per l’impiego degli under 25 senza dover incorrere in una riprogrammazione dei fondi europei non spesi, così come è avvenuto nella precedente programmazione finanziaria 2007-2013.

Bordo, Pannarale, Kronbichler

Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,

premesso che:

il decreto legge in esame ha come obiettivo quello di favorire l'occupazione giovanile e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e, al contempo, di ridurre le disuguaglianze occupazionali tra aree geografiche del Paese;

l'articolo 1, lettera b-octies, del decreto legge esclude dall'ambito di applicabilità del limite massimo di durata dei contratti a tempo determinato i contratti stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla sessa o di coordinamento e direzione della stessa. Questo comporta che i contratti a tempo determinato dei ricercatori potranno avere durata superiore e 36 mesi, fino alla durata del progetto di ricerca al quale si riferiscono;

i giovani ricercatori in Italia, come è risaputo, sono poco sostenuti e valorizzati;

la loro situazione è talmente precaria che vengono spinti a preferire il trasferimento all'estero, anche quando non vorrebbero, o, peggio, a rinunciare a fare ricerca per dedicarsi a lavori che poco o nulla hanno a che fare con la loro preparazione e i loro progetti professionali;

la selezione 2013 della cosiddetta Erc junior, ovvero i grants assegnati dallo European Research Council ai giovani ricercatori dell'Unione e dei paesi associati ha decretato che su 287 fondi per portare avanti un progetto di ricerca (grants) assegnati, i giovani italiani ne hanno vinto 17: il 5,9% del totale. Non molti, tenuto conto che nel 2008, in un'analogia (ma non omologa) selezione ne avevamo vinti 35 su circa 300 (il 12% del totale). Ma neanche pochi, visto che gli inglesi ne hanno vinto 22 e i francesi 26, pur avendo un numero di ricercatori e, soprattutto, di giovani ricercatori molto più nutrito. Solo la Germania si distacca, con 55 grants vinti. Ma la Germania ha, appunto, un numero di ricercatori tra 3 e 4 volte superiore;

per numero assoluto di successi, eravamo secondi nel 2008 e ora siamo sestì. Un arretramento c'è stato. Ma la capacità individuale di competere dei nostri giovani resta, in ogni caso, del tutto paragonabile a quella dei loro colleghi di altri paesi europei. Ma è la capacità del sistema Paese che, nel modo più assoluto, perde il confronto col resto d'Europa;

la maggior parte dei ricercatori italiani sono precari e troppo spesso non hanno la prospettiva di veder rinnovati i propri contratti:

impegna il Governo

a facilitare l'assunzione o la riconferma dei contratti dei giovani ricercatori, assunti presso enti pubblici di ricerca con contratti non a tempo indeterminato, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e escludendo la spesa per i loro contratti nel calcolo dei limiti imposti dalle normative vigenti sul turnover, entro il limite dell'80 per cento delle proprie entrate correnti complessive, come risultanti dal bilancio consuntivo dell'anno precedente, nonché a prevedere, fin dal prossimo provvedimento finanziario, incentivi a favore dei ricercatori che svolgono ricerca in Italia.

Fratoianni. Giordano, Nardi

8
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

l'articolo 1 contiene disposizioni tese a facilitare il ricorso ai contratti a tempo determinato (cosiddetto lavoro a termine) in un'ottica che la rubrica chiama di «semplificazione», ma che nella sostanza rivela lo snaturamento del contratto a termine, contraddicendo la direttiva europea che lo regola e contraddicendo il principio di legge secondo cui «la forma comune di rapporto di lavoro è quello a tempo indeterminato»;

con le misure recate dall'articolo 1 si indeboliscono ulteriormente le tutele e i diritti dei lavoratori e si sancisce la totale precarizzazione del lavoro sia privato che pubblico;

con riferimento a quest'ultimo, è pendente dinanzi alla Corte di Giustizia un rinvio pregiudiziale operato dalla Corte costituzionale (ordinanza n. 207 del 2013), in materia di personale precario della scuola, con particolare riferimento al problema della stabilizzazione del personale assunto da vari anni su posto vacante;

come noto, il decreto legislativo n. 368/2001 –Attuazione della direttiva europea 1999/70/CE, nel confermare che «Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato», precisa che: «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro»;

con la legge n. 247 del 2007 veniva aggiunto all'articolo 5 del decreto legislativo, il comma 4-bis secondo cui «qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2»;

l'applicazione di tale disciplina avrebbe dovuto comportare per i precari della scuola assunti con impiego complessivo superiore ai trentasei mesi, la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato;

tuttavia il legislatore ha adottato una normativa speciale al fine di escludere il comparto scuola dalla disciplina generale: infatti il decreto-legge n. 134 del 2009 ha stabilito: «I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3 (dell'articolo 4,1. n. 124 del 1999), in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo»;

il successivo articolo, articolo 9, del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, ha aggiunto il comma 4-bis all'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001 prevedendo che: «sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato»;

inoltre, la legge n. 124 del 1999, accanto alle supplenze necessarie per le assenze temporanee, prevede un'altra tipologia di contratti, per le cosiddette «supplenze annuali», le quali sono disposte per «la copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico (articolo 4, l.cit.). In questo caso – nonostante la definizione di «supplenze» – il lavoratore assunto non va a sostituire un titolare, ma va a coprire un vuoto in organico; nelle predette fattispecie, la giustificazione apposta dal legislatore in ordine alle ragioni che escluderebbero il settore scuola dalla normativa nazionale ed europea in materia di contratto a

termine, non è rinvenibile, risolvendosi nella lapalissiana necessità di «garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo»;

se nel caso delle supplenze disposte per sostituire personale temporaneamente assente, tale giustificazione potrebbe avere fondamento, le suddette ragioni non appaiono però rinvenibili nel caso di «supplenze» su posti privi di titolare;

peraltro, la citata legge n. 124 prevedeva il ricorso a tali forme di contratto in via transitoria e per un periodo di tempo limitato («in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo»), ma così non è stato;

in tal modo, quello che doveva essere un ricorso temporaneo ed eccezionale (secondo la citata legge, «i concorsi per titoli ed esami sono indetti su base regionale con frequenza triennale») è divenuta una prassi, suffragando la tesi secondo cui – nei casi indicati – si assisterebbe ad un vero e proprio abuso del contratto a termine, essendo evidente che i posti vacanti devono essere ordinariamente ricoperti con personale di ruolo;

nonostante un contrario arresto della Corte di Cassazione (sentenza n. 10127 del 2012), molta giurisprudenza ha riconosciuto la non piena conformità della normativa nazionale con la clausola 5 dell'accordo quadro di cui alla Direttiva europea 1999/70/CE;

di tale ultimo parere è stato anche l'Ufficio del Massimario della Cassazione con una relazione tematica sul precariato scolastico (n.190 del 24 ottobre 2012), che ha contraddetto apertamente quanto affermato nella citata sentenza della Cassazione;

per tanto tempo lo Stato italiano ha omesso di attivare le procedure concorsuali previste dalla legge n. 124 del 1999 e, inoltre, non ha previsto disposizioni che riconoscono in favore dei lavoratori della scuola il diritto al risarcimento del danno per indebita ripetizione di contratti di lavoro a tempo determinato;

va tenuto presente che nella recente ordinanza del 12 dicembre 2013, nel procedimento Papalia contro Comune di Aosta, la Corte di giustizia ha affermato che: «l'accordo quadro deve essere interpretato nel senso che esso osta ai provvedimenti previsti da una normativa nazionale, quale quella oggetto del procedimento principale (ndr quella italiana), la quale, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò, restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione. Spetta al giudice del rinvio valutare in che misura le disposizioni di diritto nazionale volte a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato siano conformi a questi principi»;

impegna il Governo

a risolvere, anche con provvedimenti di urgenza, il problema del precariato all'interno della scuola, ristabilendo il rispetto della direttiva europea in materia di contratti a tempo determinato nel settore pubblico e in particolare in quello scolastico e procedendo ad assunzione a tempo indeterminato. Giancarlo Giordano, Fratoianni, Costantino.

Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

la grave crisi socio-economica che interessa il nostro Paese ormai da diversi anni, ha avuto un impatto durissimo sul mondo del lavoro e sui livelli occupazionali;

tale situazione richiede interventi strutturali e di sistema e non certo misure di precarizzazione come quelle recate dal decreto-legge in esame;

infatti, l'articolo 1 contiene disposizioni tese a facilitare il ricorso ai contratti a tempo determinato innalzando da 12 a 36 mesi la loro durata massima, anche mediante molteplici rinnovi e senza necessità di indicare la causale;

si prevede inoltre che il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore sia elevato fino al 20 per cento del personale complessivo impiegato a tempo indeterminato;

nella versione del decreto-legge, come modificata dalla Camera dei deputati, era previsto che i lavoratori assunti in violazione del limite percentuale del 20 per cento fossero considerati lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro;

nella versione attuale, invece, il decreto-legge prevede che se il datore di lavoro assume con contratto di lavoro a tempo determinato un numero di lavoratori superiore al limite del 20%, incorre nella sanzione amministrativa del 20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore a 15, se i lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno; oppure incorre nella sanzione amministrativa del 50% della retribuzione se il numero di lavoratori sia superiore a uno;

la soppressione dell'obbligo di convertire il contratto dei lavoratori a tempo determinato assunti in violazione del tetto massimo consentito è particolarmente grave. Ad essere modificata è la natura stessa della violazione che dall'essere commessa ai danni della persona del lavoratore, viene trasformata in violazione nei confronti dello Stato;

anche la natura della sanzione viene trasformata, passando dall'essere una misura che ristabilisce la legalità ad essere una sanzione amministrativa che può sovrapporsi al mantenimento della situazione di illegalità se il datore di lavoro ritenga più vantaggioso continuare a pagarla e ad occupare un numero di lavoratori a tempo determinato superiore alla soglia massima stabilita;

una tale disposizione è plausibilmente incostituzionale-

impegna il Governo:

a precisare, con provvedimento anche in via d'urgenza, che il superamento del limite del 20 per cento obbliga sempre il datore di lavoro a rientrare entro il predetto limite, prevedendo un termine entro il quale adempiere. Inoltre, a precisare che –accertata la violazione e comminata la sanzione amministrativa- il mancato rientro entro il termine comporta l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei lavoratori oltre la soglia.

Piazzoni, Zaratti, Fava

10
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

il mondo del lavoro è stato duramente colpito dalla grave crisi economica che colpisce il nostro Paese da diversi anni;

i livelli occupazionali continuano a diminuire acuendo non solo la crisi istituzionale, sociale e la condizione di precarietà dei cittadini;

il decreto in esame, anziché proporre interventi strutturali in grado di rilanciare l'economia, facendo ripartire i consumi e gli investimenti, contiene misure di ulteriore precarizzazione;

tale è, infatti, la scelta di rendere acasuale il contratto a tempo determinato e di consentirne la proroga fino a 36 mesi, aumentando il numero complessivo dei lavoratori che un'azienda può assumere con questa tipologia contrattuale;

tali sono, ancora, le modifiche apportate al contratto di apprendistato, che si candida a diventare la tipologia di contratto precario per eccellenza del futuro: l'obbligo di predisporre il piano formativo individuale è stato ridotto ad una formulazione sintetica da inserire nel contratto ed è stato previsto che solo le aziende che impiegano più di 50 dipendenti (che in Italia non superano l'1%) incorrono nel divieto di assumere nuovi apprendisti se non hanno proceduto ad assumere almeno il 20 per cento degli apprendisti già precedentemente impiegati;

la lotta contro il precariato è l'emergenza dell'Italia. Non la si può affrontare con slogan o con misure di poco o nessun impatto. Combattere il precariato significa mirare a produrre nuovo lavoro, lavoro stabile, attraverso il rilancio dei consumi e gli investimenti;

in Italia va allargandosi la forbice tra coloro che diventano sempre più ricchi e coloro che sono al di sotto della soglia di povertà. I dieci uomini più ricchi del Paese dispongono di un patrimonio di circa 75 miliardi di euro, pari a quello di quasi 500 mila famiglie operaie messe insieme;

duemila italiani, membri dell'élite mondiale degli ultraricchi, dispongono di un patrimonio complessivo superiore a 169 miliardi, escluso il valore degli immobili, ovvero lo 0,003% della popolazione possiede una ricchezza pari a quella del 4,5% della popolazione italiana totale;

questo vuol dire che in Italia sono cresciute le disuguaglianze nella distribuzione della ricchezza: se vent'anni fa un dirigente guadagnava 3 volte di più di un operaio adesso guadagna 5,6 volte di più; in più, i redditi familiari annui degli operai sono diminuiti del 17,9%, contro il 12% degli impiegati e il 3,7% degli imprenditori; al contrario il reddito dei dirigenti è aumentato dell'1,5% e gli italiani che guadagnano di più, ovvero circa 414 mila contribuenti italiani, hanno redditi netti individuali che volano mediamente sopra i 102 mila euro;

è fondamentale segnare una inversione di tendenza favorendo i salari e colpendo le rendite finanziarie, in modo da produrre una crescita maggiore e un rilancio dei consumi del ceto medio, che va assottigliandosi –

impegna il Governo

ad adottare misure urgenti che migliorino la condizione sociale ed economica dei lavoratori precari, mediante una politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, un aumento dei redditi da lavoro, l'introduzione di misure universali di sostegno al reddito nei periodi di non lavoro e interventi in materia previdenziale che assicurino una copertura continua, in modo che tutti in futuro possano avere una pensione e che questa sia di importo sufficiente.

Matarrelli, Palazzotto, Zan, Melilla

11
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame favorisce la precarizzazione dei rapporti di lavoro, mediante l'incentivazione del contratto di lavoro a tempo determinato e l'aumento del numero massimo di lavoratori assumibili con tale contratto in proporzione al numero totale dei lavoratori impiegati da un'impresa;

la precarizzazione è favorita anche dalle modifiche apportate al contratto di apprendistato, laddove si prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti sarà sempre possibile, anche se l'azienda non procede all'assunzione degli apprendisti precedentemente impiegati. Infatti viene introdotto il limite dell'assunzione del 20 per cento degli apprendisti precedentemente impiegati, solo nelle imprese con oltre 50 dipendenti, che rappresentano meno dell'1 per cento delle imprese italiane;

i contratti di lavoro precari sono discontinui, con gravi riflessi sulla vita contributiva dei lavoratori e sul futuro pensionistico, ma assicurano anche minori retribuzioni e tutele;

i lavoratori precari non godono di molti degli istituti contrattuali previsti dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, con grande svantaggio per tutti i lavoratori;

ad essere colpite sono la maturazione delle ferie, i congedi per maternità, parentali e per malattia e infortunio, gli scatti di anzianità e l'avanzamento di carriera, con incidenza diretta sulla crescita del salario nel tempo e in base all'esperienza maturata, il trattamento di fine rapporto, i versamenti contributivi, la loro quantità e la loro misura;

non in tutti i contratti precari sono assenti tutti gli istituti contrattuali, ma in molti mancano la gran parte di essi;

è necessario che tutte le tipologie contrattuali siano normativamente rivisitate e ridotte di numero, garantendo a quelle da conservare necessariamente in vigore che possano garantire gli stessi istituti contrattuali previsti dal contratto a tempo indeterminato –

impegna il Governo

a introdurre il principio, nei futuri provvedimenti anche di natura legislativa, che gli istituti contrattuali garantiti dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato siano assicurati per ogni altra tipologia contrattuale, in maniera commisurata alla natura di ciascun contratto e al fine di garantire tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Ferrara, Aiello, Boccadutri

12
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

il decreto-legge in esame si propone di rilanciare l'occupazione, ma fallisce nel suo intento in modo clamoroso favorendo l'ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro;

secondo i dati OCSE in Italia è lavoratore precario il 52 per cento dei giovani sotto i 25 anni: il doppio rispetto al 2010;

il precariato è frutto del ricorso a tipologie di contratti non a tempo indeterminato, che non sono stati in grado di arginare il problema della disoccupazione, che invece continua ad aumentare, avendo raggiunto livelli drammatici;

ciò dimostra che il ricorso a forme di contratti, come quello a tempo determinato, non porta ad un aumento dei posti di lavoro, né ad una maggiore stabilizzazione degli stessi;

i costi economici della disoccupazione sono incalcolabili: incidono direttamente sul PIL che non viene prodotto in percentuale di molto superiore al costo delle misure di sostegno al reddito dei disoccupati – si tratta di 80 miliardi di ricchezza reale che non viene creata –: generano costi ulteriori derivanti dalla perdita di produttività del lavoro e comportano costi sociali quali povertà, perdita della casa, criminalità, denutrizione, abbandoni scolastici, antagonismo etnico, crisi familiari, tensioni sociali potenzialmente esplosive;

i dati Istat relativi a febbraio 2014 riportano la spaventosa cifra di 3 milioni e 248 mila disoccupati. Anche se il quadro economico mutasse e vi fosse un boom non si riuscirebbe a creare lavoro per una tale mole di lavoratori e occorrerebbero non meno di 15 anni per riportare la disoccupazione a livelli che si possano considerare fisiologici, ma non si riuscirebbe comunque a tornare ai livelli precedenti (ad esempio al dato del 2005 che ha costituito Panno migliore del nuovo secolo per l'occupazione nei Paesi UE), tenendo presente che la maggior parte delle imprese stanno provvedendo a sostituire in misura e rapidità crescente il lavoro umano con varie forme di automazione;

riteniamo, pertanto, che non vi sia altra possibilità di creare lavoro e riassorbire l'enorme mole di disoccupati se non ricorrendo allo Stato come datore di lavoro di ultima istanza attraverso la creazione di un Piano nazionale del lavoro basato su un programma nazionale di interventi pubblici, che si ispiri al New Deal statunitense che tra il 1933 e il 1943 riuscì a creare occupazione per circa 8,5 milioni di lavoratori;

è importante porsi l'obiettivo minimo di creare un milione e mezzo di posti di lavoro in un triennio, sostenendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso, come promossi dall'Organizzazione internazionale del lavoro e dall'Unione europea;

l'obiettivo del Piano deve essere quello di occupare lavoratori tra le persone inoccupate, disoccupate o occupate in cerca di altra occupazione, qualora il loro reddito sia al di sotto di ottomila euro, dando tuttavia la priorità a coloro che a parità di altre condizioni rientrano nella definizione di lavoratori svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, lettera f) del Regolamento CE del 12 dicembre 2002.

n. 2204 e che possiedono un patrimonio personale finanziario, mobiliare e immobiliare inferiore; oppure tra persone che usufruiscono di ammortizzatori sociali;

un tale Programma deve essere realizzato da tutte le amministrazioni dello Stato e dagli enti locali ispirandosi ad interventi che, oltre ad assicurare la creazione di occupazione, consentano lo sviluppo di un nuovo modello produttivo al quale l'Italia deve ambire, ponendosi come oggetto primario quello della tutela dell'ambiente e della salute, innanzitutto attraverso il recupero di aree urbane e rurali, degli ecosistemi e della biodiversità;

gli interventi, pertanto, sono da realizzarsi nei settori della protezione del territorio per prevenire e contrastare il dissesto idrogeologico del Paese; per bonificare e riqualificare dal punto di vista ambientale tutte le aree del territorio nazionale; per recuperare, ristrutturare, adeguare, mettere in sicurezza e valorizzare edifici scolastici, ospedali, asili nido pubblici e il patrimonio immobiliare pubblico da destinare a prima casa e a iniziative di cohousing e coworking; per incrementare l'efficienza energetica e ridurre i consumi per gli uffici pubblici; per recuperare e valorizzare il patrimonio storico, architettonico, museale e archeologico italiano; per recuperare terreni pubblici incolti o abbandonati e salvare dall'inquinamento fiumi, aree paludose, spiagge e coste;

per il funzionamento del Programma è possibile prevedere l'istituzione di un'Agenzia nazionale snella e poco costosa, vigilata da più ministeri, che svolga funzioni di organizzazione, programmazione, attuazione, indirizzo controllo e coordinamento;

il Programma dovrebbe basarsi su progetti presentati dagli enti locali e che questi vogliono realizzare, utilizzando le strutture periferiche del Ministero delle attività produttive, per la valutazione dei progetti, e del Ministero del lavoro, per l'assunzione del personale;

lo Stato dovrebbe mettere a disposizione dei progetti le risorse, con la partecipazione degli Enti locali, e le attrezzature e gli strumenti già in dotazione o di proprietà delle Forze armate e di polizia, nonché quelle degli Enti locali, mentre i centri per l'impiego dovrebbero procedere a organizzare la formazione dei lavoratori da impiegare;

i Progetti non direttamente realizzati dagli enti pubblici devono essere assegnati attraverso gare d'appalto ad imprese che si impegnino ad assumere, con contratto a tempo determinato per la durata dell'appalto o a tempo indeterminato, almeno il 50 per cento del personale necessario tra i lavoratori svantaggiati come definiti dal Regolamento europeo n. 2204 del 2002, di cui si è scritto sopra. La riserva di manodopera nei bandi di appalto sarebbe così conforme alle norme dell'Unione europea in materia di aiuti di stato;

per quanto riguarda le risorse da destinare alla realizzazione del Programma Nazionale per un triennio sperimentale lo Stato dovrebbe stanziare risorse non inferiori a 29 miliardi da ripartire tra un Fondo nazionale per finanziare i progetti e l'incremento delle risorse a disposizione – a legislazione vigente – degli interventi per la messa in sicurezza del territorio, per gli asili nido pubblici, per la messa in sicurezza degli edifici scolastici pubblici e per incrementare l'efficienza, la prestazione energetica e la riduzione del consumo di energia negli edifici pubblici;

per mettere insieme le risorse necessarie si potrebbe far ricorso alla Cassa Depositi e Prestiti che può impiegare risorse proprie e emettere obbligazioni da far sottoscrivere alle Fondazioni bancarie, all'INAIF e ai Fondi pensioni negoziali; destinare quota parte dei fondi strutturali europei escludere dal patto di stabilità interno, per il triennio di sperimentazione, le spese in conto capitale collegate ai Progetti; ridurre le tax expenditures, i costi per auto blu e taxi, la deducibilità degli interessi passivi

per le banche, la spesa per gli F35, le fregate FREMM e la TAV Lione-Torino; utilizzare le risorse del cuneo fiscale; incrementare l'aliquota sostitutiva sulle rendite finanziarie e riformare la tassa sulle transazioni finanziarie, etc.,

impegna il Governo

ad adottare, anche mediante provvedimenti di natura legislativa, un Piano sperimentale per la creazione di nuovi posti di lavoro per contrastare la piaga della disoccupazione, sulla base di quanto indicato in premessa.

Airaudò, Migliore, Piras

13
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premessi che:

il decreto-legge in esame si propone di rilanciare l'occupazione, ma contiene misure che possono favorire l'ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro e non aiutare la ripresa occupazionale;

come riportato da uno studio del Fondo monetario internazionale annunciato il 10 maggio 2014, il costo del lavoro è "sempre meno importante" per la competitività globale delle imprese italiane, alle quali servono sempre più gli sforzi e le riforme strutturali per "innovare ed espandere" le dimensioni d'impresa;

lo studio parte da una valutazione di base: c'è un "gap di competitività" dell'Italia contro i principali competitor europei che hanno introdotto misure strutturali. Ma "il settore commerciale italiano continua a collocarsi fra i leader mondiali, a differenza di altri Paesi europei";

la crisi attuale del sistema produttivo italiano deriva non solo da uno scenario globale sfavorevole, nel quale i fenomeni finanziari e le crisi del debito hanno determinato condizioni estremamente difficili dal lato della domanda rivolta alle imprese e delle condizioni di finanziamento, ma anche da problemi strutturali cumulatisi nel corso dell'ultimo decennio, come certificato dal 9° censimento dell'industria e dei servizi condotta dall'ISTAT;

l'ampio dibattito sulle cause della scarsa performance italiana ha posto in primo piano problemi strutturali che nel corso degli anni Duemila hanno avuto la loro più evidente manifestazione in una prolungata stagnazione della produttività;

la situazione attuale è, quindi, anche il riflesso di un "decennio perduto" in termini di crescita della produttività del lavoro per problemi strutturali di competitività e debolezza della propensione alla crescita sulla cui natura si sono sviluppate interpretazioni che, di volta in volta, hanno messo l'accento su aspetti dimensionali, di specializzazione, di governance delle imprese, di costo, di contesto socio-economico e normativo, di efficienza del "sistema-paese" ecc.;

dall'inizio della seconda crisi (2011), l'apertura di un'ampia e persistente divaricazione e tra domanda interna e domanda estera, che non trova riscontri tra i maggiori paesi europei, ha determinato una forte pressione sulla capacità delle imprese di fronteggiare uno scenario economico radicalmente nuovo, modificando i fattori rilevanti per la sopravvivenza e la crescita delle singole unità produttive;

sfide di questa rilevanza, se da un lato impongono alle imprese di riconsiderare l'intero spettro delle proprie scelte organizzative e strategiche, dall'altro rendono necessario analizzare la performance economica del Paese alla luce di aspetti che limitano fortemente la capacità di fare imprese;

sempre secondo l'ISTAT; quasi due terzi delle imprese italiane sono "conservatrici" e hanno poca possibilità di competere in un mercato complesso e globalizzato come quello attuale. Si sta parlando di 670mila società, con un'occupazione di quasi 6 milioni di addetti;

sono mediamente piccole (ma ce ne sono anche tra le medie e le grandi), hanno un profilo strategico semplice (poche strategie e per lo più difensive) e una bassa propensione all'innovazione (innova circa il 20% delle imprese);

guardano soprattutto ai mercati locali, perché in due terzi dei casi non escono dalla provincia. Sono per lo più imprese meridionali e, in misura inferiore, del Centro;

l'istituto di statistica per la prima volta ha individuato cinque tipi di società, dividendole per grado di competitività. Dopo il "corpaccione" delle imprese conservatrici, ci sono quelle chiamate "dinamiche tascabili" (22%), più innovative ma troppo legate al territorio, e quindi pronte a cadere sotto i colpi della crisi attuale di domanda. Ci sono poi le "aperte" e le "innovative", ciascuna delle quali rappresenta circa il 7% delle aziende italiane. Le prime sono imprese industriali capaci di esportare, le seconde società orientate al mercato domestico che sanno avere dei prezzi e dei prodotti competitivi. Al vertice della piramide ci sono le "internazionalizzate spinte": sono i gruppi industriali, per lo più nel Nord-Ovest, in nove casi su dieci aperte all'estero, capaci di innovare, attivare relazioni e diversificare i prodotti. Peccato che siano solo il 2,6 per cento del totale;

l'indagine ha fatto un quadro complessivo delle imprese, che sono un po' lo specchio di un Paese che ha lo sguardo ancora troppo volto al passato. La connotazione familiare delle imprese, ad esempio, coinvolge l'intero sistema: il socio principale è una persona fisica nel 94,8% delle imprese che impiegano 3-9 addetti (microimprese), nell'83,9% delle piccole imprese (10-49 addetti), nel 54,2% delle medie (50-249 addetti) e permane elevata (25,3%) anche nelle grandi (250 addetti e oltre). Si tenga conto che le imprese che impiegano fino a 9 persone rappresentano il 95% delle imprese italiane;

inoltre i titolari di microimprese a conduzione familiare sono in stragrande maggioranza uomini (78,5%);

il breve quadro descritto mostra come sia sbagliato affrontare il problema della disoccupazione in Italia continuando a proporre la precarizzazione dei rapporti di lavoro, che non aiutano le imprese a crescere, ad essere più produttive e competitive;

i contratti di lavoro non a tempo indeterminato ormai da tempo costituiscono oltre il 50 per cento di tutti i contratti di lavoro esistenti, ma ciò nonostante la disoccupazione continua a crescere;

insistendo, come fa il decreto-legge in esame, sulla precarizzazione dei rapporti di lavoro, si rischia di infliggere il colpo di grazia alle imprese e all'economia;

è necessario intervenire, invece, sulla crescita delle imprese investendo sulla formazione e sul loro sviluppo;

una ricerca di ISTAT e ISFOL del 2013 ha messo infatti in luce la scarsa dinamicità degli imprenditori, di piccole imprese, ma anche di grandi imprese. Si osserva un ritardo nei processi di innovazione e una bassa diffusione (meno del 45 per cento delle professioni) di cambiamenti nei settori comunemente ritenuti di eccellenza, strategici per lo sviluppo o tipici del Made in Italy;

del resto, le trasformazioni più forti sembrano derivare in gran parte da cambiamenti indotti da novità normative e solo marginalmente da innovazioni di prodotto o di processo;

limitati invece i cambiamenti di carattere organizzativo, che riguardano soprattutto gli operai dei processi automatizzati, gli impiegati e i dirigenti dell'amministrazione pubblica;

la necessità di aggiornamento è molto sentita: per oltre il 76 per cento delle professioni si rileva l'esigenza di aggiornare le conoscenze e le competenze acquisite o di apprenderne di nuove;

impegna il Governo:

a incentivare la formazione e a investire risorse adeguate per far crescere le imprese italiane

Lacquaniti, Matarrelli, Bordo

14
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame interviene in materia di contratti a tempo determinato e di apprendistato, favorendo il ricorso ad essi, con disposizioni che rischiano di modificarne la natura e le finalità;

il maggior problema del mondo del lavoro italiano è rappresentato dal proliferare di tipologie contrattuali;

sono state contate ben 46 modalità di rapporti di lavoro possibili, contenuti in quattro aree: quella di lavoro subordinati, parasubordinati, autonomo e i rapporti di lavoro speciali;

nonostante la riforma del mercato del lavoro (legge n. 92 del 2012) fosse stata presentata come lo strumento per ridurre un numero tanto spropositato di tipologie di contratti, nessuno di essi è stato soppresso e la riforma si limita, su dieci tipologie di contratti, a piccole modifiche e in alcuni casi a significativi peggioramenti;

tale situazione, che ancora permane, contrasta con le dichiarazioni del Governo in carica di voler contrastare la precarietà e con il principio del contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma “comune” di rapporto di lavoro;

anzi, nell’alinea del comma 1 dell’articolo 1 del decreto-legge è stato inserito un preambolo programmatico che annuncia che “l’attuale articolazione delle tipologie di contratto di lavoro” non sarà modificata;

è noto che molti contratti “mascherano” rapporti di lavoro dipendente. Sono casi facilmente riconoscibili perché al lavoratore viene chiesto di svolgere la propria prestazione in azienda con un orario fisso e sotto la direzione di qualcuno, con un regime del tutto simile a quello dei dipendenti;

il mercato del lavoro ha necessità che le tipologie contrattuali siano ridotte e che venga ridata centralità al contratto di lavoro subordinato e tempo indeterminato con tutti gli istituti contrattuali da esso garantiti –

impegna il Governo:

a ridurre le tipologie contrattuali esistenti, prevedendo di restituire reale centralità al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Placido, Matarrelli, Zan

Ordine del Giorno n. 15
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

- il decreto-legge in esame ha come finalità il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese;
- una delle misure più utili al fine di creare nuova occupazione, semplificando gli adempimenti fiscali, è quello del cd. "forfettone" che consente di abbassare la pressione fiscale e gli oneri amministrativi proprio sui soggetti – imprenditori, lavoratori autonomi e professionisti- che iniziano una loro attività e che percepiscono un reddito minimo;
- premesso che la decisione 2013/678/UE del Consiglio dell'Unione europea, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale europea n. 316 del 27 novembre 2013, ha autorizzato la Repubblica italiana a continuare una misura speciale in deroga all'articolo 285 della direttiva 2006/112/CE;

- la precedente decisione n. 2010/688/UE del 15 ottobre 2010 del Consiglio dell'Unione europea autorizzava, in particolare, l'Italia ad applicare il regime dei minimi, di cui all'articolo 1, comma 96 e seguenti, della legge n. 244 del 2007, fino al 31 dicembre 2013, e la stessa decisione consentiva al nostro Paese di mantenere quale soglia massima per l'applicazione del regime, gli attuali 30.000 euro di fatturato;
- ciò avveniva in deroga all'articolo 285 della direttiva 2006/112/CE del 28 novembre 2006, la quale fissa la soglia per l'esenzione a 5 mila euro;
- analogamente a quanto contenuto nella precedente decisione (n. 2008/737/Ce del 15 settembre 2008), lo stesso Consiglio aveva autorizzato l'Italia a conservare la citata soglia di 30.000 euro, al fine di mantenere il valore dell'esenzione in termini reali, stabilendo allo stesso tempo che l'autorizzazione sarebbe scaduta alla data di entrata in vigore di norme comunitarie che fissassero una soglia comune di volume di affari al di sotto della quale i soggetti passivi possono essere esonerati dall'Iva, o al più tardi, entro il 31 dicembre 2013;
- con la decisione di esecuzione 2013/678/UE del 15 novembre 2013, l'Italia è autorizzata a esentare dall'Iva i soggetti passivi il cui volume d'affari annuo non supera i 65.000 euro, al fine di mantenere il valore dell'esenzione in termini reali; in particolare, la suddetta decisione è applicabile a decorrere dal 1 gennaio 2014 fino all'entrata in vigore di una direttiva che modifichi gli importi dei massimali del volume d'affari annuo al di sotto dei quali i soggetti passivi possono beneficiare di un'esenzione dall'Iva o fino al 31 dicembre 2016, se questa data è anteriore;
- i requisiti per l'accesso al regime dei minimi riguardano i contribuenti che hanno conseguito ricavi o compensi non superiori a 30.000 euro, che non hanno avuto lavoratori dipendenti o collaboratori (anche a progetto), che non hanno effettuato cessioni all'esportazione, che non hanno erogato utili da partecipazione agli associati con apporto di solo lavoro, che nel triennio precedente non hanno effettuato acquisti di beni strumentali per un ammontare superiore a 15.000 euro;
- il suddetto regime prevede un'imposta forfettaria che sostituisce IRAP e IRPEF per i primi cinque anni di attività, oltre che una riduzione degli obblighi contabili e l'esenzione dagli studi di settore;
- la suddetta decisione, se applicata, determinerebbe l'esonero dall'Iva circa 1.150.000 imprenditori individuali e 537.000 lavoratori autonomi, abbassando la pressione fiscale proprio su quei soggetti che iniziano una *start up* e che percepiscono dalla propria attività imprenditoriale un reddito minimo;
- in particolare, secondo dati del Ministero delle Finanze una nuova partita Iva ogni tre rientra tra quelle che hanno i requisiti per accedere al regime dei minimi;
- secondo dati del Ministero dell'Economia, la suddetta misura necessiterebbe una copertura

finanziaria di 29.000.000 euro annui

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, al fine di innalzare, concordemente a quanto autorizzato dalla decisione 2013/678/UE del Consiglio dell'Unione europea, a 65.000 euro annui i limiti di reddito per i quali i soggetti di cui all'art. 1, commi da 96 a 117 della Legge 244/2007 possono richiedere di aderire al regime fiscale c.d. dei minimi.

Bocadutri, Paglia, Lavagno

Ordine del Giorno n. 16
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

con il contratto di somministrazione, un'impresa autorizzata all'esercizio di tale attività (il somministratore, ossia l'Agenzia per il Lavoro) mette a disposizione di un'altra impresa (l'utilizzatore) un proprio lavoratore; si instaura così un rapporto triangolare. L'utilizzatore non deve essere necessariamente un'azienda, ma può essere anche un privato (ad esempio un professionista o un nucleo familiare, come nel caso del lavoro domestico);

la normativa di riferimento dell'istituto è contenuta nel Decreto Legislativo 276/2003, che è intervenuto a modificare in modo sostanziale quanto previsto dalla legge 196/1997, con la quale era stato introdotto in Italia l'istituto del lavoro interinale;

la realizzazione della somministrazione di lavoro richiede la contemporanea presenza di due distinti rapporti contrattuali:

1. il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore, di natura commerciale (il somministratore offre un servizio);
2. il contratto di lavoro tra lavoratore e somministratore, di natura giuslavoristica;

i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore; in capo all'Agenzia resta il potere disciplinare, oltre, naturalmente, tutto quanto attiene alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro;

le ragioni che giustificano il ricorso alla somministrazione dovrebbero essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore;

il contratto di somministrazione è a termine, anche se la normativa non individua una durata massima non superabile. Il contratto di assunzione può essere invece a tempo indeterminato o determinato;

utilizzatore e somministratore sono obbligati in solido per i trattamenti retributivi e contributivi dei lavoratori; in ogni caso, a garanzia degli obblighi retributivi e contributivi verso i lavoratori, l'Agenzia è obbligata ad attivare una fideiussione (che viene depositata presso il Ministero del Lavoro);

il lavoratore assunto dall'agenzia per il lavoro ha diritto ad una retribuzione uguale a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice che svolgano identiche mansioni e siano inquadrati allo stesso livello; inoltre ha diritto alle stesse tutele a cui l'azienda utilizzatrice è tenuta nei confronti dei propri lavoratori. In caso di assunzione a termine la durata massima di 36 mesi (che arrivano a 42 se nei primi 24 mesi si utilizzano al massimo due proroghe), con possibilità di sei proroghe. Il rapporto è convertito a tempo indeterminato in capo all'Agenzia in caso di:

- superamento del limite di 36 mesi (consecutivi) presso lo stesso utilizzatore con le medesime mansioni;
- superamento del limite di 42 mesi (anche non consecutivi) presso la stessa Agenzia (anche se presso diversi utilizzatori).

il contratto di somministrazione non dovrebbe essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive:
 - a) che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la somministrazione;
 - b) presso unità produttive in cui sia operante una cassa integrazione che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la somministrazione;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;

tale tipologia contrattuale unitamente alle disposizioni relative al contratto a tempo determinato, così come modificate dal decreto-legge in esame, configurano un sistema di precarizzazione dei rapporti di lavoro a detrimento dei lavoratori e senza nessun riscontro positivo in termini di incrementi occupazionali

Impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative legislative per la soppressione di tale tipologia contrattuale.

Sannicandro, Giordano, Zaratti

Ordine del Giorno n. 17
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, meglio nota come *Staff Leasing*, è la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Come per la somministrazione a tempo determinato si realizza uno schema trilaterale tra l'agenzia somministratrice di lavoro da cui dipende il lavoratore, il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e inviato presso l'utilizzatore per offrire la propria prestazione lavorativa, l'utilizzatore che usufruisce della prestazione lavorativa ed esercita il potere di direzione e di controllo sul lavoratore;

il contratto di somministrazione tra l'Agenzia e l'utilizzatore è a tempo indeterminato ed è possibile nei casi tassativamente previsti dalla legge o dai contratti collettivi. Il contratto di assunzione tra l'Agenzia somministratrice e il lavoratore è anch'esso a tempo indeterminato;

tale tipologia contrattuale configura un'intermediazione inutile a detrimento del lavoratore ed unitamente alle disposizioni del decreto-legge in esame, configurano un sistema di precarizzazione dei rapporti di lavoro a detrimento dei lavoratori e senza nessun riscontro positivo in termini di incrementi occupazionali -

Impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative legislative per la soppressione di tale tipologia contrattuale.

Farina, Nardi, Bordo

Ordine del Giorno n. 18
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il contratto a progetto ha natura autonoma e rappresenta di fatto la nuova veste del vecchio contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.);

il presupposto fondamentale è la riconducibilità dell'attività svolta dal collaboratore ad un progetto specifico, ovvero ad un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata al raggiungimento di un determinato risultato finale assegnato dal committente al collaboratore. Al collaboratore è richiesto di operare in coordinamento con l'organizzazione del committente, ma gestendo autonomamente il proprio tempo in funzione del raggiungimento del risultato. La circolare del Ministero del Lavoro n. 29 dell'11/12/2012 individua le figure professionali incompatibili con il contratto a progetto;

i requisiti fondamentali che dovrebbero differenziare il contratto a progetto dal rapporto di lavoro subordinato sono:

- a. l'individuazione di un progetto;
- b. l'autonomia del collaboratore nello svolgimento della prestazione;
- c. l'autonomia del collaboratore nel gestire i tempi e le modalità di lavoro per l'esecuzione del progetto o programma o fase di esso;
- d. la necessaria coordinazione con il committente da evidenziare nel contratto;
- e. l'irrelevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione oggetto del contratto;

il contratto si risolve alla scadenza prefissata, oppure al momento della realizzazione del progetto; il recesso anticipato è possibile solo in presenza di giusta causa oppure secondo le modalità stabilite contrattualmente dalle parti;

in caso di malattia o infortunio il rapporto resta sospeso, ma la sospensione non comporta la proroga della durata del contratto, salvo diverso accordo tra le parti; il committente può recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata del contratto;

in caso di gravidanza il termine finale viene prorogato di 180 giorni, salvo diverso e più favorevole accordo tra le parti;

tale tipologia contrattuale spesso maschera rapporti di lavoro dipendente ed unitamente alle disposizioni del decreto-legge in esame, configura un sistema di precarizzazione dei rapporti di lavoro a detrimento dei lavoratori e senza nessun riscontro positivo in termini di incrementi occupazionali -

Impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative legislative per la soppressione di tale tipologia contrattuale.

Fava, Piras, Nicchi, Pannarale

Ordine del Giorno n. 19
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

con il contratto di lavoro a chiamata (detto anche intermittente o “*job on call*”) il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, per un tempo determinato o indeterminato, per prestazioni a carattere discontinuo;

nel lavoro a chiamata il datore di lavoro può usufruire delle prestazioni del lavoratore nel rispetto di condizioni soggettive (relative all’età del lavoratore), oggettive (relative al tipo di attività) oppure temporali (relative a specifici periodi dell’anno) previste dalla contrattazione collettiva e/o dalla legge. Il lavoratore ha diritto a ricevere una indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro se, nei periodi di inattività, si obbliga a rispondere all’eventuale chiamata che dovesse pervenire dal datore stesso;

sarebbe necessaria la presenza di una di queste condizioni:

- soggetti con più di 55 anni ovvero con giovani entro il compimento del 24° anno di età, purché le prestazioni si concludano entro il compimento del 25° anno;
- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario, secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva. In attesa di regolamentazione contrattuale si può far riferimento alle tipologie di attività indicate dalla legge;
- per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno, secondo le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva;

sarebbe vietato l’utilizzo del contratto di lavoro a chiamata:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive:
 - a) che nei sei mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
 - b) presso unità produttive in cui sia operante una cassa integrazione che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;

tale tipologia contrattuale unitamente alle disposizioni del decreto-legge in esame, configura un sistema di precarizzazione dei rapporti di lavoro a detrimento dei lavoratori e senza nessun riscontro positivo in termini di incrementi occupazionali -

Impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative legislative per la soppressione di tale tipologia contrattuale.

Scotto, Ricciatti, Fratoianni

Ordine del Giorno n. 20
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,

premessi che:

il contratto di lavoro accessorio, regolamentato dal decreto legislativo 276/2003, è stato rivisto dalla cd. “Manovra d’Estate” (decreto legge 118/2008), dalla legge 33/2009, dalla legge Finanziaria 2010 e dalla Riforma Fornero (Legge 92/2012), che ne ha ristretto l’ambito di applicazione;

per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale rese nell’ambito di qualsiasi settore produttivo con riferimento alla totalità dei committenti, ma le prestazioni non possono dare luogo ad un compenso superiore a 5.000,00 euro nell’anno solare;

il pagamento della prestazione avviene tramite il rilascio al lavoratore di buoni, o *voucher*, che hanno un valore di 10 euro ciascuno (di cui 7,50 euro costituiscono il netto che viene percepito), e che comprendono sia la retribuzione sia la contribuzione previdenziale e assicurativa. Il valore del buono è riferito alla prestazione oraria;

tale contratto non è riconducibile a tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o di lavoro autonomo;

come chiarito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 4 del 18/01/2013, si deve ritenere possibile il ricorso alla prestazione di lavoro accessorio esclusivamente per attività svolte dal lavoratore direttamente a favore del soggetto erogante il *voucher*;

per l’anno 2013 le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario e di sostegno al reddito;

i contratti accessori, prima riservati a studenti e pensionati, da quando sono stati estesi a tutti i settori produttivi hanno dato vita a abusi. Secondo i sindacati dei braccianti e degli operai agricoli, ad esempio, con questa estensione si è snaturato lo spirito con cui fu pensato il voucher per studenti e pensionati, condannando un milione di persone alla precarietà e all'impossibilità di ottenere, al termine della vita lavorativa, una pensione anche minima;

inoltre, si tratta di un rapporto di lavoro concluso verbalmente in cui ci si può accordare su ore e compenso e dove una parte della retribuzione, illegalmente, può essere messa “al di fuori del buono”;

unitamente alle disposizioni del decreto legge in esame, le disposizioni riguardanti il voucher configurano un sistema di precarizzazione dei rapporti di lavoro a detrimento dei lavoratori e senza nessun riscontro positivo in termini di incrementi occupazionali -

Impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative legislative per una limitazione dell’utilizzo dei voucher a studenti e pensionati.

Lavagno, Piras, Marcon

Ordine del Giorno n. 21
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessò che:

lo stage è definito come un inserimento temporaneo nel mondo del lavoro di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico, finalizzato alla realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro o all'orientamento delle scelte professionali del tirocinante;

destinatari del tirocinio estivo di orientamento sono: adolescenti, ovvero minori di età compresa fra i 15 e i 18 anni che non siano più soggetti alla scuola dell'obbligo; giovani, ovvero persone dai 18 ai 25 anni compiuti o, se in possesso di diploma di laurea, fino a 29 anni compiuti;

la durata è di 4 mesi per studenti che frequentano la scuola secondaria; 6 mesi per gli allievi di corsi di formazione professionale, di attività formative post-diploma o post-laurea, inoccupati e disoccupati anche iscritti alle liste di mobilità; 12 mesi per gli studenti universitari; fino a 18 mesi dal termine degli studi per i laureati, nonché per i soggetti svantaggiati; 24 mesi per i soggetti portatori di handicap. Il tirocinio estivo di orientamento deve svolgersi tra la fine dell'anno accademico o scolastico e l'inizio di quello successivo;

il presupposto essenziale è l'esistenza di una convenzione tra Azienda ed Ente promotore. L'inserimento non costituisce rapporto di lavoro subordinato, quindi non comporta per l'azienda obblighi retributivi e contributivi ma solo assicurativi, ai fini INAIL, e per la Responsabilità Civile verso terzi. Nel caso si voglia riconoscere un emolumento economico durante il tirocinio, questo non può eccedere 600 euro mensili;

l'azienda ospitante deve inoltre garantire la presenza di un responsabile aziendale dell'inserimento del tirocinante cui fare riferimento. Per il giovane in stage non sussiste l'obbligo di svolgere una effettiva prestazione lavorativa. Le aziende possono prevedere borse di studio per gli stagisti. Inoltre per le imprese del centro-nord che ospitino tirocinanti provenienti dal Mezzogiorno è previsto il rimborso totale o parziale degli oneri finanziari sostenuti per coprire le spese di vitto ed alloggio;

per quanto riguarda il tirocinio estivo di orientamento, l'Ente promotore ha l'obbligo di assicurazione contro gli infortuni e può erogare una Borsa Lavoro a favore del tirocinante. Nessuna limitazione numerica è prevista per l'impiego di adolescenti o giovani, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi;

lo stage rappresenta il modo più immediato per entrare in azienda, il primo contatto con il mondo del lavoro. Per i tirocinanti le attività svolte hanno valore di credito formativo da inserire nel Curriculum, se certificate dalla struttura promotrice; per gli studenti che frequentano la scuola secondaria, tali crediti formativi verranno considerati in sede di esame di stato alla fine del ciclo di studi. In ogni caso, per il giovane in stage non sussiste l'obbligo di svolgere una effettiva prestazione lavorativa;

il tirocinio estivo di orientamento consente di integrare il proprio percorso formativo con esperienze lavorative che, per il fatto di interessare il periodo estivo, non ostacolano il proseguimento degli studi o la frequenza scolastica;

tale istituto da ritenersi in linea di massima utile al fine dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, viene spesso utilizzato da parte di aziende e professionisti per poter utilizzare una manodopera gratuita o a bassissimo costo senza fornire in cambio neanche una reale formazione;

spesso accade che lo stagista sia lasciato solo, entro il mero orizzonte dell'osservazione o dell'esecutività di compiti distanti da quelli ch'egli attenderebbe di svolgere: esperienze di pura esecutività o di segretariato (fare fotocopie, rispondere al telefono, ricevere al *desk* informazioni), lontanissime dagli obiettivi dell'attività immaginata;

di qui il "paradosso" del tirocinio: a un profilo istituzionale ed epistemologico abbastanza chiaro si oppongono pratiche opache, che in molti casi si trasformano in occupazione gratuita a danno del mercato del lavoro;

l'articolo 1, comma 1, alinea, del decreto-legge in esame, contiene una premessa programmatica che rinvia all'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro, nel quale devono trovare adeguata collocazione eventuali modifiche alla disciplina dello stage -

Impegna il Governo

a trasmettere al Parlamento entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame una relazione sulle modalità con le quali enti promotori, aziende e professionisti stanno adoperando l'istituto dello stage, mettendo in luce aspetti positivi e criticità al fine di prendere le opportune iniziative anche legislative per riformare tale istituto al fine di garantirne l'effettiva utilità formativa e di inserimento nel mondo del lavoro;

a prevedere con opportune iniziative legislative l'obbligatorietà di un emolumento economico e la soppressione di un tetto per tale erogazione.

Melilla, Aiello, Boccadutri

Ordine del Giorno n. 22
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il contratto con partita Iva è una particolare forma di gestione retributiva e fiscale riservata ai lavoratori autonomi, come ad esempio i liberi professionisti, i consulenti, i collaboratori;

il lavoratore può scegliere tra diversi regimi contabili: dal più semplice, quello forfettario, adatto a chi inizia un'attività e presume un volume d'affari molto basso, al più complesso, di contabilità ordinaria, e deve essere assistito nella gestione della contabilità da un consulente per le incombenze richieste dalla legge;

i lavoratori con questo tipo di contratto, eccetto i liberi professionisti iscritti agli Albi professionali, devono iscriversi alla Gestione Separata Inps e versare ogni mese una quota di contributi previdenziali, proporzionale al proprio fatturato, e devono anche essere assicurati all'Inail. L'iscrizione alla Gestione Separata da diritto ad alcune prestazioni erogate dall'Inps, come: l'indennità di maternità; l'indennità di malattia solo in caso di ricovero ospedaliero; l'assegno per il nucleo familiare;

questi lavoratori non hanno diritto al congedo parentale né all'indennità di disoccupazione; sempre più spesso si assiste al fenomeno dei lavoratori con partita iva e con un unico committente: in questo caso siamo di fronte a lavoro subordinato mascherato a fini elusivi da parte del committente /datore di lavoro;

occorre scoraggiare le imprese dall'uso scorretto della partita Iva (come modalità per scaricare sui lavoratori i costi indiretti e non essere vincolati da minimi di reddito), e quindi riportare questi rapporti lavorativi entro il lavoro dipendente e le tutele ad esso connesso;

la monocommittenza può venire individuata nelle situazioni in cui una quota maggioritaria del fatturato (in genere i 2/3) si riferisce ad un solo committente. L'equivalenza viene fatta valere solo sotto una certa soglia di reddito (ipotesi 30.000 euro), perché si suppone che un reddito non basso attesti l'effettiva capacità contrattuale del lavoratore e lo configuri come non economicamente dipendente;

il decreto-legge in esame all'articolo 1, comma 1, alinea, del decreto-legge in esame, contiene una premessa programmatica che rinvia all'adozione di un testo unico semplificato della disciplina dei rapporti di lavoro, nel quale sarà indispensabile modificare le disposizioni in materia di contrasto alle false partite IVA e introdurre misure di supporto alle "vere" partite IVA

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, al fine di ricondurre le "false" partite iva alle tipologie del lavoro subordinato e per fornire maggiori garanzie (reale sostegno o integrazione al reddito per periodo di non lavoro, garanzie sulle tariffe minime e sui tempi di pagamento delle prestazioni, supporto alla gestione fiscale amministrativa, accesso alla formazione finanziata, ecc.) a quelle "vere".

Quaranta, Airaudo, Zan

Ordine del Giorno n. 23
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

la Corte dei Conti ha confermato che il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga non regge;

questo sistema deve essere superato, ma serve un regime che preveda una copertura universalistica per i lavoratori delle aziende in crisi temporanea, estendendo a tutti i benefici della cassa integrazione e gli oneri di contribuzione per le imprese e nuovi meccanismi di tutela del reddito per coloro che perdono il lavoro;

tuttavia, mentre si fa ciò, si deve superare una vera e propria vergogna per il nostro Paese: lavoratori che sono stati in cassa integrazione e che da agosto, o da settembre in altri casi, non hanno ancora ricevuto un euro di quanto è loro dovuto;

il debito verso questi lavoratori, per un'indennità che nella stragrande maggioranza di casi è l'unica fonte di reddito, deve essere pagata dallo Stato. Le Regioni hanno più volte posto il problema al Governo, arrivando a dire che erano pronte a restituire allo Stato la delega sulle autorizzazioni se non si fosse arrivati alla riforma e al pagamento del dovuto;

le Regioni hanno ribadito questa loro posizione anche nell'incontro di due settimane fa con il ministro Poletti, che, riconoscendo la gravità della situazione, si è preso l'impegno di formulare una proposta per risolvere i problemi relativi al pregresso 2013 e di arrivare rapidamente a nuove regole per la fase di passaggio e poi per la riforma;

ciò deve avvenire al più presto, perché non si può consentire che ci siano lavoratori che non riscuotono l'indennità da mesi, aziende che licenziano anche per situazioni in cui si potrebbero utilizzare sospensioni temporanee del lavoro tipiche della cassa integrazione, e uno Stato che da l'idea di disinteressarsi al dramma di migliaia e migliaia di famiglie;

la Regione Toscana – ad esempio - ha utilizzato le risorse per gli ammortizzatori in deroga destinando alla cassa il 93,3 per cento e solo il 6,7 alla mobilità. È possibile quindi utilizzare lo strumento come sostegno reale alle aziende ed ai lavoratori in crisi temporanea;

anche per questo non è più tollerabile ogni ulteriore ritardo nei pagamenti, tanto più di fronte ad una spinta ai licenziamenti che, nell'incertezza del momento, è ormai nei fatti, come riconosce l'articolo 1, comma 1, alinea, del decreto-legge in esame, il quale modifica la disciplina del contratto a tempo determinato in ragione della perdurante crisi occupazionale e l'incertezza dell'attuale quadro economico, nelle more dell'adozione di un testo unico semplificato dei rapporti di lavoro, nonché l'articolo 5, in materia di contratti di solidarietà, quali strumenti utili a superare momenti di crisi produttiva e del mercato evitando il massiccio ricorso alla cassa integrazione

impegna il Governo

a finanziare adeguatamente ed in tempi brevi la cassa integrazione in deroga per il pregresso 2013 e per tutto il 2014

Ricciatti, Di Salvo, Duranti

Ordine del Giorno n. 24
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

i contratti di solidarietà rappresentano un valido strumento volto alla salvaguardia dei livelli occupazionali nei casi di crisi dell'impresa, attraverso la generalizzata riduzione dell'orario di lavoro aziendale e della retribuzione;

in particolare, i contratti di solidarietà cosiddetti «difensivi» sono finalizzati al mantenimento della occupazione mediante la riduzione dell'orario al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza di personale;

la condizione per beneficiare delle agevolazioni pubbliche è la stipulazione di un contratto collettivo volto ad evitare riduzioni di personale o ad incrementare l'occupazione tramite la riduzione dell'orario lavorativo, senza necessità di specifiche causali, come accade invece per la cassa integrazione guadagni;

originariamente i contratti di solidarietà sono stati introdotti dalla [legge 19 dicembre 1984, n. 863](#), in favore dei settori o delle imprese rientranti nell'area di intervento straordinario della cassa integrazione guadagni, tanto che parte della dottrina configurava il contratto di solidarietà alla stregua di un'ulteriore ipotesi di intervento di integrazione salariale. Successivamente il legislatore, al fine di porre rimedio allo scarso successo dell'istituto, è più volte intervenuto nel tentativo di rilanciarne le sorti, dapprima con l'[articolo 13 della legge n. 223 del 1991](#) eliminando il limite massimo, previsto dalla [legge n. 427 del 1980](#), all'ammontare dell'intervento di integrazione salariale; quindi, con il [decreto-legge n. 148 del 1993](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 236 del 1993](#), ridisegnandone interamente la disciplina; con tale secondo intervento normativo sono stati previsti meccanismi per incentivare la sottoscrizione di contratti di solidarietà difensivi, tra cui la previsione di un articolato sistema di sgravi sulla contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta per i lavoratori interessati al trattamento di integrazione salariale, diversamente modulato a seconda della misura della riduzione dell'orario di lavoro pattuita nel contratto di solidarietà ([articolo 5, comma 2, del citato decreto-legge n. 148 del 1993](#));

secondo la richiamata disposizione, la riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta per i lavoratori interessati al trattamento di integrazione salariale era del 25 per cento, elevata al 30 per cento per le imprese operanti nelle aree individuate ai sensi degli obiettivi 1 e 2 del [regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio](#), del 24 giugno 1988. Nel caso in cui l'accordo disponesse una riduzione dell'orario in misura superiore al 30 per cento, la predetta quota di riduzione era elevata, rispettivamente, al 35 e al 40 per cento;

il beneficio, tuttavia, veniva a scadere in ogni caso il 31 dicembre 1995, ma è stato reintrodotta dall'[articolo 6 del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), che ha previsto la riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale e assistenziale per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro – a seguito di stipulazione di contratti di solidarietà – in misura superiore al 20 per cento. La misura della riduzione era del 25 per cento, elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del citato [regolamento CEE n. 2052/88](#). Nel caso in cui l'accordo disponesse una riduzione dell'orario in misura superiore al 30 per cento, la predetta quota di riduzione era elevata, rispettivamente, al 35 e al 40 per cento. Anche in questo caso, tuttavia, il beneficio era previsto per un periodo massimo non superiore a 24 mesi e nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione;

in considerazione della limitatezza delle risorse, il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 8 febbraio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 67 del 20 marzo 1996, aveva stabilito criteri di priorità per la concessione dei benefici, così individuati:

a) data dell'accordo – ove esistente – intervenuto a livello ministeriale tra le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e società controllate o collegate ad un unico gruppo industriale;

b) ordine cronologico di inoltro delle istanze da parte delle imprese interessate presso il competente ufficio regionale del lavoro, quale si rilevava dalla relativa data di protocollo. Nel caso di più istanze concernenti la stessa impresa, data la sua articolazione sul territorio, si considerava la data di protocollo più favorevole;

la disposizione di cui all'articolo 5 del decreto-legge in esame è volta a stabilire specifici criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle riduzioni contributive già previste a legislazione vigente in caso di ricorso al contratto di solidarietà. Si prevede che ciò possa avvenire nei limiti delle risorse finanziarie già disponibili. La norma rfinanzia anche la decontribuzione per le aziende che facciano ricorso ai contratti di solidarietà con uno stanziamento annuo di 15 milioni a partire dal 2014. Sono state inoltre eliminate le differenze di sgravio per territorio ed entità della riduzione di orario, relativamente ai datori di lavoro che stipulano contratti di solidarietà che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro al fine di gestire esuberanti, portando tale sgravio in tutti i casi alla misura del 35%;

la situazione economica che l'Italia sta attraversando richiede che si provveda con urgenza a finanziare in misura maggiore da quanto previsto dal decreto-legge in esame gli sgravi relativi alla contribuzione previdenziale e assistenziale, sopra ricordati, a favore delle imprese e dei lavoratori che stipulano contratti di solidarietà per salvaguardare i livelli occupazionali;

un tale intervento, può essere in grado di risolvere numerose situazioni di crisi aziendale e occupazionale attualmente in corso, tra cui quella relativa agli stabilimenti della società Electrolux, al fine di mantenere in Italia produzioni che rischiano di essere delocalizzate con grave danno anche per l'economia e il mercato –

impegna il Governo

a prendere ulteriori iniziative al fine di facilitare l'utilizzo dei contratti di solidarietà volte, in particolare, a mettere a disposizione di tale istituto maggiori risorse.

Pellegrino, Nardi, Paglia

Ordine del Giorno n. 25
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame è finalizzato nelle intenzioni del Governo e della maggioranza a promuovere l'occupazione. Nel merito dubbi e critiche sono del tutto legittimi e perfino doverosi, ma, in particolare, colpisce che lo stesso Governo e la stessa maggioranza abbiano bloccato il disegno di legge (S 1409) a tutela dell'occupazione in particolare femminile, una proposta di legge importante, calendarizzata in Aula in quota dell'opposizione e approvata alla Camera, per infilarla nella legge delega sul jobs act. Questa legge era un atto di civiltà per sottrarre le lavoratrici madri e i lavoratori dal ricatto delle dimissioni in bianco;

la richiesta di «dimissioni firmate in bianco» al momento dell'assunzione, ovvero nel momento in cui il rapporto di forza tra i contraenti è a favore del datore di lavoro, è una pratica vessatoria che mette la lavoratrice e il lavoratore nell'impossibilità di far valere i propri diritti e la propria dignità, pena la certezza di un licenziamento in tronco, ammantato dalla finzione della volontarietà. Tale pratica riguarda in particolare le donne, ma non è un fenomeno esclusivamente di genere ed è legato anche a fenomeni fiscali: vi si ricorre, ad esempio, al fine di sgravare l'impresa dal pagamento degli oneri relativi ai periodi di assenza dal lavoro per imprevisti quali infortuni o malattia;

le dimissioni in bianco sono una delle piaghe più sommerse e invisibili del mercato del lavoro in Italia, una clausola nascosta nel 15 per cento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato che costituisce un ricatto che colpisce due milioni di dipendenti, in gran parte donne (si veda il *dossier* curato da Maria Novella De Luca su «*Repubblica*» del 20 gennaio 2012);

questo fenomeno si annida dappertutto e rappresenta oltre il 10 per cento di tutte le controversie di lavoro dei patronati Acli e il 5 per cento di quelle degli uffici vertenze della CISL. Esso è diffuso tra le commesse dei negozi al lusso come tra gli impiegati delle agenzie di servizi, nell'edilizia senza regole che cementifica le nuove periferie, ma anche nelle botteghe artigiane dell'orgoglio *made in Italy* e nell'80 per cento dei casi resta un reato impunito e taciuto;

questa prassi illegale coinvolge il 60 per cento delle lavoratrici donne e il 40 per cento dei lavoratori maschi, la manodopera operaia, tessile e artigiana, e si estende anche, e con una percentuale del 25 per cento, al personale impiegatizio di piccole e medie aziende. Si può essere «dimissionati» per decine di pretesti, ma i motivi più frequenti sono la nascita di un figlio, una malattia, l'età, i rapporti con il sindacato. O semplicemente, per lo scadere dei benefici della [legge n. 407 del 1990](#), che permette ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato di non pagare per tre anni i contributi al neo-dipendente che viene coperto direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. Passati quei mille giorni la lettera salta fuori e il lavoratore è «dimissionato», mentre se ne assume un altro per poter usufruire di nuovo dei benefici di legge;

dai dati dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) risulta che ottocentomila donne nate dopo il 1973 affermano di essere state licenziate o costrette a dimettersi dopo la maternità. Quando il bambino ha compiuto il primo anno di vita, le donne non sono più protette dalla previsione di cui all'[articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001](#), sulla tutela delle lavoratrici madri, e dunque le aziende sanno che sia le «dimissioni in bianco» sia i licenziamenti diventano meno attaccabili e sanzionabili;

«il dato è davvero critico – commenta Linda Laura Sabbadini, direttore del dipartimento di

statistiche sociali e ambientali dell'ISTAT – perché questa condizione sta addirittura peggiorando tra le donne più giovani». Diverse sono anche le forme di *mobbing* praticato a seconda del genere: ad esempio l'esclusione delle donne da progetti importanti; la richiesta, più o meno velata, dei datori di lavoro che invitano a posticipare la scelta di maternità o comportamenti a vario titolo scorretti di questi ultimi, che riescono così a far firmare dimissioni in bianco. Purtroppo il fenomeno rimane prevalentemente sommerso e le statistiche non riescono a rappresentare la vera portata di questa prassi;

secondo i dati forniti dagli uffici vertenza della CGIL, ogni anno circa duemila donne chiedono assistenza legale per estorsione di finte dimissioni volontarie. Purtroppo si contano in poche decine i casi in cui l'onere probatorio (che è in capo alla lavoratrice) si traduce in una prova (scritta o testimoniale) in grado di rendere nullo l'atto di cessazione del rapporto. Contro la piaga endemica delle dimissioni in bianco, che – stima, ad esempio, l'ufficio vertenze della CGIL di Pistoia – «riguarda il 15 per cento di tutti i contratti a tempo indeterminato», quindi circa due milioni di lavoratori, il Parlamento aveva varato una legge illuminata;

nel corso della XV legislatura, infatti, in seguito all'approvazione dell'atto Camera n. 1538 (presentato dai deputati Marisa Nicchi, Titti Di Salvo ed altri) fu approvata la [legge 17 ottobre 2007, n. 188](#), con la quale era stato introdotto un meccanismo procedurale diretto a porre un rimedio generale contro le dimissioni in bianco del lavoratore o della lavoratrice. Con questa legge veniva imposto che le dimissioni fossero presentate su moduli identificati da codici numerici progressivi e validi non oltre quindici giorni dalla data emissione, per evitare appunto la data «in bianco». Purtroppo la legge entrò in vigore soltanto all'inizio del 2008, poco prima che si sciogliessero le Camere. Eppure l'aver semplicemente annunciato sanzioni e provvedimenti contro la prassi delle dimissioni in bianco aveva già avuto un effetto deterrente;

tutto ciò è durato solo pochi mesi, perché il primo provvedimento del Governo Berlusconi è stata proprio la cancellazione di quella legge (articolo 39, comma 10, lettera l), del [decreto-legge n. 112 del 2008](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 133 del 2008](#)) ad opera del Ministro Sacconi. Un colpo di spugna che, unito alla crisi, ha ancor di più inabissato il fenomeno, peggiorando le condizioni delle donne dopo la maternità, degli immigrati e di chi lavora nell'edilizia, con l'aggravante che questi lavoratori non possono accedere né all'indennità di disoccupazione, né ad altri ammortizzatori sociali;

in ambito sindacale e politico, in seguito all'appello «188 donne per la [legge 188](#)»; (febbraio 2012) per chiedere il ripristino della legge contro le dimissioni in bianco, si sono svolte iniziative e mobilitazioni in tutta Italia;

sulla materia, infine, è intervenuto l'articolo 4 (commi da 16 a 23) della [legge n. 92 del 2012](#) (la cosiddetta «legge Fornero» sul mercato del lavoro) che ha modificato la disciplina delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore in alcune fattispecie. Il comma 16 di tale articolo 4 ha modificato la disciplina che richiede la preventiva convalida, da parte del servizio ispettivo (competente per territorio) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore in alcune fattispecie. Nella precedente formulazione, le fattispecie erano costituite dalle dimissioni presentate durante: il periodo di gravidanza (per la lavoratrice); il primo anno di vita del bambino o il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento (per la lavoratrice e per il lavoratore). La disposizione della legge Fornero ha esteso la durata di questi ultimi due periodi da uno a tre anni e definito un termine particolare di decorrenza del periodo per il caso di adozione internazionale. È stato specificato, inoltre, che l'istituto della convalida in esame si applica anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto e che la convalida medesima costituisce una condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro (la norma vigente già la pone come condizione, ma senza specificarne la natura

sospensiva). Cioè si è confermata ed ampliata una procedura che da più di dieci anni ha mostrato la sua inefficacia nell'impedire le dimissioni in bianco. I successivi commi da 17 a 23 hanno previsto per tutti i rapporti privati di lavoro dipendente (ad eccezione delle fattispecie individuate dal comma 16), varie modalità alternative, al rispetto delle quali viene subordinata l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto. La relazione illustrativa del disegno di legge osservava che tali norme erano intese «a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco». In quest'ultima materia, il comma 23 ha recato una sanzione amministrativa pecuniaria. In pratica, si prevede una procedura complicatissima. Il senso è che l'onere della prova della non veridicità delle dimissioni è a carico della lavoratrice;

in sintesi, la [legge n. 188 del 2007](#) preveniva le dimissioni in bianco; la legge Fornero ammette l'esistenza del problema e interviene a cose fatte. È già qualcosa, ma è un'altra cosa. Il Ministro Fornero ha ammesso i limiti di queste disposizioni, ma ha affermato che il Governo Monti ha voluto fare una mediazione tra interessi contrapposti. Senonché lo scarso potere contrattuale del lavoratore, che non dispone degli strumenti e della forza negoziale per pattuire in posizione di effettiva parità molti aspetti del contratto di lavoro, è stato bilanciato nel corso di tutto il Novecento dalle norme del diritto del lavoro a sostegno della parte più debole con l'obiettivo di eliminare abusi;

la proposta di legge approvata dalla Camera (Atto Camera 254-272-A) vincola la validità della dichiarazione di dimissioni volontarie all'utilizzo di appositi moduli usufruibili solo attraverso gli uffici provinciali del lavoro e le amministrazioni comunali, assicurando che gli stessi siano contrassegnati da codici alfanumerici progressivi e da una data di emissione che garantiscano la loro non contraffazione, e al tempo stesso la loro utilizzabilità solo in prossimità della effettiva manifestazione della volontà del lavoratore di porre termine al rapporto di lavoro in essere. Viene così meno la possibilità di estorcere al momento dell'assunzione la contestuale sottoscrizione di una possibile, postuma lettera di dimissioni volontarie. Al fine di tutelare realmente la lavoratrice e il lavoratore, evitando loro defatiganti procedure burocratiche, si è ritenuto necessario prevedere la possibilità di reperire tali moduli anche per via telematica tramite il sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così come si è ipotizzato il coinvolgimento dei patronati e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, secondo procedure disciplinate da apposite convenzioni definite dallo stesso Ministero;

questo provvedimento, pur se generale e rivolto all'intero mondo del lavoro, ha particolari valenze anti-discriminatorie a favore di un diritto sacrosanto quale la maternità e la conservazione del posto di lavoro a fronte di malattie e infortuni. Un valore che trova ampio riconoscimento giuridico tanto nell'ordinamento europeo, quanto in quello italiano, come sancito dall'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dagli articoli 35 e 37 della Costituzione, cui fanno riscontro l'articolo 9 dello statuto dei lavoratori ([legge n. 300 del 1970](#)), la [legge 8 marzo 2000, n. 53](#), volta proprio ad affermare e assicurare la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, e il testo unico di cui al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), in cui sono state accorpate le misure a tutela della maternità previste dalla medesima [legge n. 53 del 2000](#) con quelle «storiche» contenute nella [legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), e in particolare il citato articolo 55, comma 4, in materia di dimissioni della lavoratrice madre;

impegna il Governo

a sostenere la prosecuzione dell'iter parlamentare del disegno di legge relativo alle dimissioni in bianco.

Di Salvo, Nicchi, Pannarale

Ordine del Giorno n. 26
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

con il decreto-legge in esame si accentua la precarizzazione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese ed aumenta la ricattabilità dei lavoratori a detrimento della difesa dei loro diritti, mentre il susseguirsi di contratti precari e a tempo pongono, specie ai giovani, un serio problema di reddito, problema al quale gli attuali ammortizzatori sociali non riescano a dare una risposta efficace ed universale;

diverse modalità di applicazione delle varie tipologie di contratti di lavoro (contratti a tempo determinato, contratto di apprendistato,...) sono demandate alla contrattazione tra le parti sociali; con l'emanazione del [decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138](#) (meglio noto come «manovra di Ferragosto»), si stabilisce al comma 2-*bis* dell'articolo 8 che: «le specifiche intese (...) operano anche in deroga alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro»;

tale norma incide sulla gerarchia delle fonti collettive, contravvenendo ai principi dell'[articolo 39 della Costituzione](#) con il rischio di lacerare le norme sulle relazioni dei contratti di lavoro e dei rapporti industriali, oltretutto a porsi in totale contrasto con le norme comunitarie che, diversamente, impongono la parità di trattamento fra organizzazioni sindacali;

così facendo, il Governo dell'epoca ha voluto invadere la sfera negoziale a cui l'accordo del giugno del 2011 voleva dare risalto, imponendo, con una norma di legge, un principio di rappresentatività più ampio e svincolato di quello concordato fra le parti, riconoscendo maggiore forza alla contrattazione cosiddetta di «prossimità», che in questo modo può operare in deroga sia alla legislazione vigente ([legge n. 300 del 1970](#), cosiddetto «Statuto dei lavoratori») che a quanto stabilito dal contratto nazionale, il tutto con il beneplacito della controparte datoriale che, facendo ricorso alla contrattazione aziendale, intravede la possibilità di avere meno vincoli sul futuro delle relazioni sindacali, oltretutto in materia di licenziamenti;

con tale norma, infatti, è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la possibilità di una deroga generalizzata ed illimitata ai diritti, minimi stabiliti per legge. Non è più necessario stipulare un accordo di estensione nazionale, ma in ogni porzione di territorio, anche piccolissima, e perfino in ogni singola azienda, diventa lecito ciò che ieri non era consentito, travolgendo o eliminando garanzie acquisite in passato; non è più richiesta neppure l'adesione degli interessati, posto che a firmare saranno abilitate le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: un'operazione, questa, con la quale si è di fatto pesantemente inciso sui rapporti lavorativi (non solo in quelli tradizionali, stabili e subordinati) e con la quale è stata modificata la struttura stessa di controllo sociale del ciclo produttivo finanzia rizzato;

altro punto fondamentale della norma è la previsione della facoltà di stipulare accordi in deroga alla legge anche per quanto concerne la cessazione del rapporto di lavoro, visto che il testo normativo riferisce espressamente di intese sindacali che abbiano ad oggetto le «conseguenze» del recesso dal rapporto stesso;

si rileva altresì che la norma presenta una variegata serie di problemi interpretativi che potrebbero inficiarne l'effettiva utilizzabilità. Innanzitutto sono previsti per i contratti collettivi di prossimità «vincoli di scopo». Detti accordi, infatti, devono essere finalizzati «alla maggiore occupazione» ed alla «crescita dell'occupazione», che la norma, così formulata, pare ritenere condizioni essenziali per l'adozione dei suindicati patti: dunque sarà ammissibile la stipula *ex* articolo 8 solo in ragione di

incrementi di produttività ed occupazione;

il problema, partendo dalla complessa ampiezza e genericità delle espressioni adottate dallo stesso Governo, nasce laddove si pensi ai potenziali e futuri contenziosi promossi dai lavoratori che, licenziati sulla base della disciplina prevista dall'accordo aziendale, potrebbero chiedere giudizialmente l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori eccependo che il contratto aziendale non abbia prodotto un reale aumento dell'occupazione e della produttività. Si tratterà in tal caso di una questione da gestire in sede giudiziale, ma che presenta indubbe e notevoli problematiche;

un'ulteriore fonte di controversie potrebbe sorgere dal necessario rispetto dei vincoli comunitari espressamente previsto dal testo normativo. Il problema più immediato sarà dato dal lavoratore che, potendo adire il giudice nazionale, invochi il rispetto del diritto comunitario, situazione in cui si riproporranno tutte le difficoltà di conoscibilità e corretta interpretazione del diritto dell'Unione europea e della giurisprudenza della Corte di giustizia;

la norma sembra essersi posta l'obiettivo di incidere in modo sostanziale sulle future modalità con le quali portare avanti le relazioni industriali nel nostro Paese. Infatti, in questo modo, da una parte si mira ad indebolire l'azione dei sindacati, attraverso la prevalenza degli accordi di prossimità, dall'altra, si vuole dare avvio alla stagione dello smantellamento dello Statuto dei lavoratori proprio nel bel mezzo di una crisi mondiale, quando la necessità di punti saldi e di tutele è maggiormente sentita dai lavoratori.

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative al fine di abrogare l'[articolo 8 del citato decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 14 settembre 2011, n. 148](#).

Palazzotto, Pellegrino, Melilla

Ordine del Giorno n. 27
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

in Calabria, da più di quindici anni, 5.149 lavoratori impegnati in attività socialmente utili e di pubblica utilità sono inseriti nell'organizzazione delle attività degli enti pubblici con ruoli e mansioni anche ad alto contenuto professionale. Nel corso degli anni il bacino di tali lavoratori, che ammontava a circa 10.000 unità, si è notevolmente ridotto attraverso diverse forme di fuoriuscita, non ultime le stabilizzazioni del biennio 2007-2008;

in più di quindici anni, solo con l'articolo 1, comma 1156, lettere *f* e *f-bis*, della legge finanziaria n. 296 del 2006, si è finanziato il contributo previsto dal [decreto legislativo n. 468 del 1997](#). Azioni indubbiamente importanti ma che, allo stesso tempo, hanno creato evidenti discriminazioni nella categoria, lasciando anche alla discrezionalità delle singole amministrazioni lo strumento delle stabilizzazioni;

le normative sul blocco del *turn over* e del rispetto del patto di stabilità se, da una parte, hanno reso impossibili le stabilizzazioni, dall'altra hanno consentito agli enti utilizzatori di continuare a garantire i servizi fondamentali ed essenziali a costo zero, utilizzando questi lavoratori in posizioni anche strategiche e apicali, sfruttando i titoli di studio posseduti dai precari e la professionalità da questi acquisita. Siamo, dunque, in presenza di un capitale umano formato che non può essere disperso e sul quale occorre investire;

le normative che non consentono le stabilizzazioni in parte sono state superate dal [decreto-legge n. 101 del 2013](#) che sblocca le assunzioni dei lavoratori impegnati in attività socialmente utili e di pubblica utilità all'articolo 4, comma 8. Non deroga, però, al patto di stabilità e non consente le assunzioni in sovrannumero ma solo per le vacanze in organico. E sono proprio queste previsioni che si ritiene necessario superare con la presente proposta di legge al fine di raggiungere i risultati auspicati;

la figura di lavori socialmente utili (LSU), cioè le attività aventi ad oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, è stata introdotta con il [decreto legislativo n. 468 del 1997](#). I LSU si distinguono, a loro volta, in ulteriori categorie (lavori di pubblica utilità (LPU) mirati alla creazione di posti di lavoro in particolare in nuovi bacini di impiego, per la durata di dodici mesi, prorogabili al massimo per altri due periodi di sei mesi; LSU mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata di dodici mesi; LSU per la realizzazione di progetti aventi obiettivi di carattere straordinario, della durata di sei mesi, prorogabili al massimo per un periodo di sei mesi, con priorità per i soggetti titolari di trattamenti previdenziali; prestazioni di attività socialmente utili (ASU) da parte di lavoratori iscritti alle liste di mobilità o percettori di un altro trattamento speciale di disoccupazione ovvero che godono di altro trattamento straordinario di integrazione salariale a zero ore) e possono essere attivati solo in alcuni specifici settori (principalmente cura e assistenza all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, di disabili e di detenuti; interventi mirati nei confronti di soggetti in condizione di particolari disagio od emarginazione sociali; raccolta differenziata, tutela delle aree protette e dei parchi naturali, bonifica delle aree industriali dismesse e interventi di bonifica dell'amianto; miglioramento della rete idrica; piani di recupero, conservazione e riqualificazione, compresa la messa in sicurezza degli edifici a rischio; servizi tecnici integrati della pubblica amministrazione; trasporti e la connessa logistica);

con il medesimo provvedimento sono stati introdotti anche criteri di stabilizzazione dei soggetti impegnati in LSU assunti (dal momento che lo svolgimento di tali lavori non comporta in alcun caso l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non determina la cancellazione dalle liste di mobilità, sostanzialmente configurandosi come una sorta di ammortizzatore sociale), attraverso due metodi alternativi (adottati negli anni dagli enti locali), cioè:

1) la previsione di una percentuale di riserva obbligatoria di posti in caso di selezione di nuovo personale da assumere;

2) l'assunzione in società private, per lo più cooperative appaltatrici, in deroga alla normativa ordinaria, di servizi pubblici esternalizzati (tali criteri sono stati ulteriormente precisati nel [decreto legislativo n. 81 del 2000](#));

a seguito dell'introduzione di questi criteri, le regioni hanno iniziato a produrre piani di stabilizzazione di tale personale.

anche la regione Calabria ha avviato un piano di stabilizzazione dei soggetti impegnati in LSU nell'ambito territoriale di competenza della stessa regione. In particolare, la [legge regionale n. 4 del 2001](#) aveva posto il termine finale per l'attuazione del piano di stabilizzazione del personale impegnato in LSU al 30 giugno 2003. Tale termine è stato successivamente prorogato da ulteriori interventi regionali, fino a essere fissato, da ultimo, al 31 dicembre 2014 dall'[articolo 55, comma 1, della legge regionale n. 47 del 2011](#). Allo stato attuale, in Calabria risulterebbero esserci circa 5.150 soggetti che prestano LSU.

nel 2007 è stata disposta la concessione di uno specifico contributo (ai sensi dell'[articolo 27 del decreto-legge n. 159 del 2007](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 222 del 2007](#), che ha introdotto la citata lettera *f-bis*) del [comma 1156 dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006](#) in favore della Calabria e della Campania, pari a 60 milioni di euro (di cui 10 milioni di euro per la Campania) da destinare alla stabilizzazione dei soggetti impegnati in LSU e di quelli impegnati in LPU. Con lo stesso provvedimento, inoltre, i soggetti impiegati in LPU (di cui all'[articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 280 del 1997](#)) del territorio della Calabria sono stati equiparati ai soggetti impiegati in LSU (di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000](#)). Più in generale, la [legge n. 244 del 2007](#), conteneva ulteriori disposizioni in materia (all'articolo 2, commi da 549 a 552);

è nel frattempo intervenuta la sentenza (n. 18 del 2013) della Corte costituzionale confermando quanto già disposto in sentenze precedenti, sentenza n. 310 del 2011, la sentenza stabilisce la proroga del termine finale e sottrae le suddette stabilizzazioni ai vincoli previsti dall'[articolo 17, comma 10, del decreto-legge n. 78 del 2009](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge n. 102 del 2009](#), che non consente una generica salvaguardia di tutte le stabilizzazioni anche se programmate e autorizzate «in quanto le normative regionali prorogate, anteriori al 2009, non prevedevano alcuno dei suddetti vincoli». Pertanto, l'[articolo 55, comma 1, della legge regionale n. 47 del 2011](#) «violerebbe i principi di coordinamento della finanza pubblica, ai quali, ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione, la Regione, pur nel rispetto della sua autonomia, non può derogare» che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del richiamato [articolo 55, comma 1, della legge regionale n. 47 del 2011](#), riportando quindi indietro il termine finale per le stabilizzazioni al 31 dicembre 2011, come all'inizio fissato dall'[articolo 16 della legge regionale n. 34 del 2010](#). Ma la sentenza della Corte costituzionale che rende illegittima la proroga delle attività è stata superata con la [legge regionale n. 10 del 2013](#);

sulla questione in generale è intervenuto l'articolo 1, comma 265, della legge di stabilità per il 2013,

la [legge n. 228 del 2012](#), che ha autorizzato una spesa pari a 110 milioni di euro per specifici stanziamenti a favore del comune e della provincia di Napoli e del comune di Palermo, per le seguenti finalità:

1) prosecuzione, nel medesimo anno, degli interventi statali di LSU;

2) stabilizzazione dei soggetti impiegati in LSU di cui all'[articolo 2, comma 552, della legge n. 244 del 2007](#) (erogazione di contributi per la stabilizzazione dei soggetti impiegati in LSU ai comuni con meno di 50.000 abitanti, a condizione che gli oneri per tali soggetti fossero a carico del bilancio dei medesimi comuni da almeno otto anni) nel limite di un milione di euro e per l'assunzione a tempo determinato (sempre per il 2013 e nel limite di 500.000 euro), di specifiche categorie di lavoratori – tra le quali rientrano anche i soggetti impegnati in LSU – che, a partire dal 2010, hanno partecipato a progetti formativi regionali o provinciali presso gli uffici giudiziari per lo smaltimento degli arretrati;

con la legge di stabilità per il 2014 per finanziare gli LSU della Calabria sono stati stanziati 25 milioni per il solo 2014. il meccanismo previsto per la loro stabilizzazione è comunque molto limitato;

il decreto-legge in esame si pone l'obiettivo di rilanciare l'occupazione e questo deve avvenire partendo dal mantenimento degli attuali livelli occupazionali e ad interventi di pensionamento di chi è vicino alla maturazione dell'età pensionistica -

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, anche avuto riguardo alla perdurante crisi occupazionale del nostro Paese e del Mezzogiorno, al fine di stabilizzare tali soggetti in Calabria e su tutto il territorio nazionale, prevedendo anche forme di prepensionamento e di incentivazione alla fuoriuscita volontaria.

Aiello, Scotto, Giordano

Ordine del Giorno n. 28
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

con il decreto-legge in esame si accentua la precarizzazione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese ed aumenta la ricattabilità dei lavoratori a detrimento della difesa dei loro diritti, mentre il susseguirsi di contratti precari e a tempo pongono, specie ai giovani, un serio problema di reddito, problema al quale gli attuali ammortizzatori sociali non riescano a dare una risposta efficace ed universale;

gli ultimi rilevamenti dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ci hanno restituito ancora una volta un'immagine drammatica: sono 3 milioni i lavoratori precari, la disoccupazione supera ormai la soglia inaudita del 12 per cento, con punte che sfiorano il 40 per cento tra i più giovani, tra i disoccupati solo uno su quattro riesce a trovare un lavoro, sempre più spesso precario, entro un anno. I furti dei generi di prima necessità nei supermercati sono aumentati del 7,8 per cento (dato tratto dal «Barometro dei furti nella vendita al dettaglio» a cura del *Centre for Retail Research*). Si aggiungano a tutto questo l'emergere di continui scandali nella gestione delle risorse pubbliche (ammonta a 60 miliardi ogni anno il costo della corruzione, secondo la Corte dei conti), e la perdurante incapacità dei poteri pubblici di agire in modo convincente sul fronte dell'evasione fiscale (l'Agenzia delle entrate stima l'evasione fiscale in misura pari a 120 miliardi di euro annui). Il *mix* esplosivo tra crisi economica e impoverimento di massa da un lato, e corruzione e ingiustizie sociali dall'altro, rende sempre meno differibile l'avvio di un'operazione di importante redistribuzione delle risorse;

l'istituzione del reddito minimo garantito potrebbe porre un argine alla spirale di declino che sta avviluppando il Paese in modo sempre più grave. Un reddito minimo garantito modellato sugli schemi di tutela del reddito presenti nella maggior parte dei Paesi europei e rispettosa delle indicazioni in materia del Parlamento europeo, potrebbe prevedere un sostegno ai soggetti disoccupati, precariamente occupati o in cerca di prima occupazione pari a 600 euro mensili, oltre integrazioni in beni e servizi a carico delle regioni. Il beneficiario del reddito minimo garantito sarebbe tenuto ad accettare eventuali proposte di impiego, purché le stesse siano effettivamente compatibili con la carriera lavorativa pregressa del soggetto e con le competenze, formali o informali, in suo possesso. Dovrebbero essere infine previste deleghe al Governo per la fissazione di un salario minimo orario e per il riordino degli ammortizzatori sociali e della spesa assistenziale in genere, allo scopo di rendere l'insieme del *welfare* italiano coerente con la nuova misura di garanzia dei minimi vitali;

da tale iniziativa potrebbe finalmente scaturire per l'Italia una riforma da lungo attesa, adatta a fornire tutela al cittadino nell'epoca della crisi e della cosiddetta «produzione flessibile». Da troppo tempo il nostro Paese attende che vengano corrette le drammatiche carenze di un sistema di protezione sociale incapace di offrire protezioni adeguate ai soggetti più esposti ai rischi di esclusione sociale: giovani, donne e lavoratori precari primi fra tutti;

la Commissione europea ci esorta da anni a combattere quella che definisce la «segmentazione» del nostro mercato del lavoro e ci chiede di adottare in particolare misure in favore del precariato e dei giovani, nonché di adottare forme inclusive e universali di indennità di disoccupazione, oltre che efficienti misure di sostegno al reddito. Risale addirittura al 1992 la prima raccomandazione in questo senso, con la quale veniva chiesto all'Italia di adottare misure di garanzia a partire dal reddito minimo come elemento qualificante del modello sociale europeo. Il Parlamento europeo ha adottato

nell'ottobre del 2010 a larghissima maggioranza una risoluzione dai toni ancora più netti. È noto che in numerosi Stati europei quando si perde il posto di lavoro si ha la possibilità di accedere ad un sussidio di disoccupazione (in Italia solo il 17,2 per cento di disoccupati riesce a farlo, contro il 94,7 per cento dell'Olanda o il 91,8 per cento del Belgio o il 70,9 per cento della Francia o l'80 per cento della Germania) e sappiamo anche che quando questo tipo di misura termina si può ancora avere un sostegno economico quale il reddito minimo garantito. E non si tratta di sostegni simbolici perché l'ammontare medio è pari a circa 600 euro al mese in Belgio, a circa 700 euro in Austria e altrettanti in Irlanda, senza poi menzionare i livelli di tutela offerti dagli ordinamenti scandinavi. È noto poi che oltre al sostegno finanziario i nostri concittadini europei in stato di bisogno possono contare sull'accesso alla casa, ai trasporti, alla cultura o alle misure di supporto per la famiglia o per i figli;

si potrebbe prendere le mosse dalla legge della regione Lazio 20 marzo 2009, n. 4, che, seppure solo in via sperimentale, ha introdotto nella regione una misura di reddito garantito dalle caratteristiche fortemente innovative, che molti osservatori hanno salutato con entusiasmo come possibile momento di svolta per le politiche sociali del nostro Paese;

sulla base di quanto previsto nella citata legge regionale e in accordo con le migliori prassi in vigore nei Paesi europei, l'erogazione dovrebbe avere carattere individuale (e non familiare, come molte prestazioni assistenziali del nostro *welfare*) ed essere destinata non soltanto ai soggetti irrevocabilmente esclusi dal mercato del lavoro, ma anche ai soggetti in cerca di prima occupazione o ai lavoratori precariamente occupati o a basso reddito. Le trasformazioni sociali degli ultimi decenni hanno infatti ridimensionato il ruolo del lavoro e della famiglia, baluardi un tempo, rispettivamente, dei diritti di cittadinanza e dell'inclusione sociale in caso di bisogno, e tale mutata condizione rende indispensabile una revisione critica di alcune impostazioni tradizionali della nostra politica assistenziale -

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative al fine di introdurre nel nostro Paese l'istituto del reddito minimo garantito, procedendo altresì al riordino della disciplina delle prestazioni assistenziali erogate dallo Stato e riformando la disciplina degli ammortizzatori sociali, salvaguardando la Cassa integrazione guadagni ed introducendo un sussidio unico di disoccupazione, esteso a tutte le categorie di lavoratori in stato di disoccupazione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di provenienza e dall'anzianità contributiva e assicurativa.

Migliore, Di Salvo, Paglia

Ordine del Giorno n. 29
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame si prefigge di favorire il rilancio dell'occupazione;

a partire dagli anni novanta del secolo scorso, sono state sviluppate politiche attive per far fronte all'emergenza lavorativa di lavoratori in cassa integrazione, in mobilità e disoccupati di lungo corso, creando la figura del lavoro socialmente utile (LSU) da svolgere a favore degli enti locali (comuni e province). Ai lavoratori impiegati veniva corrisposto un sussidio, pagato dallo Stato, senza che tra essi e i soggetti presso i quali veniva prestata l'attività lavorativa si instaurasse un rapporto di lavoro subordinato;

la costante giurisprudenza amministrativa ha infatti precisato che: «le caratteristiche dei lavori socialmente utili non ne consentono la qualificazione come rapporto di impiego; e ciò per la considerazione che il rapporto dei lavoratori socialmente utili trae origine da motivi assistenziali (rientrando nel quadro dei cosiddetti ammortizzatori sociali); e riguarda un impegno lavorativo certamente precario; non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento; presenta caratteri del tutto peculiari quali l'occupazione per non più di ottanta ore mensili, il compenso orario uguale per tutti (sostitutivo della indennità di disoccupazione) versato dallo Stato e non dal datore di lavoro, la limitazione delle assicurazioni obbligatorie solo a quelle contro gli infortuni e le malattie professionali» (per tutte, sentenze del Consiglio di Stato n. 3664 e n. 1253 del 2007);

circa 15.000 lavoratori impegnati in attività di lavoro socialmente utile sono stati impiegati nelle scuole provinciali e comunali in sostituzione di personale ausiliario tecnico amministrativo (ATA), assistenti, custodi, sorveglianti e altre figure professionali operanti nell'ambito scolastico;

con il decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468, recante «Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili», è stato stabilito che la proroga dell'impiego di personale in lavori socialmente utili, nel frattempo cresciuti a dismisura, fosse subordinata ad un percorso di stabilizzazione. Le alternative prospettate erano sostanzialmente due:

l'assunzione diretta attraverso una percentuale di riserva obbligatoria in caso di avviamenti a selezione presso gli enti utilizzatori;

l'assunzione, in deroga alle leggi in materia di gare di appalto, in aziende private convenzionate (cooperative o no) che ottenevano la gestione dei servizi nello svolgimento dei quali già erano impegnati gli LSU, che venivano così esternalizzati e privatizzati;

la maggior parte degli LSU impegnati in ambito scolastico non sono stati assunti direttamente, ma da società esterne, in tal modo fallendo l'obiettivo di stabilizzazione voluto. Da allora, nelle scuole i compiti propri del personale ATA sono stati svolti mediante personale dipendente, nonché mediante contratti di servizio stipulati dagli enti locali con soggetti privati e con personale che continuava ad essere impegnato in progetti di lavoro socialmente utile. Successivamente, a partire dal 1999, le competenze degli enti locali nelle scuole elementari, materne e negli istituti secondari superiori – tra le quali i servizi di pulizia e altre attività ausiliarie sono state trasferite allo Stato ai sensi dell'articolo 8 della legge 3 maggio 1999, n. 124;

il decreto interministeriale 23 luglio 1999, n. 184, e in particolare l'articolo 9, dispose il subentro dello Stato nei contratti stipulati dagli enti locali (cosiddetti appalti storici), per la parte con la quale erano state assicurate le funzioni ATA, in luogo dell'assunzione di personale dipendente. Con il trasferimento di competenze dagli enti locali allo Stato, nella specie al Ministero della pubblica

istruzione, venne anche prevista una nuova stabilizzazione. Infatti, l'articolo 45, comma 8, della legge 17 maggio 1999, n. 144, stabiliva che: «Ai lavoratori impegnati in lavori socialmente utili assoggettati alla disciplina di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468, è riservata una quota del 30 per cento dei posti da ricoprire mediante avviamenti a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni»;

la predetta disposizione rimase inapplicata nel settore scolastico, mentre l'articolo 78, comma 31, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, interveniva nuovamente disponendo che ai fini della stabilizzazione dell'occupazione dei soggetti impegnati in progetti di lavori socialmente utili presso gli istituti scolastici si dovesse ricorrere alla «terziarizzazione», ovvero ancora una volta all'appalto a consorzi di ditte e cooperative di servizi. Questo intervento, presentato come un piano di ottimizzazione per la scuola e di stabilizzazione per i lavoratori, ha tradito gli obiettivi perseguiti, determinando una ulteriore precarizzazione di questa categoria di lavoratori e uno sperpero di risorse pubbliche;

l'affidamento ai consorzi avveniva tramite procedura diretta, senza il rispetto della normativa europea e nazionale vigente in materia di appalti, circostanza che ha portato nel 2005 l'Unione europea a intervenire per chiedere il rispetto delle leggi e ha costretto il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR) ad adottare la direttiva 23 dicembre 2005, n. 92, con la quale si è disposto lo svolgimento di gare di appalto pubbliche per la fornitura del servizio di pulizia, nel rispetto della normativa di riferimento, con particolare riguardo alle disposizioni comunitarie in materia. Inoltre, ai consorzi erano riconosciuti sgravi fiscali e contributivi per tre anni e contributi economici per ogni lavoratore assunto, nonostante i lavoratori continuassero e continuino a percepire retribuzioni più basse di quelle percepite dagli altri lavoratori che svolgono identiche mansioni nelle scuole alle dipendenze dirette del MIUR;

la situazione di questi lavoratori si è così trascinata per anni, passando attraverso ulteriori vicende che non si può esitare a definire di sfruttamento del lavoro e con garanzie previdenziali diminuite, che produrranno effetti molto negativi sui loro diritti pensionistici. Dopo tanti anni di lavoro nella scuola, alcuni vi operano fin dal 1996, questi lavoratori LSU non hanno ottenuto la stabilizzazione, né hanno acquisito punteggi, in una graduatoria scolastica che possa loro consentire l'assunzione;

nel 2005, per i circa 14.000 ex LSU della scuola, lo Stato spendeva circa 400 milioni di euro l'anno. Per 35 ore lavorative settimanali, i lavoratori percepivano (e continuano a percepire nel 2013) al massimo 800 euro mensili, mentre le ditte che li impiegano ricevevano un contributo di stabilizzazione superiore a 2000 euro – oggi aumentato – per ogni lavoratore (dati ricavati dalla nota del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca - Direzione Generale per il personale della scuola - Prot. 26 Esternalizzazione ex UFF. VIII - del 26 gennaio 2005). È stato calcolato che se lo Stato assumesse questi lavoratori risparmierebbe circa 74 milioni di euro l'anno, oltre a garantire loro maggiori tutele assicurative e previdenziali, eliminando la costosa intermediazione di manodopera rappresentata dalle aziende aderenti ai consorzi nazionali aggiudicatari degli appalti;

negli ultimi anni le risorse per gli ex LSU della scuola sono state ridotte e l'occupazione di questi lavoratori è messa a rischio anche dalla scadenza degli appalti in corso e dallo svolgimento delle nuove gare da parte della CONSIP. Per molti di loro, già in cassa integrazione, sta per scattare quella a zero ore e tra pochi mesi potrebbero rimanere disoccupati. Nel 2012 il MIUR ha speso per il finanziamento degli appalti e la cassa integrazione 320 milioni di euro, ma se assumesse gli ex LSU come personale ATA spenderebbe invece 260 milioni di euro, risparmiando 60 milioni;

soltanto negli ultimi mesi si contano una molteplicità di interventi normativi e/o pattizi, tutti a carattere provvisorio e di mero rinvio, che impegnano notevoli risorse in aggiunta a quelle già stanziare per i costi annui senza individuare una qualsiasi a regime soluzione al problema:

- 1) la Legge di stabilità 2014 (Legge n.147/2013), che all'articolo 1, comma 748, dispone la prosecuzione, dal 31/12/2013 al 28 febbraio 2014, dei contratti per i servizi ATA esternalizzati stipulati dalle scuole: (costo + 34,6 milioni di euro)
- 2) Il cd "SalvaRomaTer (Legge n.16/2014 dopo che due precedenti decreti-legge n. 126 e n. 151 del 2013, non sono stati convertiti per decorrenza dei termini di conversione) che all'art.19 prevede un'ulteriore proroga dal 28 febbraio 2014 al 31 marzo 2014, sempre degli stessi contratti. (costo + 20 milioni di euro)
- 3) Il Decreto Legge n. 58/2014 che proroga ancora dal 1/4/2014 al 31 agosto 2014 (non oltre) i contratti nelle regioni ove non è ancora attiva la convenzione-quadro Consip per l'affidamento dei servizi di pulizia.
- 4) L'accordo sottoscritto in data 28/3/2013 tra ministero del lavoro e organizzazioni sindacali che impegna il Ministero a garantire per il periodo dall'1/4/2014 al 30/6/2014 un periodo di ammortizzatori sociali in deroga per i lavoratori LSU della scuola (costo + 60 milioni di euro);
- 5) Infine, sempre con lo stesso accordo, e per il periodo dall'1/7/2014 al 30/3/2016, uno ulteriore stanziamento per interventi altri nelle scuole da parte del personale esterno addetto alle pulizie (costo + 450 milioni di euro)

impegna il Governo

ad adottare le opportune iniziative, anche legislative, per far fronte alla situazione illustrata, al fine di prevedere l'assunzione diretta da parte del MIUR dei lavoratori ex LSU, accompagnata dai prepensionamenti per chi è vicino alla pensione, conciliando le esigenze di risparmio con il pieno mantenimento dei livelli occupazionali e salariali ed il miglioramento dei servizi.

Duranti, Costantino, Fratoianni

Ordine del Giorno n. 30
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

con il provvedimento in esame si accentua la precarizzazione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese ed aumenta la ricattabilità dei lavoratori a detrimento della difesa dei loro diritti. È infatti noto – ad esempio - che alcuni datori di lavoro, sotto il ricatto del licenziamento o della non assunzione, corrispondono ai lavoratori una retribuzione inferiore ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva, pur facendo firmare al lavoratore, molto spesso, una busta paga dalla quale risulta una retribuzione regolare;

tale prassi deprecabile rappresenta un grave danno per i lavoratori i quali vengono non solo depauperati di parte del lavoro prestato, ma sono lesi nella loro dignità e nel diritto a una giusta retribuzione, in violazione degli articoli 1, 35 e, soprattutto, 36 della Costituzione. Al contrario, la corresponsione di una retribuzione inferiore si risolve in un vantaggio illecito per il datore di lavoro; si potrebbe introdurre un semplice meccanismo antielusivo consistente nel rendere obbligatorio il pagamento delle retribuzioni attraverso gli istituti bancari o gli uffici postali. I datori di lavoro titolari della partita dell'imposta sul valore aggiunto (IVA), dalle società quotate alle imprese individuali, potranno servirsi dell'istituto bancario di riferimento o degli uffici postali per effettuare il pagamento delle retribuzioni ai propri lavoratori. La scelta del sistema di pagamento è rimessa direttamente al lavoratore, il quale potrà optare per l'accredito diretto sul proprio conto corrente, per l'emissione di un assegno oppure per il pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale. La pluralità di modalità di pagamento consente di non rendere obbligatoria, per il lavoratore, l'apertura di un conto corrente bancario o postale;

la firma della busta paga non costituirebbe prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione. Il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, comunicherebbe obbligatoriamente al centro per l'impiego competente gli estremi dell'istituto bancario o dell'ufficio postale che provvederebbe al pagamento delle retribuzioni al lavoratore, nel rispetto delle norme poste dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al [decreto legislativo n. 196 del 2003](#). La comunicazione, per evitare di attribuire nuovi carichi burocratici ai datori di lavoro, sarebbe inserita nello stesso modulo che i datori di lavoro invierebbero obbligatoriamente al centro per l'impiego quando compiono nuove assunzioni. La modulistica dovrebbe essere opportunamente modificata per permettere l'effettuazione corretta della comunicazione, che potrà essere inviata anche telematicamente, secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia;

lo stesso modo l'ordine di pagamento sarebbe annullato solo con trasmissione all'istituto bancario o all'ufficio postale di copia della lettera di licenziamento o delle dimissioni del lavoratore, rese secondo le modalità di legge. E sarebbe fatto salvo l'obbligo di effettuare tutti i pagamenti dovuti al lavoratore dopo la risoluzione del rapporto di lavoro;

una convenzione tra il Governo e l'Associazione bancaria italiana e la società Poste italiane Spa potrebbe, infine, individuare gli strumenti bancari e postali idonei per consentire ai datori di lavoro di eseguire il pagamento della retribuzione ai propri lavoratori, con l'importante clausola che ciò non deve determinare nuovi oneri per le imprese e per i lavoratori; sarebbero esclusi da dette disposizioni, ad esempio, i rapporti di lavoro domestico, nei quali datori di lavoro sono spesso persone anziane o disabili, oppure i rapporti instaurati dai piccoli o piccolissimi condomini, ad esempio per la pulizia delle scale o per la manutenzione del verde condominiale;

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, al fine di introdurre modalità per il pagamento delle retribuzioni dei lavoratori subordinati simili a quelle illustrate in premessa, e che comunque prevedano un meccanismo antielusivo al fine di contrastare il fenomeno delle false buste paga.

Ragosta, Di Salvo, Lacquaniti

Ordine del Giorno n. 31
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premessi che:

il mercato del lavoro italiano, sulla scia di un processo sempre più veloce di globalizzazione, in questi anni ha subito profondi cambiamenti, tali da trasformarlo completamente. Alla partizione classica tra lavoro autonomo e lavoro dipendente si è aggiunta, sovrapponendosi sempre più marcatamente, tutta una serie di nuove tipologie contrattuali finalizzate a una maggiore flessibilità del lavoro. Questa trasformazione sta provocando effetti notevoli sia sul livello retributivo che su quello contributivo e previdenziale per tutte le giovani generazioni che si affacciano al mondo del lavoro. Vi è inoltre da considerare che nel breve periodo l'attivazione di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro è spesso avvertita dal singolo lavoratore come una forte precarizzazione della propria attività lavorativa;

oggi il ruolo della donna è sempre più importante per la società contemporanea e la sua attività si è evoluta e modificata nel tempo. La donna non è più destinata esclusivamente a ricoprire un ruolo domestico; è invece, sempre più, protagonista del mercato del lavoro. Negli ultimi trent'anni le donne hanno conquistato meritevolmente sempre più autonomia e spazi nel mondo del lavoro, hanno una formazione sempre più competitiva e partecipano a pieno diritto allo sviluppo del mercato del lavoro: il loro è un contributo fondamentale e, insieme, una conquista sociale e una dimostrazione della civiltà del nostro Paese;

il contributo delle donne nelle professioni e nel mondo del lavoro non è però solo una conquista sociale, ma è anche una variabile determinante per la competitività dell'intero «sistema Italia». Inoltre, come se non bastasse, bisogna tenere presente, senza mai dimenticarlo, che senza il contributo lavorativo delle donne molte famiglie italiane, soprattutto nelle grandi città, non potrebbero sostenere il costante aumento dei costi della vita quotidiana e che l'economia di intere famiglie, senza il lavoro delle donne, sarebbe messa decisamente in crisi;

appare dunque fondamentale sostenere gli sforzi delle donne italiane ed è, pertanto, inaccettabile metterle di fronte a una scelta drammatica come quella di dover optare tra l'essere madri oppure mantenere la propria attività lavorativa, una scelta che purtroppo sempre più donne sono costrette ad affrontare;

la seconda edizione dell'indagine campionaria sulle nascite condotta dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), per citare solo una delle autorevoli ricerche, presenta risultati che sono, a un tempo, desolanti e preoccupanti. In primo luogo è emerso che oramai nel nostro Paese il modello familiare nettamente prevalente è quello del figlio unico, e che l'età media delle madri è velocemente aumentata fino a raggiungere la soglia dei trent'anni. In secondo luogo, dall'indagine emerge che il motivo principale che impedisce alle donne di avere un secondo figlio è di carattere economico, la paura, cioè, o la certezza, di non potersi permettere di mantenere un secondo figlio;

connesso a questo, un altro motivo di impedimento alle nascite è il lavoro: le donne lavoratrici, come rileva la citata indagine dell'ISTAT, denunciano di trovarsi di fronte a una scelta netta tra l'essere madri o continuare a lavorare. Sempre secondo l'indagine dell'ISTAT, ben il 63 per cento delle neo-madri che erano inserite nel mercato del lavoro al momento del parto, una volta uscite, non sono più riuscite a rientrarvi;

bisogna dunque scegliere che strada prendere: costruire un mercato del lavoro caratterizzato dalla

presenza di pochi lavoratori giovani, precari e tutti uomini, su cui fare gravare i costi di tutele e di garanzie destinate ad altri e di cui essi certamente non potranno usufruire, oppure costruire un mercato del lavoro più inclusivo nel quale, ad esempio, un cittadino di cinquantasette, sessanta o sessantacinque anni di età, e in particolare una donna, ancora nel pieno della vita, possa continuare a contribuire al benessere suo, dei suoi figli e delle nuove generazioni, favorendo, altresì, con il proprio lavoro, la creazione di una serie di ammortizzatori sociali che consentano alle giovani donne di scegliere con serenità di essere madri senza dover abbandonare la propria attività lavorativa;

occorre creare una serie di ammortizzatori sociali per le donne, per le giovani madri, per le lavoratrici, per le nuove famiglie italiane e, pertanto, in fondo, per il futuro di tutto il Paese, e finanziare degli interventi a sostegno della maternità e al rafforzamento degli istituti di garanzia che attualmente sono carenti e assolutamente insufficienti;

più specificatamente occorre prevedere la modifica del periodo obbligatorio di congedo per maternità, che dovrebbe passare dai due mesi precedenti e dai tre mesi successivi al parto ai due mesi precedenti e ai cinque mesi successivi, e la riduzione dell'ulteriore periodo facoltativo di congedo per maternità dai sei mesi attuali a quattro mesi;

sarebbe anche opportuno prevedere la concessione alle madri dell'opportunità, al termine di questi due periodi di congedo, l'uno obbligatorio e l'altro facoltativo, di ottenere un reinserimento graduale nell'attività lavorativa attraverso la possibilità di chiedere un *part-time*;

occorre assimilare l'assunzione della donna che rientra nel mondo del lavoro entro i due anni successivi al parto all'assunzione dei lavoratori in mobilità, affinché il datore di lavoro che assume una donna in tale biennio possa usufruire di tutti gli sgravi fiscali e contributivi di cui usufruisce assumendo un lavoratore in mobilità;

occorre un Piano pluriennale da concordare con le Regioni per assicurare che gli asili nido situati in tutti territori garantiscano un servizio che, per quantità di posti e per orario, consenta alle madri di svolgere un'attività lavorativa a tempo pieno nei primi cinque anni di vita del bambino;

la prima legge finanziaria dell'ultimo Governo Prodi aveva varato un Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, prevedendo un finanziamento statale nel triennio 2007-2009 pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti disponibili nei servizi per i bambini da zero a tre anni. L'impatto del Piano nel triennio è stato di notevole importanza, come mostrano le attività di monitoraggio che sono state affidate all'Istituto degli Innocenti di Firenze. Alle risorse statali si sono aggiunti circa 281 milioni di cofinanziamento locale, per un totale di 727 milioni di euro stanziati, come sancito dalle intese in Conferenza unificata del 26 settembre 2007 e del 14 febbraio 2008. Il monitoraggio ha evidenziato che alcune regioni e province autonome contribuiscono in termini di cofinanziamento al Piano con risorse molto più ingenti di quelle previste dalle intese: nel 2008 ulteriori 200 milioni sono stati aggiunti da alcune regioni e province autonome a finanziare i Piani regionali, sia ai fini dell'incremento dei posti che al fine di sostenere le spese di gestione dei posti incrementali. Tuttavia l'Italia è ancora lontana dall'obiettivo della copertura territoriale del 33 per cento fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000, che deve essere raggiunto entro il 2010;

impegna il Governo

a prendere le opportune iniziative, anche legislative, per favorire l'occupazione femminile ed in particolare per favorire il re-inserimento post-parto delle lavoratrici e la messa in opera di un Piano

straordinario pluriennale per l'apertura di asili nido su tutto il territorio nazionale che garantiscono un servizio che, per quantità di posti e per orario, consenta alle madri di svolgere un'attività lavorativa a tempo pieno nei primi anni di vita del bambino.

Nicchi, Ricciatti, Duranti

Ordine del Giorno n. 32
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il giudizio positivo sulle riforme del lavoro in Spagna, assunte dalla Commissione europea come un esempio, e preso a modello anche dal Governo italiano, è privo di senso. La loro caratteristica è il progressivo smantellamento dei diritti e il deterioramento delle condizioni di vita dei lavoratori;

l'ininterrotta sequenza di riforme che in Spagna ha liberalizzato le assunzioni e deregolato i licenziamenti senza "giusta causa", in nome della creazione di nuovi posti di lavoro, si è concretizzata con la reiterata adozione di decreti-legge in una totale immedesimazione fra potere esecutivo e legislativo. Nel giro di due anni, fra il RDL 3/2012 e il RDL 3/2014 si sono susseguite più di venti norme di riforma delle precedenti riforme, sempre in senso ablativo di diritti;

il risultato di questa politica, ufficialmente diretta a creare occupazione, è stato, un progressivo e drammatico crollo dell'occupazione, arrivata a superare il 25 per cento della forza lavoro. La distruzione dei posti di lavoro ha portato all'inversione dei flussi migratori, con giovani lavoratori e lavoratrici, costretti a lasciare la Spagna per trovare lavoro in Germania, in Inghilterra o in Sud America;

al crollo dell'occupazione e all'aumento del numero di persone spinte sulla soglia della povertà, si è accompagnato un vasto fenomeno di disinvestimento nei servizi pubblici, di chiusure e di privatizzazione. Mentre contemporaneamente, si contraggono i bilanci in materia d'istruzione e, in particolare, nell'istruzione universitaria con la scomparsa virtuale delle linee di ricerca e sviluppo, che pure sarebbero necessarie in una prospettiva di superamento della crisi;

l'elemento più evidente è il progressivo graduale smantellamento dei diritti e il degrado delle condizioni di esistenza di che una volta erano chiamati classi subalterne. Il lavoro, dimensione essenziale in un regime politico democratico, è il bersaglio al centro dell'azione di governo, con l'obiettivo di svuotarne il contenuto sociale, svalutarne la sua funzione economica, liquidandone la sua funzione di coesione sociale;

questo processo di destrutturazione che attacca direttamente la fisionomia dello stato sociale e rende estremamente ardua l'azione sindacale collettiva che si muove in un orizzonte antidemocratico di distruzione della cittadinanza delle masse lavoratrici. E' questa la politica del governo di Rajoy, di cui si cerca la proiezione nei paesi europei in difficoltà, come un esempio da seguire. Ma è un cattivo esempio;

dopo l'avvento al potere del governo Rajoy è crollato il livello della popolazione attiva. Dalla fine del 2011 agli ultimi dati disponibili, nel quarto trimestre del 2013, la forza lavoro è passata da 23,1 milioni di persone a 22,6 di oggi, vale a dire una diminuzione di 426 mila unità. Insieme con il declino della forza lavoro è sceso drasticamente il numero degli occupati. La riforma del lavoro ha significato la distruzione di quasi un milione e mezzo di posti di lavoro, riportando l'occupazione al livello del 2001 i livelli, quando la forza lavoro era solo di 18,3 milioni di lavoratori;

d'altra parte, il deterioramento della qualità dei contratti di lavoro è impressionante. L'occupazione a tempo indeterminato è stata sostituita da occupazione temporanea e il tempo pieno dal lavoro part-time. Dei 14.792.614 contratti registrati nel 2013, solo 1.134.949 sono stati a tempo indeterminato,

meno dell'8 %. Secondo gli ultimi dati di contabilità nazionale dell'Istituto Nazionale di Statistica (INE) l'economia spagnola sta perdendo posti di lavoro a un tasso di riduzione netta di 522 mila posti di lavoro a tempo pieno in un anno. Solo i contratti puramente temporanei e di formazione accrescono il loro peso nel reclutamento complessivo, accrescendo la precarietà;

il 50,8 % dei disoccupati è rimasta più di un anno senza lavoro (3.043.546 persone); il 32,7 per cento è rimasto più di due anni senza lavoro, e il 22,1 per cento più di tre anni. In due anni il tasso di tutela di disoccupazione è diminuito di tre punti, dal 37 al 34,1 per cento, mentre l'86 per cento dei giovani sotto i 30 anni non riceve, così come il 65 per cento delle donne e il 51 per cento degli uomini con più di 30 anni. Mentre l'indennità media di disoccupazione è passata da 5966 euro l'anno nel 2011 a 5.011 euro nel 2013, il 16 per cento in meno, mentre la spesa per l'assistenza ai disoccupati e per le politiche attive del lavoro è diminuita del 52%, passando da € 1.544 nel 2011 a 740 euro nel 2013;

visti i non brillanti risultati dell'esperienza spagnola che viene presa a modello anche dal Governo italiano, e più che creare posti di lavoro li ha distrutto precarizzando viepiù le condizioni di vita dei lavoratori;

impegna il Governo

a riferire al Parlamento entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge di conversione del decreto legge n. 34/2014 sui risultati conseguiti in termini di incremento occupazionale delle disposizioni di cui al decreto-legge in esame.

Paglia, Melilla, Boccadutri

Ordine del Giorno n. 33
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in oggetto disciplina ex novo i contratti a termine ed i contratti di somministrazione a tempo determinato avendo come finalità, tra l'altro, la semplificazione ed allo snellimento burocratico riguardante le assunzioni dei lavoratori a termine;

il decreto-legge introduce una disciplina nella quale si prevede che in caso di violazione dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 368 del 2001 riguardante la percentuale complessiva di contratti a termine che un'azienda può stipulare nel corso dell'anno non è più consentita la possibilità di convertire il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato;

in particolare, in sede di conversione, è stato introdotto l'art. 5, comma 4-septies, del d.lgs. n. 368/2001 nel quale si prevede che in caso di violazione del limite percentuale del 20% del numero di assunti a tempo indeterminato, si applica solo la sanzione pecuniaria pari al 20% della retribuzione oggetto del contratto indebito, per il primo lavoratore e pari al 50% della retribuzione per ciascun lavoratore oltre il primo;

l'attuale formulazione letterale della norma presenta notevoli elementi di dubbia interpretazione che potrebbero dar luogo a divergenti pronunce giurisprudenziali, con un incremento di contenzioso ed una disparità sostanziale di trattamenti, in merito alla normativa applicabile ai contratti a termine e di somministrazione che siano già stati oggetto di impugnazione ma la cui sentenza non sia ancora passata in giudicato;

la molteplicità di soluzioni interpretative a cui si presta la predetta disposizione contenuta nel decreto-legge in esame, crea un evidente danno per la certezza del diritto nonché per i diritti acquisiti dei lavoratori che abbiamo un contenzioso in corso nei confronti del datore di lavoro -

impegna il Governo:

a valutare l'opportunità di fornire una interpretazione autentica della norma di cui in premessa che garantisca che la nuova disciplina in essere si applichi solo nei confronti dei lavoratori che decideranno di impugnare il contratto a termine o di somministrazione a tempo determinato successivamente all'entrata in vigore della legge ovvero nei confronti dei contratti che scadranno dopo l'entrata in vigore della legge, facendo salvi i diritti acquisiti da coloro che hanno in corso una causa con la propria azienda, al fine di evitare una disparità di trattamento ed anche per impedire ulteriori dubbi interpretativi che contribuirebbero ad un aumento del contenzioso in materia.

Costantino, Matarrelli, Ferrara

Ordine del Giorno n. 34
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

il decreto in esame modifica la disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, stabilendo che sia sempre possibile fare ricorso ad essi, anche mediante rinnovi successivi, fino alla durata massima di 36 mesi;

nella pubblica amministrazione e nelle società partecipate a capitale pubblico a causa del blocco del turn-over e il divieto di rinnovare i contratti di chi è occupato a tempo determinato, sta determinando un grave problema di funzionamento di molti servizi pubblici, con la conseguenza che molti lavoratori e lavoratrici restano senza occupazione;

occorre che nelle more dello svolgimento dei concorsi pubblici previsti dal decreto-legge 101 del 2013 e in applicazione delle nuove regole in materia di contratto a tempo determinato introdotte dal presente decreto-legge, sia precisato che la pubblica amministrazione e le società partecipate a capitale pubblico possono rinnovare i contratti a tempo determinato facendo decorrere un nuovo termine di durata massima di 36 mesi –

impegna il Governo:

a stabilire, con un provvedimento anche di natura legislativa, che la pubblica amministrazione e le società partecipate a capitale pubblico possano rinnovare i contratti a tempo determinato per una nuova durata massimo di 36 mesi con decorrenza dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in esame, senza conteggiare la durata precedente dei predetti contratti.

Nardi

Ordine del Giorno n. 35
C 2208-B
(DL n. 24/2014)

La Camera,
premesso che:

Il decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" ha previsto un incremento di 1.000 unità della dotazione organica relativa alla qualifica di Vigile del Fuoco del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;

l'articolo 8, comma 2, ha poi previsto, per la copertura dei posti portati in aumento, il ricorso in parti uguali, alle graduatorie di cui all'articolo 4-ter del decreto-legge 20 giugno 2012, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 131;

l'articolo 8, comma 3, del citato decreto-legge, ha determinato gli oneri necessari per far fronte alle prescritte assunzioni per gli anni 2013, 2014 e a decorrere dall'anno 2015 e, conseguentemente, in base agli stanziamenti di spesa, è prevista l'assunzione di un contingente di 400 unità di Vigili del fuoco a valere sui fondi a disposizione dall'anno 2013 e n. 600 a valere sui fondi a disposizione dall'anno 2014, da attingere in parti uguali, dalle due predette graduatorie, mediante lo scorrimento delle succitate graduatorie;

l'articolo 8, comma 4, ai fini delle assunzioni in parola, ha prorogato l'efficacia delle citate graduatorie al 31 dicembre 2015;

i livelli di capacità di soccorso del corpo dei vigili del fuoco è andato negli anni diminuendo per via della mancata assunzione proporzionale degli organici causando allungamenti dei tempi di rientro dei mezzi di soccorso e della capacità di pronto intervento;

la prevista assunzione di 1000 unità nel corso di due anni non è sufficiente a coprire le mancanze di organico né di esaurire le graduatorie da cui vengono attinti i nuovi vigili;

rimarranno esclusi sia una quota di vincitori di concorso pubblico che di personale precario discontinuo;

il previsto taglio di personale nel riordino della pubblica amministrazione rischia di portare al collasso molte strutture di soccorso che non saranno più in grado di sopperire alle richieste di aiuto;

impegna il Governo:

a incrementare i livelli occupazionali dei vigili del fuoco che possano garantire un adeguato e tempestivo soccorso attingendo alle graduatorie sia relative al concorso che al personale precario ausiliario come già in parte previsto;

ad aggiornare costantemente le graduatorie relative ai concorsi e alla stabilizzazione, tenuto conto del personale già assunto o ritenuto inidoneo o rinunciatario, al fine di garantire la trasparenza e rendere possibile agli interessati la consultazione e la conoscenza nel tempo della propria reale posizione.

Piras, Fava, Duranti

36
Ordine del Giorno
DL n. 34/2013 – C 2208-bis

La Camera,
premesso che:

il decreto-legge in esame contiene misure che incentivano la precarizzazione dei rapporti di lavoro, senza favorire il rilancio dell'occupazione;

secondo i più recenti dati dell'ISTAT il numero delle famiglie dove tutte le forze lavoro sono in cerca di occupazione, infatti, risulta in crescita del 18,3% rispetto al 2012 (+175mila in termini assoluti). Peggio ancora se si confronta il quadro con quello di 2 anni prima: in questo caso il rialzo supera il 50%, attestandosi precisamente al 56,5%. Si tratta quindi di 'case' dove non circola denaro, ovvero risorse che abbiano come fonte il lavoro. Magari possono contare su redditi da capitale, come le rendite da affitto, o da indennità di disoccupazione, o ancora da redditi da pensione, di cui beneficiano membri della famiglia ormai ritirati dal lavoro attivo. Il tutto senza tenere conto del lavoro nero;

a soffrire di più è il Mezzogiorno, con 598mila famiglie, dove coloro che sono forza lavoro risultano tutti disoccupati. Seguono il Nord, che ne ha 343mila, e il Centro, con 189mila. Ma il fenomeno è in crescita dappertutto. E i conti non tornano, o meglio tornano quelli della crisi, se si va a guardare il numero dei nuclei in cui tutti i componenti che partecipano al mercato del lavoro hanno un'occupazione, pari a 13 milioni 691mila, in calo di 281mila unità (-2%);

le nuove medie annue dell'Istat, intrecciando i dati su condizioni familiari e occupazionali, non fanno altro che confermare un 2013 segnato fino in fondo dalla piaga della disoccupazione;

secondo le ultime rilevazioni fatte in Europa nel 2011, infatti, il 32,3% dei minori italiani (quasi uno su tre) è a rischio povertà, contro il 28,4% degli adulti e il 24,2% degli anziani;

è necessario approntare interventi urgenti per contrastare la povertà in crescita in Italia, attraverso incisive politiche pubbliche che facciano incrementare l'occupazione, provvedendo nel frattempo ad assistere chi – a causa della mancanza del lavoro- è sprofondata sotto la soglia della povertà:

impegna il Governo

ad approntare interventi di contrasto alla povertà mediante l'adozione di un piano pubblico per il lavoro e, al contempo, incrementare le risorse per garantire i diritti fondamentali al cibo, alla casa, alla salute e all'istruzione di chi sia scivolato sotto la soglia della povertà.

Zaratti, Costantino, Sannicandro