



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

*DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO*  
*(AC 1532-bis)*

*CAMERA DEI DEPUTATI*  
*XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)*

*Roma, 30 gennaio 2024*

## Salute e sicurezza sul lavoro

Sul fronte della revisione della normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro deve essere evidenziata la previsione dettata dall'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 1) del decreto in esame, concernente le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che possono presentare interpello in materia di salute e sicurezza.

La norma, nel modificare l'articolo 12 del D.Lgs 81/08, prevede che le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori – titolate ad inoltrare alla Commissione per gli interpelli quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro – debbano essere non più quelle “*comparativamente più rappresentative*” ma quelle “*maggiormente rappresentative*” sul piano nazionale.

Non si tratta solo di un aspetto terminologico ma, al contrario, di una scelta politica ben precisa.

L'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa è un sindacato che può essere considerato sufficientemente rappresentativo a livello nazionale. Questo concetto richiede, quindi, la verifica in termini assoluti (e non comparativi) del grado di rappresentatività del sindacato sul piano nazionale.

Al contrario, l'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa presuppone una selezione delle associazioni sindacali, sulla base di una valutazione comparativa della effettiva e reale capacità di rappresentanza di ciascuna di esse.

Laddove il criterio della maggiore rappresentatività potrebbe limitarsi a considerare il numero assoluto di iscritti, il criterio dell'organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa richiede invece una valutazione più approfondita, rendendo il processo di selezione più mirato e adeguato alle reali esigenze dei lavoratori.

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

Altro elemento di cui desideriamo dare evidenza è la previsione, dettata dall'articolo 2, comma 1, lettera d), numero 1) del decreto in esame, che, modificando la vigente normativa prevenzionale in materia, estende a dismisura la discrezionalità del medico competente in ordine all'avvio della sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Viene infatti previsto che la sorveglianza sanitaria non è più obbligatoria solo nelle ipotesi tassativamente indicate nell'art. 41, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs 81/08, ma anche “*qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzia la necessità*”.

In questo modo si modifica in maniera sostanziale l'attuale impostazione normativa che prevede, invece, la sorveglianza sanitaria solo nei casi tassativamente previsti dalla legge.

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

Al riguardo, riteniamo necessario abrogare la previsione dettata dall'articolo 2, comma 1, lettera d), numero 1) del decreto in esame.

## **Lavoro e Formazione**

L'iniziativa normativa sulla semplificazione dei criteri di assegnazione delle integrazioni salariali, che prevede per la generalità dei lavoratori lo stesso trattamento per le giornate di lavoro effettuate, chiarisce e uniforma la gestione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in tale ambito rispetto alla precedente disciplina (art. 3).

Alla stesso modo un altro intervento a favore della maggiore semplificazione riguarda l'esclusione dei lavoratori assunti da parte dell'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, dai limiti quantitativi in capo all'utilizzatore (art. 5).

Abbiamo particolarmente apprezzato, altresì, la regola che definisce con chiarezza quale debba essere il periodo di prova da applicare ai contratti a termine (art. 6).

Dopo l'entrata in vigore del Decreto cd. Trasparenza (D.L. n. 104/2022), infatti, dalle nostre imprese associate ci erano stati evidenziati dei margini di incertezza interpretativa su come riproporzionare i periodi previsti dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia, la previsione di un periodo minimo di prova di 2 giorni ha delle evidenti criticità rispetto alla funzione dell'istituto, poiché non mette nelle condizioni il lavoratore di poter esprimere compiutamente le proprie capacità professionali, contrastando anche quelli che sono i più recenti orientamenti giurisprudenziali (si veda Cass. 21711 del 2018).

Oltre a ritenere non sufficientemente congruo il periodo minimo legale individuato, si dovrebbe anche in tal caso salvaguardare ogni diversa disposizione prevista dalla contrattazione collettiva, anziché quella più favorevole. Si ricorda, infatti, che il vantaggio di un periodo di prova maggiore non è solo attribuibile al datore di lavoro, poiché durante lo stesso il lavoratore ha diritto a recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso. Pertanto, sarebbe opportuno rinviare la materia ai contratti collettivi sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 e, in assenza di una specifica previsione, al fine di poter effettuare una valutazione adeguata ed obiettiva si ritiene possa essere preso come riferimento un periodo minimo ad esempio di almeno 15 giorni per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a 6 mesi, e di almeno 30 giorni per quelli aventi durata superiore a 6 mesi e fino a 24 mesi.

Riteniamo utile anche la codificazione per legge del termine di 5 giorni dall'avvio del periodo di lavoro agile per le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 23, della legge n.

81/2017, ancorché nella prassi tale termine veniva già utilizzato come disposto dal Ministero del Lavoro tramite apposite FAQ (art. 7).

Infine, abbiamo preso atto che una delle periodiche richieste avanzate dalla nostra Confederazione negli anni scorsi è stata recepita nel provvedimento: ci riferiamo alla norma che regola una volta per tutte le cd. dimissioni per fatti concludenti (art. 9), esonerando le imprese dal pagamento del ticket licenziamento una volta protrattosi un periodo certo di assenza ingiustificata.

Sono, spesso frequenti i casi, infatti, di abbandono dello svolgimento dell'attività lavorativa in alcuni settori, senza alcun preavviso da parte dei lavoratori, né tantomeno di alcuna comunicazione al datore di lavoro.

Sarebbe opportuno, però, chiarire espressamente nel disposto normativo che tale fattispecie è ricondotta all'istituto delle dimissioni volontarie.

Si esprimono perplessità, infine, rispetto alla previsione di estendere a tutte le tipologie di apprendistato, a decorrere dal 2024, le risorse del fondo sociale per occupazione e formazione destinate annualmente al finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio del solo apprendistato professionalizzante (art. 8).

Considerando che fra le diverse tipologie di apprendistato quello professionalizzante è di gran lunga il più diffuso, come dimostrano i dati annualmente diffusi dall'INAPP, e rappresenta il principale canale di ingresso nel mondo del lavoro, la previsione non appare giustificata, anche perché le risorse stanziare per la formazione per l'apprendistato professionalizzante si sono progressivamente ridotte negli anni in favore del finanziamento dell'apprendistato duale.

## **Welfare e Previdenza**

In merito alle disposizioni previdenziali contenute nel provvedimento si segnalano una serie di misure dirette ad efficientare il processo di riscossione dei debiti contributivi attraverso una maggior comunicazione con il contribuente e una più intensa interconnessione tra banche dati della pubblica amministrazione.

Del resto, la necessità di monitorare più insistentemente i procedimenti finalizzati all'emersione di situazioni debitorie era già stata fortemente segnalata nel corso dell'ultima relazione annuale INPS e il percorso è poi stato intrapreso con la legge di bilancio 2024 per contrastare le compensazioni illecite.

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