

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE

SULL'ATTO DEL GOVERNO N. 176

L'11^a Commissione permanente,

esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo,

premessi che:

gli ampi criteri di delega consentono al legislatore delegato consistenti margini di intervento a fini di semplificazione e di razionalizzazione in una delle materie più segnate dalla complessità della regolazione;

la tutela di fondamentali interessi afferenti alla persona che lavora non si deve realizzare necessariamente con la moltiplicazione degli adempimenti da parte del datore di lavoro ma, in considerazione delle nuove tecnologie tra loro agevolmente interoperabili, soprattutto attraverso la evoluzione delle funzioni pubbliche e l'incoraggiamento di forme di responsabilità sociale delle imprese;

la tutela del lavoratore, anche per i primari profili della sicurezza, si produce ben di più creando una sostanziale tensione al risultato di ambienti sicuri piuttosto che mediante la inibizione di sanzioni connesse a violazioni formali;

in ogni caso il legislatore deve sempre ricordare la varietà dei datori di lavoro, dalla famiglia all'organizzazione più sofisticata, e dei lavori, da quelli più elementari a quelli più professionali, nonché dei luoghi in cui si realizzano, dalla abitazione del lavoratore all'industria 4.0; pertanto a diversità di condizioni non possono corrispondere omogeneità di regole e di adempimenti;

nel complesso, le misure più importanti sono subordinate all'emanazione di successivi decreti, rischiando di ritardare o vanificare la stessa operazione di semplificazione; in particolare, quelle relative alle materie della salute e sicurezza sul lavoro sono in larga parte di modesto impatto in termini di riduzione degli attuali notevoli adempimenti burocratici e formali, rivelandosi in alcuni casi interventi di ulteriore appesantimento degli adempimenti e delle sanzioni, nell'assenza di adeguati strumenti premiali per i comportamenti virtuosi;

considerato che:

è necessario un impegno maggiore per contemperare le ragioni connesse alla tutela del lavoro con quelle relative alla semplicità della gestione del rapporto di lavoro così da incoraggiare la propensione ad assumere, ferma restando la qualità del lavoro e dell'ambiente in cui si svolge;

risulta opportuno abbandonare l'approccio formalistico a favore di uno pratico e sostanziale, concependo norme specifiche, estremamente semplificate rispetto a quelle generali per le imprese con profili di rischio bassi e assimilabili agli ambienti domestici, anche al fine di completare il lavoro in corso in sede di attuazione della previsione del "decreto del fare", relativo all'identificazione dei settori "a basso rischio di infortuni e malattie";

risulta necessario riconfigurare in senso moderno le norme attualmente vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro, in un'ottica di incremento delle tutele accoppiata ad una vera semplificazione, anche attraverso una più coraggiosa opera di definizione dei comportamenti penalmente rilevanti e correlando le norme del presente schema di decreto con quelle già prodotte con il provvedimento dedicato al riordino dei rapporti di lavoro nelle prospettive di un Testo Unico semplificato;

si valuta positivamente l'esigenza di aggiornare al contesto economico e sociale odierno gli strumenti di controllo sui lavoratori dipendenti, ancora rigorosamente tutelati dall'azione del Garante della protezione dei dati personali, dal momento che l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori non tiene conto delle prospettive

che lo sviluppo informatico e telematico può offrire; prospettive che non hanno mancato di coinvolgere anche le esigenze organizzative e produttive dell'impresa, come è avvenuto anche in altri ordinamenti (Regno Unito, Francia, Stati Uniti) e che sono valorizzate dalla Bozza di Regolamento Ue sulla protezione dati e dalla Raccomandazione del 1° aprile 2015 del Consiglio d'Europa (CM/Rec (2015)5).

esprime parere favorevole, invitando il Governo a valutare l'opportunità delle seguenti osservazioni:

- risulta opportuno espungere dal presente schema di decreto la norma di cui all'articolo 3 che prevede l'eliminazione del principio di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione di una persona con disabilità per le imprese da 15 a 35 dipendenti in quanto suscettibile di produrre effetti opposti a quelli di inserimento lavorativo perseguiti dalla norma, con il concreto pericolo di aggravare ulteriormente la situazione delle piccole e medie strutture; parallelamente, in armonia con quanto previsto per le aziende con un tasso Inail superiore al 60 per mille, dovrebbe essere posto un obbligo di versamento al fondo sociale in funzione dell'esonero parziale;

- per le persone affette da forme gravi di disabilità soprattutto intellettiva, si suggerisce di utilizzare il fondo regionale per l'inserimento al lavoro anche al fine di attivare tirocini formativi anche presso imprese tradizionali, che tuttavia evolvano e possano essere confermati in continuo anche nello svolgimento di attività maggiormente tutelate, purché organizzate in modo continuativo e professionale, senza interruzioni che pregiudichino la fiducia e le competenze acquisite, pur ridotte;

- si suggerisce di concedere la possibilità di esercitare l'obbligo di assunzione anche presso i fornitori, dovendo l'obbligato assicurare al fornitore un congruo valore di commesse;

- il comma 3 dell'articolo 3 andrebbe riformato in quanto in esso è previsto che per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione;

- nella materia dei lavoratori disabili si ritiene necessario stabilire con espressa previsione normativa che il momento temporale di computo della riserva stessa è corrispondente al 31 dicembre dell'anno precedente, in quanto la disciplina attuale non fissa un preciso momento per il calcolo dell'organico;

- con riferimento all'articolo 5 si ritiene necessario circoscrivere con maggiore puntualità gli ambiti oggetto di esclusione dal computo e di inserire un criterio di proporzionalità nelle procedure di sospensione in caso di crisi;

- il comma 3-*bis* dell'articolo 5 appare in ogni caso poco condivisibile in quanto pone ulteriori costi in capo al datore di lavoro già obbligato a versare premi Inail in relazione a tassi pari o superiori al 60 per mille;

- con riferimento all'articolo 6, comma 1, lettera *a*) si ritiene necessario chiarire che l'azienda che abbia fatto richiesta nominativa o numerica di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 si considera ottemperante ai fini dell'articolo 17;

- in materia di sospensione degli obblighi occupazionali di cui all'articolo 3 comma 5 della legge n. 68 del 1999, si ritiene necessario estendere tra le cause di sospensione stessa, l'intervento di cui ai fondi di solidarietà ex articolo 3 della legge n. 92 del 2012 così come riformati dallo schema di decreto in materia di ammortizzatori sociali; analoga sospensione dovrebbe essere estesa, così come già stabilito dalla circolare del Ministero del lavoro n. 22 del 2014, alle ipotesi nelle quali il datore di lavoro, avvalendosi delle procedure incentivanti all'esodo, previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-*ter*, della legge n. 92 del 2012, intenda procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con proprio personale dipendente al quale mancano non più di quattro anni al raggiungimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia od anticipato;

- si ritiene opportuno estendere a norma imperativa quanto espresso dalla circolare n. 77 del 2001 del Ministero del lavoro, limitatamente al settore delle imprese di pulizia e servizi integrati, assicurando che nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante, il numero dei lavoratori acquisito non sia considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili; coerentemente con ciò, sarebbe auspicabile la pubblicazione di una disposizione normativa atta a regolare la causa di sospensione temporanea introdotta con circolare n. 2 del 2010 in riferimento alle imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito;
- il riferimento al pagamento del tasso di premio pari o superiore al 60 per mille dovrebbe intendersi poi al tasso indicato dal decreto ministeriale 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale, che penalizzerebbe proprio le imprese che registrano andamenti infortunistici positivi o effettuano investimenti in prevenzione;
- si richiede che vengano assicurati in modo diffuso i controlli e applicate le sanzioni previste, senza eccezioni, anche nei confronti delle pubbliche amministrazioni che oggi spesso disattendono gli obblighi previsti di inserimento lavorativo delle persone disabili;
- si suggerisce un più forte ruolo di coordinamento del Ministero rispetto al fondo regionale, oggi gestito con criteri troppo diversi a seconda delle diverse regioni;
- anche alla luce del processo di semplificazione telematica proposto anche in materia di tenuta del Libro Unico del Lavoro, si propone l'abolizione dell'obbligo di invio del prospetto disabili, in quanto i dati in esso contenuto possono essere ricavati utilmente dal flusso stesso. In via residuale tale obbligo potrebbe essere mantenuto nei casi di compensazione territoriale o aziende multilocalizzate con personale superiore ai 35 dipendenti;
- in riferimento alla banca dati del collocamento mirato prevista dall'articolo 8 (Modifica all'articolo 9 della legge 12 marzo 1999 n. 68), si ritiene che l'introduzione di un'ulteriore banca dati aumenti solamente gli oneri burocratici. Conseguentemente si propone la soppressione della lettera c) del comma 1;
- in materia di Libro Unico del Lavoro (articoli 14 e 15), le norme non sembrano cogliere le urgenze più evidenti quali l'eliminazione di taluni obblighi di registrazione non rilevanti o non richiesti dalla legge; a tal proposito sarebbe opportuno evitare il riporto di spese rimborsate già altrove tracciabili, eliminando l'obbligo di compilazione in relazione ai lavoratori somministrati, elaborando in maniera uniforme le tabelle di decodificazione delle causali per tutte le aziende e consentendo una più agevole consultazione da parte dei soggetti interessati di un unico archivio telematico standardizzato;
- si segnala l'opportunità di adottare modelli telematici di LUL, obbligatori per la tenuta delle informazioni relative alle operazioni del sostituto di imposta realizzate nel mese di riferimento per il singolo lavoratore a cui va riconosciuta la possibilità di ricevere il LUL per il tramite di posta elettronica sia certificata che ordinaria;
- non si comprende la finalità della previsione dell'adempimento previsto dall'articolo 14 consistente nel deposito dei contratti di secondo livello presso la Direzione Territoriale del Lavoro, fino ad ora richiesto per monitorare la concessione di benefici fiscali e contributivi;
- quanto alle nuove modalità di tenuta informatica del LUL (articolo 15), la Commissione invita il Governo a tenere in debito conto l'eventualità che alla data di avvio prevista (1° gennaio 2017), il sistema informatico non sia adeguatamente in grado di supportare le nuove modalità di tenuta sotto il profilo tecnico e organizzativo, pertanto sconsiglia di mettere in discussione l'attuale sistema vigente che ha trovato un faticoso equilibrio per operatori ed imprese; non si ravvisano inoltre indicazioni atte a chiarire che i soggetti abilitati alla trasmissione del flusso sono quelli individuati dalla legge n. 12 del 1979 e come la stessa trasmissione si raccordi con quella degli altri flussi, quali Uniemens e modello 770;

- si ritiene opportuno regolare le modalità di accesso ai dati relativi al LUL sia da parte degli organi ispettivi che dei soggetti interessati, raccordando le disposizioni previste alla normativa in materia di *privacy*;

- premesso che la nuova ridotta composizione della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 20, comma 1, lettera c)) altera il principio dell'effettiva rappresentanza delle categorie economiche, si segnala l'opportunità di integrarla con tre esperti che rappresentino le più importanti società scientifiche del settore (Medici del Lavoro e di Igiene Industriale, Igienisti Industriali, Impiantisti Industriali); si invita inoltre a valutare l'opportunità di inserire al suo interno anche un rappresentante dei mutilati e invalidi del lavoro;

- all'articolo 20, comma 1, lettera d), si rileva che la facoltà estesa alle Regioni e Province autonome di formulare quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla Commissione per gli interpellanti non tiene conto del fatto che la stessa Commissione è composta, tra gli altri, da quattro rappresentanti delle Regioni e Province autonome, trovandosi in tal modo a rispondere a quesiti da essi stessi posti;

- per quanto riguarda le modifiche agli articoli 28 e 29 del Testo Unico sulla Sicurezza si segnala che:

contrariamente a quanto auspicabile, nessuna semplificazione è prevista in ordine alla redazione del documento per la valutazione dei rischi (DVR), la quale sarebbe opportuno avvenisse quantomeno in collaborazione con un medico del lavoro;

la previsione di rendere disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici (articolo 20, comma 1, lettera e)) per la riduzione dei livelli di rischio è indeterminata e non si accompagna a opportune misure premiali a favore delle imprese che volontariamente decidano di ricorrere a metodologie moderne e di comprovata efficacia a fini antinfortunistici; non appare inoltre chiaro il motivo per cui si richiami un'attività già svolta dall'INAIL, a seguito dell'incorporazione con l'ex ISPESL, senza alcun riferimento all'opportuno coinvolgimento delle organizzazioni datoriali, tra i soggetti chiamati a collaborare con l'Istituto in modo da garantire una positiva flessibilità in capo a chi sceglie le misure da mettere in atto;

si attribuisce agli Organismi paritetici la possibilità di erogare servizi di consulenza ed assistenza alle imprese, senza tuttavia alcun riferimento a un provvedimento di qualificazione degli Organismi stessi;

- la modifica all'articolo 34 del decreto legislativo n. 81 del 2008, oltre a rappresentare un possibile eccesso di delega, ponendosi in contrasto con gli intenti semplificatori, introduce nuovi costi per le piccole imprese; con riferimento alla possibilità per i datori di lavoro di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi ed evacuazione (articolo 20, comma 1, lettera g), punto 1)), è opportuno esplicitare nella formulazione della norma che essa sussiste senza il precedente limite previsto dei 5 dipendenti anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione internamente o esternamente all'azienda;

- anche l'eliminazione della possibilità di svolgere la visita medica pre-assuntiva (articolo 20, comma 1, lettera h)), rappresenta un vincolo aggiuntivo per molteplici aziende in tal modo subiscono un indubbio danno in termini organizzativi: la sua eliminazione – basata sull'erroneo presupposto che la previsione contenuta all'articolo 41 della possibilità della visita "preventiva" equivalga a quella "preassuntiva" - impedisce alle aziende di verificare l'idoneità alla mansione specifica della persona ancor prima della sua assunzione;

- a tal proposito può risultare opportuno, inoltre, valorizzare il ruolo "terzo" del medico competente (prendendo spunto dai modelli di legislazione in materia di salute e sicurezza di molti Paesi) e nuovi modelli di gestione delle attività affidate allo stesso nelle microimprese, con particolare riferimento al loro rapporto con medici di base e servizio sanitario;

- premesso che le modifiche all'apparato sanzionatorio (articolo 20, comma 1, lettera l) e articolo 22, commi 5 e 7) sono in contrasto con i principi di delega, in quanto violano il principio di proporzionalità tra l'entità della sanzione e la gravità dell'inadempienza in termini di potenziale incidenza sulla incolumità dei lavoratori, si invita a rivedere in diminuzione i massimali previsti; in relazione alle sanzioni per l'omessa o infedele registrazione sul LUL, le sanzioni sarebbe opportuno fossero proporzionate anche agli importi evasi od omessi oltre che al numero dei lavoratori;
- si segnala la necessità di precisare meglio alcuni aspetti del meccanismo sanzionatorio per contrastare il lavoro sommerso e irregolare, come il termine per la diffida, anche in relazione all'obbligo di mantenere in servizio per almeno tre mesi il lavoratore irregolare;
- si rende opportuno correggere nel presente schema di decreto l'irragionevole previsione di un trattamento sanzionatorio più gravoso e diverso introdotto per la somministrazione irregolare dal recente decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedendo quanto meno un allineamento delle relative sanzioni a quelle previste in relazione al contratto a termine;
- la previsione sul cosiddetto "potere di disposizione" degli organi di vigilanza si pone in violazione rispetto ai principi di delega e come tale va abrogata; essa riporta il nostro ordinamento al primato dell'azione repressiva e della sanzione penale; rispetto all'attuale formulazione dell'articolo 302-bis del decreto legislativo n. 81 del 2008 viene introdotto il principio che, ove nel Testo Unico non sia presente la norma di carattere cogente, l'adozione della buona prassi o della norma tecnica diventa di fatto obbligatoria, stante il potere di impartire disposizioni esecutive da parte dell'organo di vigilanza, con il conseguente rischio di comportamenti non omogenei sul territorio nazionale; si segnala, inoltre, che le relative sanzioni non sono ragionevolmente proporzionate alla gravità dell'inadempienza in termini di potenziale incidenza sulla incolumità dei lavoratori;
- il concetto di "malattia ritenuta professionale" all'articolo 21, comma 1, lett. b), punto 5) risulta poco chiaro e di difficile interpretazione, in quanto sembra estendere a qualunque medico l'obbligo della relativa denuncia all'Istituto delle "malattie ritenute professionali";
- si segnala la necessità che il termine di due giorni inerente all'obbligo di denuncia di infortunio previsto all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 trovi il giusto coordinamento con l'articolo 21, lettera b) del presente schema di decreto legislativo, in cui si introduce il certificato medico telematico; si rileva, inoltre, il mancato superamento della modalità tradizionale prevista per la trasmissione delle informazioni aggiuntive relative alla denuncia di infortunio *in itinere*;
- con riferimento all'articolo 23, si invita il Governo a valutare le considerazioni rese dal Presidente della autorità garante per la protezione dei dati personali e in particolare l'opportunità di estendere la sanzione penale (o anzi di codificarne una autonoma, visto che quella attualmente vigente è di carattere lieve e di natura contravvenzionale) alla violazione del comma III del nuovo articolo 4, che riguarda le condizioni di liceità dell'utilizzo dei dati dei lavoratori così raccolti;
- quanto alla possibilità di cessione dei riposi e ferie maturati al fine di assistere i figli minori per particolari ragioni di cura e assistenza (articolo 24), si rileva che con riferimento ad essa non sono disciplinati gli eventuali profili fiscali e contributivi; risulta inoltre opportuno precisare che la parte cedibile dei riposi e ferie è quella residua;
- in riferimento alle esenzioni dalla reperibilità in caso di assenza per malattia (articolo 25), risulta necessario circoscrivere con attenzione i casi in cui esse sono applicabili, in considerazione del fatto che in alcuni settori *labour intensive*, si cercano soluzioni attraverso la contrattazione collettiva per contrastare percentuali di assenteismo particolarmente alte;

- con riferimento all'articolo 26 in materia di dimissioni del lavoratore sarebbe opportuno introdurre un diritto di ripensamento a favore del lavoratore nei sette giorni successivi alla ricezione delle dimissioni da parte del lavoratore, in modo tale da creare le opportune condizioni di tutela per l'accertamento dell'effettiva volontà del lavoratore senza irrigidire ulteriormente le procedure e rinviare ad un successivo decreto l'individuazione delle modalità di trasmissione, gli *standard* tecnici e i dati richiesti;
- sempre con riferimento all'articolo 26 si propone l'introduzione della defiscalizzazione degli incentivi agli esodi volontari, intesi come tali anche quelli relativi a piani incentivanti concordati o non con le Organizzazioni Sindacali nel caso di licenziamenti collettivi disposti con il criterio della non opposizione, che si concludano con una conciliazione volontaria, per importi, a prescindere dal numero massimo delle mensilità dovute per legge, entro il limite massimo di 200mila euro;
- si segnala, infine, nell'articolo summenzionato la presenza di un refuso normativo di riferimento (articolo 2, comma 1, lettera h)) che non risulta legato ad alcuna disposizione normativa;
- infine, con riferimento alle norme in materia di pari opportunità del Capo II del Titolo II del presente schema, risulta superfluo prevedere un obbligo per le imprese che occupano più di 100 dipendenti di presentare un rapporto biennale sulla situazione occupazionale (articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006), al fine di finanziare eventuali interventi di prevenzione delle disparità di trattamento, quando le informazioni sul computo della forza aziendale (occupata a qualsiasi titolo) cui il rapporto si riferisce risulta già ampiamente documentata dalle denunce periodiche fornite all'INPS;
- con particolare riferimento alle modifiche introdotte in relazione al Comitato Nazionale di Parità, si ritiene opportuno che il Comitato medesimo monitori, in un'ottica di trasparenza e miglioramento degli interventi esperibili, l'esito delle azioni positive poste in essere in attuazione dei compiti conferitigli.

In aggiunta alle semplificazioni previste dallo schema di decreto:

- al fine di meglio orientare l'azione della vigilanza pubblica obbligatoria, si segnala l'opportunità di delineare un sistema di vigilanza sussidiario, di stampo certificatorio, concentrato su materie oggetto di specifiche normative, facoltativo rispetto a quello obbligatorio del Ministero del Lavoro e degli enti previdenziali e assicurativi e affidato a soggetti competenti e responsabili, anche sotto il profilo disciplinare;
- si invita a valutare l'opportunità di sviluppare il generico riferimento dell'articolo 30, comma 4, decreto legislativo n. 81 del 2008 a un "idoneo sistema di controllo", prevedendo che nelle piccole e medie imprese il compito di vigilanza sul funzionamento del modello in materia di sicurezza del lavoro sia affidato ad un solo soggetto, anche esterno, dotato di adeguata professionalità e competenza nello specifico settore nonché di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- si ribadisce l'importanza di inserire un principio generale, valevole per tutte le amministrazioni e gli enti interessati, secondo cui la comunicazione delle informazioni (tanto quelle in materia di rapporti di lavoro, politiche attive e passive, formazione professionale, quanto quelle relative alle denunce previdenziali) debba farsi una sola volta e ad un unico soggetto, anche attraverso una maggiore tipizzazione delle stesse, un ricorso potenziato alle modalità telematiche e una più attenta armonizzazione e omogeneizzazione delle relative scadenze;
- al fine di operare una ricognizione delle procedure "sovraabbondanti" vigenti in Italia (purtroppo oggi sin troppo numerose) e da abrogare, potrebbe risultare opportuno identificare in maniera inequivocabile quali siano i livelli di regolazione da eliminare, in quanto non obbligatori rispetto allo scopo delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro che vengono recepite nel nostro ordinamento;
- si propone di ridurre la mole di documenti tecnici e modelli per la trasmissione dei dati:

privilegiando un solo canale comunicativo, ad esempio il flusso UNIEMENS presso l'INPS per i dati relativi alle retribuzioni imponibili ai fini INAIL e le denunce previdenziali;

inserendo i dati relativi alla previdenza complementare e ai fondi assistenziali nel medesimo flusso di comunicazione sulla base di convenzioni tra fondi previdenziali privati ed INPS;

eliminando certificati quali quello di agibilità per le aziende dello spettacolo, dal momento che questo adempimento è unificabile con il sistema di regolarità contributiva (DURC) che interessa la generalità delle imprese iscritte all'INPS;

- in relazione alla verifica del reddito del lavoratore e della composizione del nucleo familiare per l'ottenimento dell'assegno per il nucleo familiare, si segnala l'opportunità di superare la modalità tradizionale di compilazione ed invio del modello ANF, sfruttando in maniera sinergica il collegamento già esistente tra l'INPS e l'Agenzia delle Entrate per l'accertamento contributivo legato al reddito;

- si invita il Governo a completare operazioni di semplificazione della normativa in materia di sicurezza del lavoro già parzialmente intraprese (ad esempio la soppressione parziale dei certificati di sana e robusta costituzione fisica e dei certificati di idoneità fisica o psicofisica all'impiego), nonché a semplificare ulteriormente il processo di valutazione dei rischi eliminando adempimenti inutili, come l'esposizione in cantiere della Notifica preliminare o il requisito della "data certa"(articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008) previsto per il Documento per la Valutazione dei Rischi (ed erroneamente per il piano operativo di sicurezza), che costituiscono una notevole complicazione burocratica per le imprese;

- si segnala la necessità di superare l'attuale regolamentazione in materia di rischi da interferenza, dando la possibilità al datore di lavoro di redigere il DUVRI o alternativamente di mettere a disposizione soggetti specificamente incaricati alla verifica degli aspetti organizzativi generali inerenti alle eventuali interferenze, in attuazione di quanto previsto dal piano di sicurezza e coordinamento, sostituendo nei settori a più alto rischio la modalità documentale con quella più efficace del controllo diretto da parte di un soggetto qualificato;

- si propone inoltre di completare l'attività di semplificazione della regolamentazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ad elevata pericolosità riportate nell'allegato VII al decreto legislativo n. 81 del 2008, riservandole anche a soggetti privati equiparati agli enti pubblici e dotati di requisiti specifici e certificati;

- con riferimento ai controlli periodici e straordinari da parte del datore di lavoro sullo stato di conservazione ed efficienza ai fini di sicurezza delle stesse attrezzature sopra citate, si invita il Governo a valutare la possibilità di ridurre il periodo di tenuta dei relativi risultati da tre anni a un anno, sufficienti ai fini dei necessari controlli degli organi di vigilanza;

- anche al fine di ottimizzare l'interazione tra i diversi organi e di consentire, nella fase preliminare delle opere, una mappatura di tutti i lavori edili sul territorio, è essenziale consentire su scala nazionale l'invio telematico della notifica preliminare di cui all'articolo 99 del decreto legislativo n. 81 del 2008, anche alle Casse Edili nonché sanzionare il mancato aggiornamento;

- si invita a valutare l'opportunità di evitare in materia di sicurezza del lavoro negli appalti e nei cantieri la sovrapposizione di normative che sebbene distinte (per gli appalti endoaziendali e per i cantieri temporanei o mobili) possono ingenerare nelle imprese e nella giurisprudenza il dubbio circa la normativa applicabile; a tal proposito si raccomanda di definire meglio il campo di applicazione delle disposizioni di cui al Titolo IV del decreto legislativo n. 81 del 2008, puntualizzando che tale disciplina non opera in relazione a piccoli lavori la cui ridotta entità non ne giustifichi l'applicazione, fatta eccezione per le attività di cui all'allegato XI del summenzionato decreto;

- si raccomanda, inoltre, di valutare l'eliminazione – salvo alcune eccezioni, specificamente indicate – di tutte le procedure per mezzo delle quali l'azienda è tenuta ad ottenere nulla osta e autorizzazioni all'esercizio di attività economiche, senza che ciò determini il venir meno dei relativi obblighi di legge, consentendo al soggetto obbligato di "auto dichiarare" il possesso dei requisiti di legge o di rivolgersi a un professionista competente per il medesimo scopo;
- sul fronte della formazione in materia di sicurezza, sarebbe opportuno prevedere attività formative interne all'azienda o erogabili a distanza in modalità telematica, riducendo le stesse per le imprese a basso rischio e demandando l'individuazione dei principi fondamentali di tutti i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro a un unico accordo della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano. Si segnala, infine, la necessità di registrare nel nuovo fascicolo elettronico del lavoratore, altrove disposto, tutte le competenze che il lavoratore stesso ha acquisito nella sua vita lavorativa, evidenziando così le ulteriori competenze e necessità formative;
- si propone di ridefinire il criterio di basso, medio e alto rischio che determina anche le ore di formazione da erogare e che attualmente non corrisponde al reale rischio al quale sono esposti i lavoratori nei propri ambienti di lavoro, dal momento che esso si basa sulla mera suddivisione delle categorie economiche espresse nella tabella ATECO, senza tenere conto della quantità, intensità e interferenza dei rischi negli ambienti di lavoro, nonché della dimensione aziendale;
- con particolare riferimento alla valutazione del rischio rumore, si ritiene opportuno consentirne l'effettuazione tramite il ricorso alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- risulta essenziale semplificare la formazione, l'informazione e la portabilità della sorveglianza sanitaria, soprattutto nei riguardi dei lavoratori a tempo determinato e stagionali, di quelli operanti nel settore agricolo, turistico e alberghiero e di quei lavoratori le cui prestazioni presuppongano una permanenza di breve durata nel luogo di lavoro, nonché delegificare le modalità di esecuzione della stessa sorveglianza rinviando a raccomandazioni a livello scientifico in tema di significato, obblighi ed esiti;
- a tal proposito, l'articolo 41, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008 ne prevede l'effettuazione obbligatoria da parte del medico competente nei soli casi previsti dalle norme vigenti (oltre che su richiesta del lavoratore correlata a un rischio lavorativo). Conseguentemente, al di fuori di tali casi, la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente non solo non è obbligatoria, ma è addirittura vietata in forza dell'articolo 5, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori. Pertanto in casi spesso altamente delicati (esemplari i casi del lavoratore con sospetti disturbi psichici) il datore di lavoro è obbligato a seguire la complicata, laboriosa, spesso lenta, procedura della richiesta di accertamento al medico pubblico a norma dell'articolo 5, comma 3, Statuto Lavoratori. Si propone, perciò, di affidare al medico competente la sorveglianza sanitaria anche in questi casi (ad esempio, ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità);
- per semplificare ulteriormente il ricorso al contratto a tempo determinato, nel rispetto del principio di buona fede oggettiva e correttezza, si segnala l'opportunità, relativamente all'esercizio del diritto di precedenza all'assunzione ai fini dell'utilizzo degli sgravi contributivi, di mantenere l'obbligo a carico del datore di lavoro di inserire l'apposita informativa sul suddetto diritto di precedenza all'interno del contratto individuale di lavoro;
- si propone di equiparare dal punto di vista delle tutele in materia di salute e sicurezza previste dal decreto legislativo n. 81 del 2008 (articolo 3, comma 11) per i lavoratori autonomi anche ai soggetti beneficiari di iniziative di tirocinio formativo ed orientamento presso di essi, al fine di stimolare e facilitare l'ingresso di giovani tirocinanti nell'ambito di attività e mestieri tradizionali, a rischio di scomparsa per l'eccessivo tasso di burocratizzazione e gli elevati costi di "trasmissione" del mestiere;

- si propone di valutare l'elaborazione di una interpretazione autentica con riferimento a due aspetti relativi al contratto di apprendistato: la non computabilità del personale apprendista ai fini dell'organico utile ai fini dell'applicazione della legge n. 68 del 1999; la fine del periodo formativo da intendersi come ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta anche ai fini delle previsioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001;

- al fine di dare il massimo incentivo ai datori di lavoro di assumere giovani e anche minorenni nell'ambito dell'apprendistato, si propone di abolire l'autorizzazione al lavoro per minori e adolescenti rilasciata dalla Direzione Territoriale del Lavoro e dell'ASL (articolo 6 della legge n. 977 del 1967) in quanto mero onere amministrativo inutile e eccessivamente oneroso per le aziende rispetto alle finalità di tutela e di controllo; a tal proposito si è rilevato che alcune DTL limitano anche la validità dell'autorizzazione a un determinato periodo, costringendo così i datori di lavoro a gravose richieste ripetitive ed esponendoli a sanzioni in caso di mera dimenticanza della scadenza. Si constata che all'interno del decreto legislativo n. 81 del 2008, l'articolo 28 prevede già una particolare attenzione nella valutazione dei rischi per gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (per differenze di genere, all'età, alla provenienza, eccetera) e che il datore di lavoro è già obbligato per legge a rispettare tutte le maggiori incombenze in materia di sicurezza del lavoro (visita medica, orario di lavoro, eccetera) per una tutela sostanziale ed effettiva dei minorenni; pertanto, la sola autorizzazione non garantisce minimamente le tutele e scoraggia l'assunzione di giovani;

- si ritiene inoltre necessario ridefinire l'articolo 18 della legge 977 del 1967, che fissa l'orario di lavoro per i minori adolescenti in 40 ore settimanali e 8 ore giornaliere, mentre i bambini possono lavorare un massimo di 35 ore settimanali e 7 ore giornaliere. Il combinato disposto dell'articolo 1, comma 622, della legge n. 296 del 2006, che eleva l'obbligo scolastico a 10 anni modifica implicitamente anche la definizione di bambino contenuta nell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge n. 977 del 1967 citata. Pertanto, il minore che svolge il decimo anno scolastico "nelle scuole professionali provinciali in abbinamento con adeguate forme di apprendistato, deve essere considerato bambino". Questo orientamento incide in maniera molto negativa per l'assunzione di apprendisti minorenni e a medio termine su tutto l'apprendistato nella provincia di Bolzano. Si segnala, in alternativa, l'opportunità di dirimere la questione in via interpretativa: l'articolo 1 della legge n. 977 del 1967 definisce il "bambino" come il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico. L'innalzamento dell'obbligo scolastico da 9 a 10 anni influisce solo sul secondo presupposto, ma non sul primo (avere compiuto 15 anni), che da solo è sufficiente per escludere che il minore sia inquadrabile come "bambino";

- nell'ambito del percorso di semplificazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi, si propone di introdurre per il settore specifico dell'edilizia una norma di interpretazione autentica che definisca e disciplini il licenziamento per fine cantiere e per esaurimento delle diverse fasi lavorative;

- può risultare altresì opportuno chiarire che nel caso di cessioni di appalto non trova applicazione integrale la disciplina dei licenziamenti collettivi (legge n. 223 del 1991, in particolare l'articolo 24) - anche in assenza di clausole sociali - al fine di evitare incertezze e oneri procedurali in capo al datore di lavoro cedente che conosce in un secondo momento il numero esatto di lavoratori non riassunti o riassunti a condizioni variate;

- si invita inoltre il Governo a valutare l'inserimento di una specifica previsione volta a chiarire che i contratti collettivi del settore dell'edilizia prevedono già per la categoria degli operai specifiche modalità di attuazione della disciplina contrattuale del *part-time*, necessaria in considerazione delle peculiarità che caratterizzano le attività edili, al fine di contrastare il ricorso improprio a tale tipologia contrattuale con l'individuazione di specifici limiti quantitativi relativi alle assunzioni di operai;

- al fine di arginare il consistente contenzioso sulla differenza dell'imponibile contributivo dei lavoratori in trasferta (articolo 51, comma 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986) rispetto a quello previsto per i lavoratori trasfertisti (articolo 51, comma 6), la presente Commissione segnala l'opportunità di

valutare l'introduzione di una norma di interpretazione autentica anche con riferimento al precitato comma 6 dell'articolo 51 del TUIR per chiarire il trattamento contributivo effettivamente applicabile ai trasfertisti;

- si propone, inoltre, di prevedere in via subordinata l'introduzione di una disposizione che stabilisca dei limiti temporali che definiscano in maniera inequivocabile il passaggio dalla trasferta occasionale alla trasferta abituale, con contestuale norma di interpretazione autentica che riconosca sino alla nuova disposizione l'applicabilità per tali fattispecie dell'articolo 51, comma 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986;

- in relazione al lavoro accessorio la cui regolarizzazione attraverso i buoni prepagati rimane particolarmente complicata soprattutto per il datore di lavoro, si invita il governo a valutare le modalità con cui rendere agevole alle persone fisiche non professionali l'acquisto e la gestione dei voucher in modo da incoraggiare l'emersione di spezzoni lavorativi e valorizzare il ruolo delle associazioni imprenditoriali, anche mediante il tramite dei centri di servizio associativi;

- per ridurre le incertezze applicative connesse all'impugnazione amministrativa, si segnala l'opportunità di introdurre una disposizione di semplificazione per l'impugnazione dei verbali ispettivi che preveda, in particolare, termini uguali per qualsiasi fattispecie sanzionabile e sede unica per la proposizione dell'impugnazione;

- al fine di ridurre il contenzioso giudiziale, risulta opportuno non aggravare per le imprese la procedura relativa alle offerte di conciliazione prevista dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 23 del 2015, valutando la possibilità di ricomprendere i dati relativi alle offerte di conciliazione nei flussi di monitoraggio circa l'attività delle commissioni stabiliti dal protocollo di intesa intercorrente tra il Ministero del Lavoro e le commissioni istituite presso gli Ordini Provinciali dei Consulenti del Lavoro;

- risulterebbe opportuno intervenire sulla legge n. 689 del 1981 in materia di sanzioni amministrative, per ripristinare il principio giuridico del *ne bis in idem* più volte disatteso ed evitare che in caso di concorso di persone, si aprano spazi legislativi per un'indiscriminata moltiplicazione delle sanzioni, consentendo al tempo stesso l'applicabilità anche in materia di illeciti amministrativi del principio del *favor rei*; si dovrebbe, inoltre, valorizzare ulteriormente l'istituto della diffida e rivedere l'istituto del cumulo giuridico, così come definito dalla summenzionata legge, prevedendone l'applicazione senza che sia necessaria la proposizione di memorie difensive o l'emissione dell'ordinanza di ingiunzione;

- si segnala l'opportunità di prevedere per le imprese, attraverso un'apposita modifica del decreto legislativo n. 124 del 2004, l'introduzione di un diritto di interpello nei confronti del Ministero del Lavoro o degli enti previdenziali, sulla base degli stessi principi previsti per l'analogo diritto esercitabile in materia fiscale nei confronti dell'Agenzia delle Entrate.