

Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0

Atti integrati e rivisti del seminario
*La fine del diritto pesante del lavoro
nella quarta rivoluzione industriale*

a cura di
Maurizio Sacconi
Emmanuele Massagli

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 60

Adapt
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Francesca Sperotti

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Lavinia Serrani



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0

**Atti integrati e rivisti del seminario
*La fine del diritto pesante del lavoro
nella quarta rivoluzione industriale***

a cura di
**Maurizio Sacconi
Emmanuele Massagli**

ISBN 978-88-98652-70-9

© 2016 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Introduzione</i> di Maurizio Sacconi	VII
Giuseppe Bertagna, <i>Uomini e macchine</i>	1
Simone Bressan, <i>Abitudini e consumi</i>	7
Mariano Corso, <i>Smart working</i>	12
Roberto Pessi, <i>Meno legge, più contratto</i>	36
Michele Tiraboschi, <i>Reti relazionali adattive</i>	40
Luca De Compadri, <i>Anacronismi e auspici regolatori</i>	49
Francesco Saverio Violante, <i>Lavorare in sicurezza</i>	69
Maurizio Stirpe, <i>Contratti e produttività</i>	79
Stefano Franchi, <i>Rivoluzione metalmeccanica (1)</i>	86
Marco Bentivogli, <i>Rivoluzione metalmeccanica (2)</i>	91
Giuseppe Farina, <i>Rivoluzione metalmeccanica (3)</i>	98
Ilaria Armaroli, <i>Rivoluzione metalmeccanica (4)</i>	102
Giovanni Faverin, <i>...e nel pubblico impiego? (1)</i>	111
Francesco Verbaro, <i>...e nel pubblico impiego? (2)</i>	119
<i>Postfazione</i> di Emmanuele Massagli	124

Appendice

Allegato 1, Il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici

Allegato 2, Pre-intesa per la contrattazione nel pubblico impiego

Allegato 3, Disegno di legge “Statuto dei Lavori”

Allegato 4, Disegno di legge sulla salute e sicurezza

Allegato 5, Relazione al disegno di legge “Lavoro agile e lavoro autonomo”

Notizie sugli autori 303

Introduzione

di Maurizio Sacconi

Gli interventi qui raccolti sono il frutto delle riflessioni prodotte nell'ambito del seminario promosso dalla Associazione Amici di Marco Biagi sulla *Fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale* e di un primo commento alle novità introdotte dal nuovo contratto collettivo dei metalmeccanici e dalla intesa preliminare per la contrattazione nel pubblico impiego. Vi sono allegati anche alcuni atti parlamentari dedicati alla innovazione del tradizionale quadro regolatorio in termini di sussidiarietà verso le parti negoziali e le professioni esperte. Le relazioni di lavoro sono qui analizzate nella loro funzionalità ai concreti obiettivi della sicurezza e della occupabilità delle persone come della competitività delle imprese, oltre i tradizionali “modelli” diventati spesso autoreferenziali. Se nella prossimità le persone che intraprendono e lavorano si incontrano naturalmente per condividere il destino delle loro comunità d'impresa ed i relativi risultati, nelle dimensioni più ampie si organizza il nuovo welfare in ragione della sua sostenibilità.

Il presupposto comune a tutti i contributi è la rivoluzione diffusa e geometricamente crescente nei modi di consumare, produrre, lavorare, ovvero nei modi di vivere, indotta dalle nuove tecnologie digitali. Esse aprono all'uomo nuove praterie della

conoscenza e dell'azione. Possono diventare ragione di esclusione di molti dal lavoro, ma questo destino non è per nulla scontato. Si tratta ancora una volta di governare le novità continue affinché risultino massimi gli effetti positivi e minimi quelli negativi. A questo scopo diventa preliminare assumere, per convinzione o per convenzione, una sorta di antropologia positiva a riferimento di ogni politica pubblica. Non solo l'uomo in sé come misura di ogni azione, ma la visione di un uomo che non è lupo verso i propri simili, che anzi ha una innata attitudine alla relazionalità, soprattutto quando lavora o dà forma a un'impresa. Solo liberando e capacitando ciascuna persona, la metteremo in condizione di dominare una tecnologia disegnata per sostituire l'intelligenza umana. Ci deve aiutare un elementare principio di realtà, un metodo di osservazione e di esperienza. Ancor più nelle transizioni risulta pericolosa l'illusione di poter orientare le azioni umane in base a formule meccaniche. Al punto che nella stessa dialettica politica le tradizionali categorie sono sostituite dalla contrapposizione tra le varie espressioni del pensiero umanistico da un lato e di quello scientifico dall'altro. Nessuna tecnologia potrà mai sostituire il cuore degli uomini. È necessario essere positivi, non positivisti. La fiducia nel progresso è fiducia nell'uomo e nella sua capacità di piegare ogni parto della sua intelligenza alle sue stesse esigenze. Negli anni recenti è parso invece che grandi processi reali come la crisi demografica, con la conseguente contrazione dello scambio virtuoso tra generazioni, potessero essere sostituiti da meccanismi artificiali come gli algoritmi che hanno orientato la finanza creativa e l'incremento della massa monetaria. E la stessa economia digitale, combinata con quella finanziaria, ha dato luogo a bolle che potrebbero presto rivelare la loro inconsistenza alimentando il circuito della instabilità. Fortunatamente un nuovo vento dell'ovest sembra risvegliare le coscienze e indurre i decisori ad un ritorno alla

dimensione reale della produzione e del lavoro nelle comunità in cui si realizzano.

L'Italia è terra di piccole e medie imprese nonché, da sempre, di lavoro creativo che spesso si mette in proprio. Anche per questo sedimento la rivoluzione digitale avvicina e confonde sempre più i lavori, come preconizzava Marco Biagi. Dipendenti e indipendenti. Pubblici e privati. Perché tutti i lavori ora, con le nuove tecnologie e i processi orizzontali che determinano, si orientano a obiettivi e risultati, si sostengono con l'apprendimento continuo da fonti formali e informali, sono soggetti a fragilità cui devono corrispondere tutele personalizzabili in relazione ai diversi bisogni di ciascuno e di ciascuna fase di vita. Secondo alcuni osservatori le piccole e medie imprese hanno sempre rappresentato un limite per lo sviluppo italiano ed ancor più lo sarebbero nella nuova dimensione tecnologica. Premesso che in ogni caso questo è il nostro punto di partenza e che nessuna ingegneria politica lo potrebbe immediatamente modificare, il risveglio della diffusa attitudine imprenditoriale può invece, ancora una volta, dare risultati straordinari. Dobbiamo riorientare le attività educative e formative a risvegliare creatività e cultura del rischio. Aggiungo che il sistema bancario ha il dovere di individuare i modi con cui riportare nei territori, in prossimità, la valutazione del merito di credito affinché ciascuno sia incoraggiato ad avere idee ed a cercare di realizzarle. Così come dobbiamo attrarre capitale di rischio non sottovalutando, nella tradizione del nostro capitalismo popolare, le modalità di *crowdfunding*. Dobbiamo ripartire dal particolare e dalle situazioni concrete non dai modelli astratti.

La stessa fonte legislativa nel suo lento adattamento e nella sua rigida omogeneità deve limitarsi ad indicare i principi inderogabili lasciando ai duttili contratti la specifica regolazione degli interessi reciproci per obiettivi comuni. Nella contrattazione è significativa la trasformazione che proprio i metalmeccanici hanno saputo fare del loro tradizionale contratto collettivo nazionale. Se ieri esso era uno strumento pesante e invasivo, che dettava alle più diverse imprese anche i minuti comportamenti e regolava incrementi retributivi egualitari, oggi è diventato soprattutto la cornice rivolta a capacitare e incoraggiare accordi adattivi di prossimità nelle aziende, nei territori, nelle filiere. In particolare, non solo indica la via con cui incrementare i salari collegandoli ai risultati anche ove non vi sono rappresentanze sindacali (e senza pretenderle), ma sollecita sperimentazioni che connettano il concreto accesso alle abilità e alle competenze con una interpretazione dinamica degli inquadramenti professionali. Le parti della più grande categoria industriale hanno quindi saputo transitare da meccanismi inibenti la vitalità locale a logiche esplicitamente sussidiarie che invocano condivisione, adattabilità e partecipazione. Persino nelle pubbliche amministrazioni attraverso la nuova intesa quadro, al di là delle erogazioni immediate a ristoro della lunga moratoria e dei ridicoli incentivi alla “presenza”, le parti sembrano orientate a privilegiare la fonte contrattuale rispetto a quella legislativa, ad utilizzare la dimensione di prossimità per valorizzare, anche in termini premiali, le competenze e i «differenti apporti individuali all’organizzazione», a condividere i percorsi di efficienza e semplificazione, ad introdurre prestazioni sociali integrative quale, a regime, unico incremento del potere di acquisto legittimamente egualitario.

Ciò è potuto accadere perché sulle resistenze di alcune burocrazie confederali e di alcuni opportunismi categoriali, è prevalsa la consapevolezza circa il cambiamento epocale e le fatiche della transizione. Di colpo sembra davvero spazzato via il Novecento ideologico. Il conflitto di interessi quale regola delle relazioni industriali relegato in soffitta. La partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa si fa cultura comune e si sostanzia innanzitutto nel fondamentale diritto a conoscere e ad apprendere nella concreta situazione di lavoro, ben lontano dagli schemi ideologici delle 35 ore. L'*empowerment* del lavoratore è la base, la preconditione, della sua possibilità di rimanere incluso anche in presenza di tecnologie con la pretesa di sostituire l'uomo nel suo elemento più originale, l'intelligenza. Ed è evidente che una sostanziale esigibilità del diritto ad apprendere si realizza solo nel concreto delle situazioni di lavoro. Implicitamente il nuovo contratto collettivo ha sdoganato l'art. 8 del d.l. n. 138/2011 perché la cassetta degli attrezzi che da ben cinque anni è stata messa a disposizione delle parti sarà, giorno dopo giorno, utile ad adattare le regole generali alle condizioni specifiche. Non deroghe che evocano il "*peius*" ma adattamenti per obiettivi in "*melius*" della produttività, dei salari, delle carriere. Gli stessi inquadramenti professionali, sino a ieri rigida difesa delle capacità del lavoratore dal pericolo di un loro insufficiente apprezzamento, oggi devono essere ridefiniti dinamicamente affinché corrispondano alla evoluzione delle capacità dei lavoratori. Saggiamente, il nuovo contratto sollecita sperimentazioni nelle aziende allo scopo di monitorarne l'efficacia anche attraverso componenti premiali delle retribuzioni *skill-based*.

Nella transizione in cui si mescolano il vecchio e il nuovo, conviene a tutti che le regole generali diventino "cedevoli" nei

confronti della autonomia assistita, di carattere collettivo e sempre più anche individuale. È cominciato il declino del pesante formalismo giuridico tutto e solo difensivo, fondato sulla antropologia negativa e sul presupposto della omologazione fordista del lavoro. Abbiamo il dovere di accelerarlo per favorire la penetrazione dei diritti promozionali della autosufficienza della persona anche se l'assenza di sanzioni pubblicistiche a carico del datore di lavoro delude il vecchio mondo conflittuale. I diritti promozionali, le *soft laws*, le rigidità regolatorie confinate nei principi inderogabili, non sono strumenti impotenti se si rivelano volano per lo sviluppo della contrattazione. Le teorie e le pratiche dei contratti aprono spazi di infinita fantasia civilistica per disincentivare i comportamenti opportunistici ed incentivare la convergenza degli interessi. Persino nell'ambito regolatorio più sensibile, quello dedicato alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, lo sviluppo delle buone pratiche partecipative auspicato dal nuovo contratto dei meccanici e l'evoluzione della scienza e della tecnica consentono di auspicare un approccio sostanzialista, fatto di minori adempimenti formali e di migliori risultati attraverso la prevalenza della "condivisione calda" sulle cose utili e validate rispetto ai pezzi di carta algidi e opachi.

Siamo peraltro solo all'inizio di un ciclo virtuoso per il quale sono ancora necessarie norme di sostegno della libera contrattazione. Lo Statuto dei Lavori, tanto sollecitato da Marco Biagi, dovrebbe essere il punto di arrivo di processi contrattuali che possono lievitare nei territori se diventa ben più sensibile e strutturale la tassazione agevolata dei salari variabili e maggiore la capacità delle parti di modulare l'orario di lavoro. L'art. 8 dovrebbe essere esteso da un lato alla negoziazione individuale certificata e, dall'altro, alla possibilità di rimettere in gioco nella

contrattazione di prossimità una parte del salario garantito dal contratto nazionale in modo da sostituire, anche per essa, l'aliquota marginale con quella agevolata. Così da premiare più significativamente le differenze di merito in relazione ai risultati e alle abilità acquisite tra i singoli lavoratori o gruppi di essi. Lo stesso costo indiretto del lavoro può essere strutturalmente ridotto secondo un criterio di corretto sinallagma tra contribuzioni e prestazioni. I versamenti previdenziali, stabilita l'aliquota minima obbligatoria, devono poter essere oggetto di libera contrattazione per la parte aggiuntiva con la possibilità di accreditarli tanto al primo quanto al secondo pilastro. È giunta l'ora di esprimere, con il determinante consenso degli attori sociali, un nuovo modello di welfare della persona, sostenibile e inclusivo. Possiamo assumere l'obiettivo di un secondo pilastro collettivo, a carattere tendenzialmente universale e operativo fino alla tomba, in cui siano integrate e modulabili le prestazioni previdenziali, sanitarie e assistenziali. Per tutti, lavoratori dipendenti e indipendenti, anche in relazione ai percorsi sempre più diversificati della vita attiva, in modo che non un versamento vada perduto e che sia adattabile ai bisogni di ciascuno in ogni fase del ciclo vitale. Noi non ci dobbiamo rassegnare alla prospettiva di un mercato del lavoro che include pochi ed esclude molti. Cui riservare un reddito di cittadinanza trasferito a domicilio da una entità centrale affinché consumino e non disturbino la quiete pubblica. Per questo la prima tutela è l'apprendimento, con il corollario di una certificazione continua dei progressi realizzati nelle abilità e competenze a partire da un programma straordinario di alfabetizzazione digitale degli adulti e da politiche di collocamento mirato degli inoccupati e dei disoccupati, fondate sulla loro libera scelta dei servizi cui vogliono rivolgersi in modo che siano remunerati in base all'effettiva occupazione acquisita. Il sogno della piena

occupazione si ripropone sulle basi nuove e più concrete della quarta rivoluzione industriale se i cambiamenti non sono lasciati a se stessi. Servono valori, visione e pragmatismo. Si può fare, si deve fare.

Uomini e macchine

di Giuseppe Bertagna

Oltre il 96% delle nostre imprese è di piccole dimensioni. Sono cento anni che si tenta di iniettare grandi imprese in questo scia-me di moscerini dove, in verità, non regna nessun taxis, ma solo un misterioso, ancorché efficace, *cosmos*. Nulla. Tutto fallito. Al punto che, dopo gli innamoramenti per le grandi dimensioni, oggi perfino gli economisti e gli storici che si erano maggiormente invaghiti di questa prospettiva, hanno dovuto concludere che solo la ri-assunzione creativa e adattata ai tempi della specifica identità e della tradizione del tessuto economico italiano potrà salvarci da un inesorabile declino industriale di cui, nonostante le auto-consolazioni di maniera (siamo ancora la seconda manifattura d'Europa! siamo ancora la seconda manifattura d'Europa!...), già da tempo si vedono i segni evidenti.

Noi, infatti, non potremo mai competere con un'economia di grandi dimensioni, tipo quelle che hanno inventato Industry 4.0 e che si reggono su grandi player di produzione e di ricerca multinazionali. Il nostro *genius loci* è diverso. Solo coltivandolo potremo rimanere protagonisti, come in modo diverso accadde con il Rinascimento, e potremo trasformare ciò che l'econometria ci dice essere, su grande scala, avversità in una preziosa opportunità. Non si tratta di vagheggiare una piccola impresa che possa pre-

scindere dalle reti informatiche e dalle tecnologie più avanzate della comunicazione e della produzione (che ormai si confondono in un plesso unitario e si rovesciano l'una nell'altra). Qualsiasi forma di luddismo più o meno dissimulato (tipo: le nuove tecnologie "rubano" posti di lavoro, per cui meglio rivendicare regressioni ruralistiche invece che stare al passo dei cambiamenti epocali esistenti) è segno di miopia o, il che è lo stesso, di velleitarismo paranoico. Carlo Maria Cipolla collocherebbe questo atteggiamento nella terza delle cinque leggi del suo classico e tremendamente vero *Allegro*, ma non troppo: «Una persona stupida è una persona che causa un danno ad un'altra persona o gruppo di persone senza al contempo realizzare alcun vantaggio per sé o addirittura subendo una perdita».

No, il contrario: questo della rivoluzione delle nuove tecnologie di processo e di prodotto è il presupposto strutturale, la base comune da cui partire. Senza di esso l'asfissia è una certezza nel breve periodo, neanche nel medio. Asfissia per i lavori artigianali più artistici e manuali che ci hanno fatto grandi nella storia. Asfissia per quei lavori di intermediazione senza i quali è inutile, dal neolitico in avanti, essere produttori più o meno eccellenti di alcunché se non si trovano i mercati. Asfissia, infine, anche per quelle reti di cooperazione e di ordinamento libero e spontaneo della solidarietà che risultano indispensabili per fare grande il piccolo, ovvero, per usare un'altra metafora classica, efficace e stranota tra studiosi e non studiosi dell'industria italiana, per permettere al calabrone, che per legge fisica, dato il rapporto tra peso e apertura alare, non potrebbe volare, appunto di volare.

Si tratta al contrario di innestare su questo presupposto per la generalizzazione del quale occorrerebbe, anzi, una grande, sistematica e intelligente azione di governo nazionale (di governo,

non di gestione!), purtroppo finora mancata, solo sommersa da tante chiacchiere e buoni propositi, un'ulteriore, immediato (siamo già in autolesionistico ritardo!) sforzo in tre direzioni.

La prima è un percorso formativo di livello primario, secondario e superiore che tematizzi lungo tutta la sua durata, e in profondità, non con la antinomica cosmesi di adesso, le condizioni culturali (umanistiche, scientifiche e tecnologiche), relazionali e, nondimeno, professionali per recuperare, anzi rilanciare in grande, oggi, forse la fondamentale caratteristica della nostra tradizione economica fondata sulla piccola impresa: il protagonismo inventivo e creativo del piccolo imprenditore e del lavoratore. Non sono mai stati, tra loro, nemici giurati di classe, come ci ha insegnato la stereotipa e legnosa lezione marxista da grande industria fordista. Per mille ragioni che tutti gli storici dell'economia italiana non ottenebrati dall'ideologia hanno ormai del tutto lumeggiato, hanno sempre tenuta aperta una relazione cooperativa. Sociale, appunto. Quando veniva meno, e la relazione si fratturava, il lavoratore "emigrava" e fondava, da protagonista della competenza maturata e del rischio economico (non finanziario!) che aveva imparato a padroneggiare, una sua piccola "impresa". E il dialogo personale, professionale e sociale riprendeva sotto altre forme, a livelli diversi. Da pari a pari. Con vantaggio reciproco e di tutti. Anche delle squadre di calcio dei Paesi che un cripto mecenatismo molecolare finanziava proprio per aumentare la coesione sociale. Il metodo, come si vede, era quello oggi così di moda, fino alla retorica europea, degli spin off. I Greci lo chiamavano *sinecismo*. Comunque lo si chiami, si trattava di un modo per rivendicare nel mondo uno spazio per sé adatto alla realizzazione della propria intelligenza, della sfida positiva con gli altri, del merito personale, della naturale inclinazione imprenditoriale insita in ogni essere umano che viva e non sia paralizzato dalla pulsione di

morte. Difficile che questo atteggiamento possa essere promosso in una scuola e, purtroppo, perfino, soprattutto negli ultimi tempi, in una università come quelle che abbiamo, nelle quali vige il centralismo procedurale, la burocratizzazione di ogni innovazione, la rigidità amministrativa che inibisce ogni avventura, un reclutamento da leva militare di fine Ottocento con tanto di graduatorie, ordini, trasferimenti, missioni, riconoscimento di servizi prestati indipendentemente dalle competenze necessarie per ricoprire quelli da prestare, divisione ancora fordista tra discipline in barba a tutte le omelie sull'interdisciplinarietà, programmatica separazione tra tempi e luoghi della teoria e della pratica e via cantando. Una vera “nuova forma” della scuola e dell'università che miri senza dissimulazioni all'inverso è obiettivo indispensabile e non più rinviabile, dopo tante dissimulazioni di riformicchie e di buone scuole. Altro che 11 università telematiche da antica Scuola Elettra e, nel 2016, ancora un sistema scolastico che non è imbarazzato a dare il messaggio che il liceo classico, sì, sarebbe una cosa seria, da “classe dirigente”, mentre l'istruzione e formazione professionale, non parliamo se delle Regioni, magari non ancora toccata dal potere battesimale e soteriologico dello Stato centrale, sarebbe roba da “classe dipendente”.

La seconda direzione di un vero cambiamento comincia a 15 anni e si chiama forte, sistematica valorizzazione dell'apprendistato formativo di I e III livello. Fanno sorridere i numeri di apprendisti che abbiamo nel nostro Paese. Perfino quelli lombardi, dove si rivendica con orgoglio di avere più apprendisti di I e III livello che in tutta Italia. È vero che nelle piccole imprese l'apprendistato è meno diffuso che nelle medie e grandi. Ma ciò per la semplice ragione che la divisione tra formazione esterna e interna e i vincoli centralistici (forse sarebbe meglio dire scolasticistici) che ancora reggono questo decisivo e strategico istituto

giuridico che è anche una straordinaria metodologia dell'insegnamento e dell'apprendimento spinge la piccola impresa a difendersi paradossalmente dalla gestione di questo istituto proprio confermando questi limiti che andrebbero invece coraggiosamente tolti e superati. Tolti a favore di una vera e continua alternanza integrata tra momenti teorici e pratici, di direzione e di esecuzione, di processo e di prodotto vissuti in situazione, sui luoghi di lavoro, e perciò mai separati. La sfida dell'innovazione formativa destinata ai giovani del futuro, che è anche quella del rilancio economico della nostra Nazione, passa proprio dall'abbattere le barriere che ancora vigono tra istruzione formale e non formale e perfino informale e occasionale. E da un modo nuovo, finora non battuto, per parlare di circolarità tra cultura generale e cultura professionale, nonché tra l'abusata e straniera endiadi di "*soft*" e "*hard skill*". Fino a quando queste separazioni saranno ancora coltivate nelle istituzioni formative e nelle imprese, piccole e grandi che siano, siamo sicuri che ambedue saranno reciprocamente danneggiate da una dannata sindrome di Stoccolma e che non saranno mai né luoghi formativi le prime, né luoghi produttivi le seconde.

La terza direzione interessa un sistema della formazione continua che sia centrato, per ogni età della vita, non solo fino ai 29 anni, proprio sulla metodologia dell'apprendistato formativo che abbatta le barriere di cui prima si diceva. Solo nella circolarità tra l'occasionale, l'informale, il non formale e il formale può, infatti, in una società dove proliferano le tecnologie della comunicazione e della produzione, recuperarsi l'energia culturale e professionale che permette il dispiegamento di quello spirito "imprenditoriale" di ciascuno, accennato nella prima direzione di cambiamento. E, soprattutto, possono crearsi le condizioni per scoprire che non c'è, in nessun campo, né privato né pubblico, utilità più o meno

strumentale che tenga senza che sia accompagnata, allo stesso tempo, dalla ricerca della verità del reale e dal proposito di accrescere la bellezza delle persone (che è morale) e delle cose (che è naturale e ambientale). Non si può più immaginare di promuovere queste sensibilità in un'età della formazione che non sia anche quella costante del lavoro. Le due cose *simul stabunt simul cadent*. Soprattutto se per lavoro si intenderà sempre di più quello di prendersi carico delle persone, per valorizzarle non solo nei loro momenti di forza, ma anche e soprattutto di debolezza, cosicché la cura della debolezza di ciascuno possa essere, quasi paolinamente, la nostra forza come popolo e Nazione.

Abitudini e consumi

di Simone Bressan

Mi occupo ormai da diversi anni per lavoro e per passione dell'impatto che le tecnologie digitali hanno nella vita di tutti noi, con particolare riferimento a come questa nuova rivoluzione ha cambiato il modo in cui ci informiamo e il modo in cui, decisori pubblici e operatori privati, prendono e comunicano le loro decisioni.

In cosa consiste questa rivoluzione?

È prima di tutto un passaggio epocale da un mondo dominato dall'offerta a un mondo determinato dalla domanda. Lo vediamo nella cosa più semplice di tutti: gli acquisti che facciamo. Oggi molte delle cose che comprano le persone in età da lavoro arriva da negozi virtuali e una quota consistente di questi acquisti non sarebbe stato possibile se i consumatori si fossero basati solo sulla capacità fisica di raggiungere un negozio. Compriamo cose a ogni ora del giorno e della notte, ce le facciamo consegnare a casa, al lavoro, in un punto di ritiro che stabiliamo.

È una domanda, questa, estremamente complessa. Molto difficile da leggere. Perché è una domanda puntiforme e personalizzata. C'è qualcosa di molto profondo nelle grandi marche sportive che

permettono di personalizzare online il loro ultimo modello di scarpe. 20 anni fa la società di massa ci aveva abituato all'accessibilità a prodotti uguali per tutti. La grande conquista erano classi intere di ragazzini con lo stesso giubbotto, con lo stesso modello di scarpe. Oggi se prendiamo dieci persone che hanno lo stesso identico modello di smartphone ci accorgiamo che ognuna di loro possiede uno strumento diverso dall'altro: cambia la cover, le app scaricate, l'utilizzo che ne fa (chi telefona di più, chi usa di più la connessione dati, ecc).

Questi cambiamenti sono avvenuti molto rapidamente. Ci sono voluti 50 anni perché l'invenzione del telefono arrivasse a metà delle famiglie americane e ci sono voluti 38 anni perché la radio raggiungesse un'audience di 50 milioni di ascoltatori. *Facebook* ha iscritto al suo social network 6 milioni di persone il primo anno e in 5 anni questo numero è stato moltiplicato per 100. Oppure prendiamo l'iPhone: viene lanciato nel 2007, nel 2009 esistono già 150mila applicazioni da poter scaricare, nel 2014 1,2 milioni.

Si tratta di cambiamenti dirompenti, che hanno conseguenze anche nel modo in cui lavoriamo. Lo iniziamo a vedere in questi anni, i primi in cui la rivoluzione digitale dispiega i suoi effetti con una consistenza tale da renderla visibile agli osservatori *mainstream*.

Nel "mondo nuovo" assistiamo alla fine dello standard e dei percorsi pre-determinati per cui uno studente si laurea in una determinata materia, entra in un'azienda facendo esattamente la cosa per cui ha studiato, lavora 8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana e viene gratificato con promozioni, per mansione o per retribuzione, che si basano essenzialmente sull'anzianità di servizio e che derivano da un contratto nazionale cui ha aderito e dove è disciplinato tutto questo.

Se, come detto, sta finendo la società di massa è chiaro che dovremo dire addio anche all'idea che esistano "lavoratori di massa". Si rompe, quindi, il meccanismo verticale e verticistico di un ordine che arriva da un "capo" e a cui corrisponde la fornitura di un certo numero di ore di lavoro. Si inizia, anche nelle aziende più piccole, a condividere informazioni, processi e obiettivi. A lavorare per cicli e a sviluppare conseguentemente forme di collaborazione orizzontale in cui i lavoratori sono messi nelle condizioni di fare meglio quello che sanno fare meglio e di essere utili per i propri talenti, al di là delle mansioni stabilite dal contratto.

La velocità fa sì che il mondo cambi così rapidamente da diventare sostanzialmente ingovernabile con gli strumenti attuali. Le piattaforme di *sharing economy* esistono sul mercato da almeno 5 anni ma ancora oggi è complesso offrire in affitto la mia casa su *Airbnb* o vendere pubblicità di google su un sito internet rispettando tutte le norme, a partire da quelle fiscali. E abbiamo visto come i recenti casi di *Foodora*, o quelli più indietro nel tempo di *UberPop*, abbiano messo in seria discussione i nostri sistemi di regolazione delle prestazioni lavorative e il lessico stesso con cui affrontiamo il mondo del lavoro. Senza esprimere giudizi di merito, non è la stessa cosa chiudere un negozio senza licenza o che non rispetta gli standard igienico-sanitari o fermare mille persone che in una città come Roma mettono la propria macchina a disposizione a fronte di un corrispettivo pagato con *PayPal* e transitato su una *app* ideata in California e con i server in Islanda.

Ci sono almeno due aspetti di questa rivoluzione che è utile indagare. Il primo è culturale e, *latu sensu*, sociologico. Siamo davanti ad una rivoluzione alienante? Corrisponde al vero l'immagine che ogni tanto si dà della rivoluzione digitale come quella di nerd sociopatici che passano l'intera giornata chiusi in camera tra un so-

cial network e l'altro? È un primo, importante mito da sfatare. Siamo davanti ad un tornante della storia che rimette al centro la persona, le sue scelte, le sue aspirazioni. Possiamo aspirare a lavorare in modo più umano, più vicino alle nostre esigenze di lavoratori, di padri, di nipoti che si prendono cura di un familiare anziano, di volontari, di soggetti che vogliono continuare a formarsi perché sanno che varcato il portone della scuola e dell'università inizia per loro l'esperienza del lavoro e un nuovo ciclo di formazione, diverso da quello precedente ma non per questo meno importante.

Davanti a questa autentica rivoluzione, il legislatore pubblico è spiazzato: come è possibile affrontare tutto questo? Innanzitutto con un bagno di realtà. Non possiamo pensare di affrontare le sfide di una società che cambia così rapidamente con gli strumenti che abbiamo sin qui utilizzato per cristallizzare in norma comportamenti che sono diventati consuetudine ormai 30 anni fa.

Secondo: accettando le premesse di questa rivoluzione. Non ha alcun senso immaginare un diritto del lavoro così pervasivo da regolare tutto e da lasciare al libero adattamento tra le parti troppo poco. Oggi soprattutto nelle aziende meno strutturate i margini per la contrattazione di prossimità sono nulli o molto ridotti, tutto è delegato a norme e contratti nazionali. Anche questo rende un ambiente di lavoro meno stimolante e impedisce a datore e lavoratore di trovarsi al meglio e di esprimere il meglio che hanno per l'azienda al cui successo entrambi, con ruoli diversi, concorrono.

Processi prima molto pesanti come l'accensione di un mutuo, l'attivazione di assicurazioni sanitarie o coperture previdenziali

integrative sono stati resi molto più leggeri dalle nuove tecnologie. Perché il digitale ci ha permesso di essere più informati e più responsabili e su queste basi è auspicabile che, come Maurizio Sacconi e i suoi colleghi immaginano nei due disegni di legge di cui discutiamo oggi, ci renda ancora più protagonisti in un ambito così importante della nostra vita come quello del lavoro.

Smart working

di Mariano Corso

Con i suoi Osservatori la School of Management del Politecnico di Milano cerca, da oltre 15 anni, di comprendere l'effetto che la rivoluzione digitale ha sull'economia e sull'organizzazione del lavoro. Si tratta in fondo di un doveroso tentativo di dare ad imprese, cittadini e *policy makers* strumenti per interpretare un'epoca ricca di opportunità, ma anche di grandi cambiamenti e sfide epocali che minano alla base tante nostre sicurezze. L'industria 4.0, ad esempio, attraverso nuove tecnologie e approcci possibili alla produzione, è destinata a cambiare nel profondo la natura stessa dei mestieri nel settore manifatturiero. Con la diffusione della stampa 3D, ad esempio, l'“operaio” non sarà più colui che, con strumenti e procedure prestabilite, compie attività fisiche di trasformazione del prodotto, ma il suo ruolo sarà piuttosto quello di un progettista che, usando strumenti software sempre più avanzati, svilupperà modelli virtuali di prodotti e componenti che potranno essere “mandati in stampa” quando e dove ne sorgerà la necessità. Questo operaio quindi avrà livelli di competenza e professionalità sempre più elevati e potrà godere di grande autonomia nella scelta del luogo e dell'orario di lavoro.

La quarta rivoluzione industriale sfida profondamente i nostri stereotipi sulle professionalità non solo nel settore manifatturiero-

ro, ma anche per quanto riguarda tutti quelli che chiamavamo lavori “di concetto”. Le *predictive technologies*, ad esempio, grazie alla capacità di analizzare grandi moli di dati, consentono di prendere decisioni in modo molto più veloce e affidabile, consentendo così di supportare o addirittura sostituire molte attività professionali, con conseguenze occupazionali sul mondo dei servizi che sono ancora da comprendere appieno. A fronte della grande accelerazione che la rivoluzione tecnologica sta avendo, è allora più che mai necessario prendere coscienza per tempo dell’impatto che questa avrà sull’economia e sul mondo del lavoro, per cercare di regolarne e orientarne gli effetti verso il bene della persona in modo da cogliere le opportunità ed evitarne, per quanto possibile, gli effetti negativi.

A fronte di questa evidente necessità, risulta stridente il contrasto con il mondo della normazione del lavoro, sostanzialmente ferma da oltre mezzo secolo e pensata per regolare modelli organizzativi divenuti ormai obsoleti come le tecnologie a cui facevano riferimento. A fronte della digitalizzazione e virtualizzazione delle tecnologie, ad esempio, non è possibile restare ancorati al concetto di erogazione della prestazione lavorativa come attività subordinata, delimitata in termini di luogo e orario in cui ritmi e metodo sono imposti da regole preordinate.

L’obsolescenza dell’organizzazione del lavoro ci porta a vivere una sorta di schizofrenia per cui, mentre come persone, consumatori e cittadini, ci sentiamo flessibili e all’avanguardia, come lavoratori ci scontriamo quotidianamente con vincoli e rigidità di cui non riconosciamo più alcuna ragione di esistere. Arriviamo così a scoprire come sia una irrazionalità collettiva quella che porta milioni di lavoratori ad accodarsi nelle stesse strade e sugli stessi mezzi di trasporti nelle ore di punta, per poi arrivare negli

stessi orari a svolgere attività, quali elaborare documenti o rispondere alle e-mail, che potrebbero essere svolte con maggiore efficacia a casa propria, prima di raggiungere la sede di lavoro.

La crescita esponenziale dell'interesse nei confronti dello *smart working* va letto come la salutare risposta a questo senso di frustrazione. Lo testimoniano le crescenti attenzioni dei media anche più generalisti, così come il diffondersi di iniziative e sperimentazioni nelle imprese. Lo testimonia, da ultimo, l'interesse della politica che, attraverso il disegno di legge sul "lavoro agile", sta cercando di dare una cornice legislativa leggera che funga da stimolo e linea guida per le imprese che vogliano cambiare e affermare alcuni diritti fondamentali dei lavoratori come il diritto alla disconnessione, la parità di trattamento salariale e la formazione continua.

In attesa che l'azione normativa tolga dubbi ed alibi al cambiamento, sono sempre di più le aziende che adottano iniziative di *smart working*. A guidare il cambiamento sono in particolare le Grandi Imprese tra le quali, in un solo anno, è aumentato dal 17 % al 30% il numero delle organizzazioni che hanno messo in campo iniziative strutturate di *smart working*. Occorre poi considerare l'11% di organizzazioni che dichiara di lavorare secondo modalità *smart* pur senza aver introdotto un progetto sistematico, mentre solo il 12% del campione si dichiara non interessato all'adozione dello *smart working* o ritiene che questo non possa essere applicato alla propria realtà. Situazione ben diversa è quella che si riscontra nelle piccole e medie imprese dove, sebbene il livello di consapevolezza e apertura sia molto aumentato, il numero di imprese con progetti strutturati rimane appena del 5%.

In termini di diffusione tra i lavoratori italiani, il numero di coloro che già oggi godono di un grado consistente di autonomia nello scegliere quando, dove lavorare e con che strumenti, possono essere stimati in circa 250mila, ma sono almeno 5 milioni i lavoratori che, dal punto di vista delle attività svolte e con le tecnologie attualmente disponibili, potrebbero fare *smart working*.

Ma cosa vuol dire veramente fare *smart working*? Troppo spesso lo *smart working* viene confuso con il concetto di telelavoro o viene ricondotto a politiche di welfare e forme conciliazione che le aziende possono concedere ai lavoratori affinché questi ultimi possano stare meglio.

Lo *smart working* è qualcosa di completamente diverso: è una filosofia manageriale, un modo di restituire al lavoratore autonomia e flessibilità chiedendogli una responsabilizzazione sui risultati. Il vero cambiamento che ne deriva è epocale: si passa da un management tradizionale orientato al presenzialismo e al controllo degli adempimenti, ad uno nuovo che ha dei principi che sono profondamente diversi: il superamento della cultura del sospetto e del formalismo a favore di una fiducia misurata e controllata nei confronti del lavoratore, l'importanza della collaborazione, della capacità della persona di essere responsabile, dell'apertura, della flessibilità.

Per ottenere la massima efficacia da un progetto di *smart working* le imprese devono agire su una molteplicità di leve in modo coerente e sinergico. Entrando più nel dettaglio, le iniziative su cui agire per abilitare il modello *smart working* sono: le *policy organizzative*, ovvero le regole e le linee guida relative alla flessibilità di orario (inizio, fine e durata complessiva), di luogo di lavoro e alla possibilità di scegliere e personalizzare i propri strumenti di lavo-

ro; le *tecnologie digitali*, che possono ampliare e rendere virtuale lo spazio di lavoro, facilitando la comunicazione, la collaborazione e la creazione di network di relazioni professionali tra colleghi e con figure esterne all'organizzazione; il *layout fisico* degli spazi di lavoro, che ha un impatto significativo sulle modalità di lavoro e può condizionare l'efficienza, l'efficacia, la flessibilità e il benessere delle persone; e i *comportamenti delle persone* e gli *stili di leadership*, ovvero aspetti legati sia alla cultura dei lavoratori che al loro modo di "vivere" il lavoro, sia all'approccio da parte dei capi all'esercizio dell'autorità e del controllo.

I benefici ottenibili dall'adozione dello *smart working* riguardano sia le aziende (miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo, riduzione dei costi per gli spazi fisici...), sia le persone (miglioramento del *work-life balance*, aumento della soddisfazione...) che l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO₂, di traffico e inquinamento...) e si tratta di benefici potenziali troppo importanti per potersi permettere di non sviluppare immediatamente un piano di interventi in grado di migliorare la competitività e la sostenibilità economica delle imprese.

Affinché ci sia una chiara consapevolezza del fenomeno, è necessario distinguere quelle che sono convinzioni errate, i "falsi miti" dello *smart working*, da quelle che sono difficoltà reali. In primo luogo, spesso si pensa che le persone tendano ad approfittarsi dello *smart working*. L'esperienza pratica dimostra invece che è vero esattamente il contrario: coinvolte in un progetto di *smart working* le persone si sentono maggiormente responsabilizzate e desiderano dimostrare il proprio contributo indipendentemente dalla presenza fisica, lavorando di più e meglio. Un'altra convinzione errata è che lo *smart working* sia solo per chi ha la possibilità di lavorare da casa; l'introduzione di questa modalità lavorativa

comporta per le persone la possibilità di scegliere con autonomia e responsabilità tra molteplici leve di flessibilità, delle quali il lavoro “da remoto” è soltanto una. Gli orari di lavoro, la configurazione e scelta degli spazi lavorativi all’interno delle sedi aziendali, la flessibilità nell’utilizzo di diversi strumenti tecnologici in risposta a specifiche esigenze lavorative, costituiscono leve altrettanto centrali nello *smart working*. Si pensa infine che questa modalità di lavoro crei un senso di isolamento nelle persone, ma a differenza del telelavoro, lo *smart working* si configura come una forma di flessibilità volontaria, che può prevedere saltuariamente il lavoro da remoto. Così concepito i pericoli di isolamento o alienazione sono trascurabili.

Esistono però delle difficoltà reali che sono legate alla maturità e disciplina personale che lo *smart working* richiede alle persone, alla maturità delle persone, alla necessità che i manager cambino il loro *mind set*, pianificando e delegando gli obiettivi. Fare *smart working* richiede mettersi in discussione, è un percorso che necessita un rapporto maturo tra individui, tra persone e organizzazione, tra capi e collaboratori; un rapporto che deve essere basato sulla fiducia, sulla disponibilità a mettersi in gioco e, in fin dei conti, sulla disponibilità a trattare l’altro come un individuo con le sue esigenze, le sue caratteristiche, i suoi talenti da valorizzare.

Rimangono però alcuni “cantieri aperti”, su cui assicurare un crescente impegno nel prossimo futuro. Un primo cantiere su cui è necessario lavorare riguarda le piccole e medie imprese, dove la cultura con approcci manageriali in prevalenza improntati al micro-management, rappresenta la vera barriera alla diffusione dello *smart working*. Un secondo cantiere di lavoro riguarda la pubblica amministrazione, fattore essenziale per il rilancio della competitività del nostro sistema Paese. Lo *smart working* è un buon affare

per i conti pubblici, come dimostrano i benefici colti dalle organizzazioni private, ed è un modo per iniziare a introdurre anche in questo settore logiche di valutazione basate sui risultati e sui livelli di servizio piuttosto che sul presenzialismo o sull'adempimento di procedure burocratiche. Inoltre è un modo di preservare l'attrattiva del pubblico impiego verso i talenti, non escludendo i dipendenti pubblici da iniziative che migliorano il clima organizzativo e la possibilità di conciliare e integrare lavoro e vita privata. Un terzo cantiere riguarda la necessità di rendere i progetti di *smart working* più sistemici e pervasivi in termini di leve introdotte, non limitandosi a interventi superficiali, ma lavorando anche sulla regolazione in modo diverso a livello di contratti di sistema e di contrattazione di secondo livello. Un quarto cantiere riguarda invece il ruolo dello *smart working* come abilitatore della *Digital Transformation*. Il digitale è solo apparentemente una *commodity*: senza un aumento rilevante della disponibilità di tecnologie e competenze digitali la diffusione reale e l'efficacia dello *smart working* saranno limitate e intere porzioni di individui, organizzazioni e territori, ne rimarranno di fatto esclusi. La diffusione dello *smart working* inoltre può essere a sua volta un potentissimo fattore di accelerazione della digitalizzazione dei processi e della diffusione di tecnologie e competenze digitali. Infine un quinto e ultimo cantiere su cui lavorare è la progressiva estensione dello *smart working* a nuove attività e profili professionali: con la crescente diffusione di nuove tecnologie digitali e l'evoluzione delle professionalità che avverrà grazie all'Industria 4.0, il bacino di potenziali *smart workers* diventerà sempre più ampio, andando ad includere mestieri che ad oggi paiono ancora molto distanti da questo nuovo approccio, come ad esempio gli operai o i manutentori. I 5 milioni di potenziali *smart workers* possono sembrare tanti, ma bisogna cominciare a pensare gli altri 17 milioni, persone che vanno progressivamente inclusi in questi modelli che po-

trebbero beneficiare degli stessi vantaggi. Affinché ciò sia possibile la tecnologia non basta, bisognerà porre una grande attenzione alla formazione e allo sviluppo di competenze, considerando che i comportamenti digitali sono una condizione essenziale di cittadinanza e di inclusione nel mondo del lavoro. Il sistema educativo deve occuparsi di tutti quei lavoratori che hanno bisogno di acquisire una serie di competenze, di abitudini, di strumenti di collaborazione che permetteranno loro di essere inclusi e di potere essere parte di questo fenomeno di innovazione e trasformazione.

Le sfide e le prospettive aperte da questi cantieri ci fanno dire che il percorso dello *smart working* è appena all'inizio, ma è una strada che apre enormi potenzialità di rendere il nostro sistema di organizzazione del lavoro più competitivo, più giusto, più inclusivo, in altre parole più *smart*.



The slide features a dark blue background with a faint circular graphic on the right side. At the top left, there are logos for Politecnico Milano 1863 School of Management and Osservatori.net digital innovation. To the right of these are social media icons for LinkedIn, Twitter, Facebook, and Google+, along with the website address www.osservatori.net. The main title is in large white font, followed by the author's name and affiliation in a smaller white font. The date and location are at the bottom in a light blue font.

POLITECNICO
MILANO 1863
SCHOOL OF MANAGEMENT

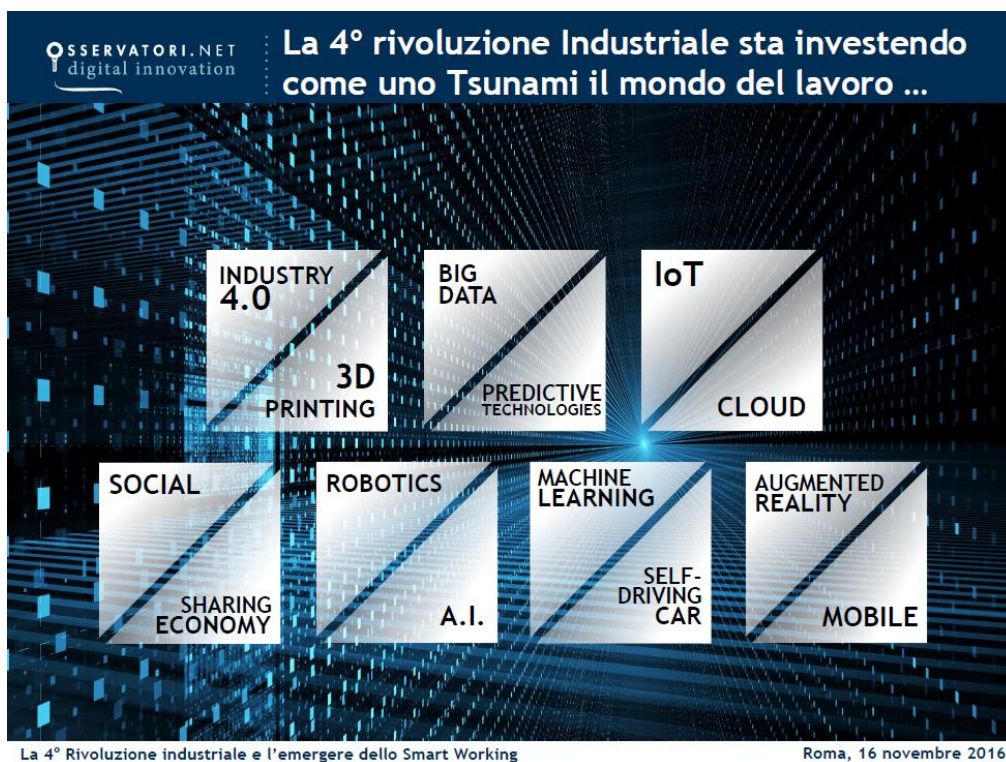
OSSERVATORI.NET
digital innovation

in tw f G+ www.osservatori.net

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Mariano Corso
School of Management Politecnico di Milano

Roma, 16 novembre 2016



OSSERVATORI.NET
digital innovation

Creando un crescente senso di frustrazione tra le persone!



La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016



La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016

OSSERVATORI.NET
digital innovation

L'interesse crescente verso lo Smart Working

Un fenomeno sempre più **popolare** tra media e opinione pubblica...

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016

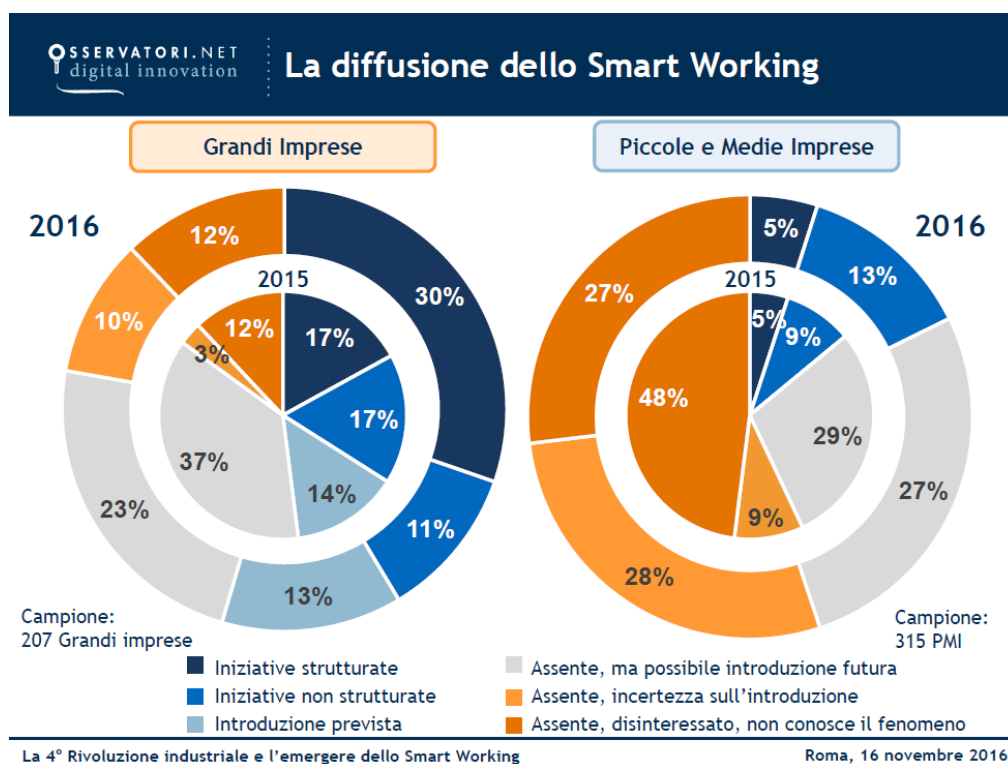
OSSERVATORI.NET
digital innovation

L'interesse crescente verso lo Smart Working

...con un'attenzione crescente da parte del **Legislatore**

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016



La crescita del numero degli Smart Worker

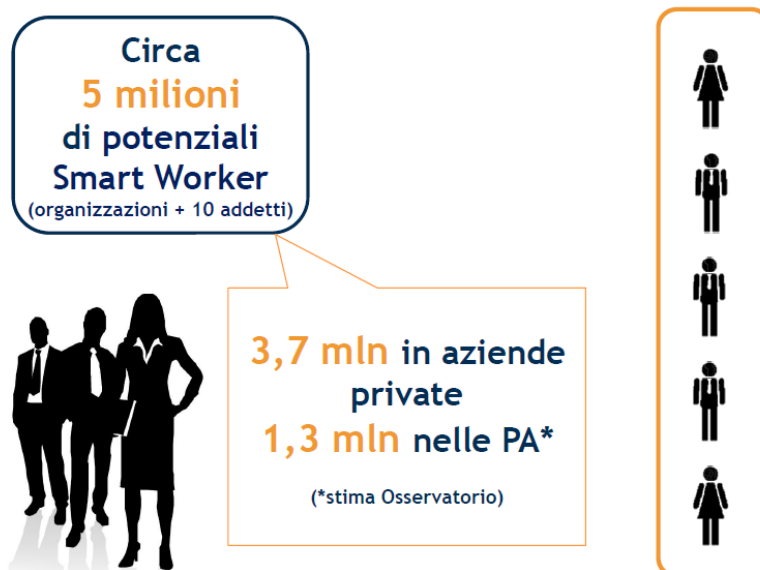
Gli **Smart Worker** sono i lavoratori che godono di **discrezionalità** nella definizione delle proprie **modalità di lavoro**, in termini di **luogo, orario e strumenti** utilizzati



La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016

La crescita del numero degli Smart Worker



La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016

Cosa **NON È** lo Smart Working

Una nuova parola per indicare il
telelavoro

Una forma di **welfare** aziendale da
concedere

Far **lavorare da casa** le persone una
volta alla settimana

Cosa **È** lo Smart Working

Una nuova **filosofia manageriale** fondata
sulla restituzione alle persone di **flessibilità**
e **autonomia** nella scelta degli **spazi**, degli
orari e degli **strumenti** da utilizzare a
fronte di una **responsabilizzazione** sui
risultati

OSSERVATORI.NET
digital innovation

Il vero cambiamento alla base del lavorare smart

Management Tradizionale

Command
Contesti stabili
Condivisione dei task
Rispetto degli standard
Cultura del controllo
Potere
Micromanagement



Smart Working

Accountability
Contesti dinamici
Condivisione delle informazioni
Focus sull'innovazione
Cultura della misura
Delega
Coaching e Empowerment

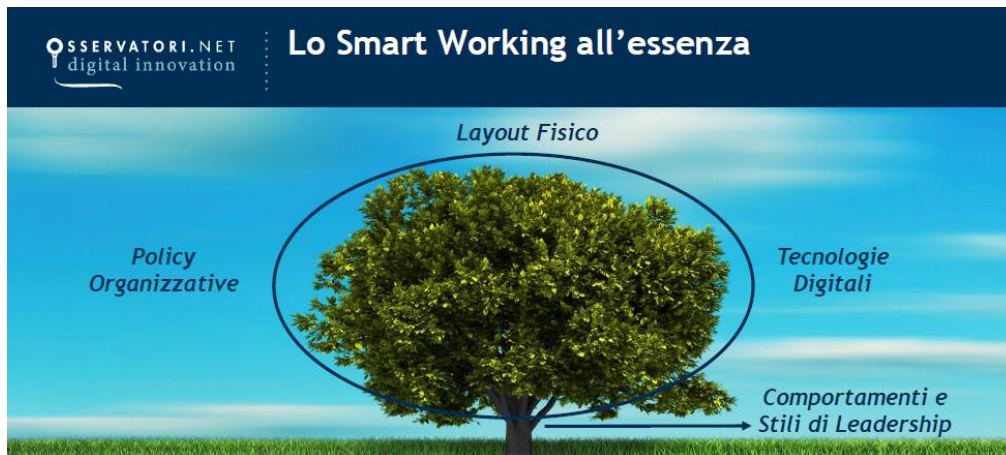
La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016



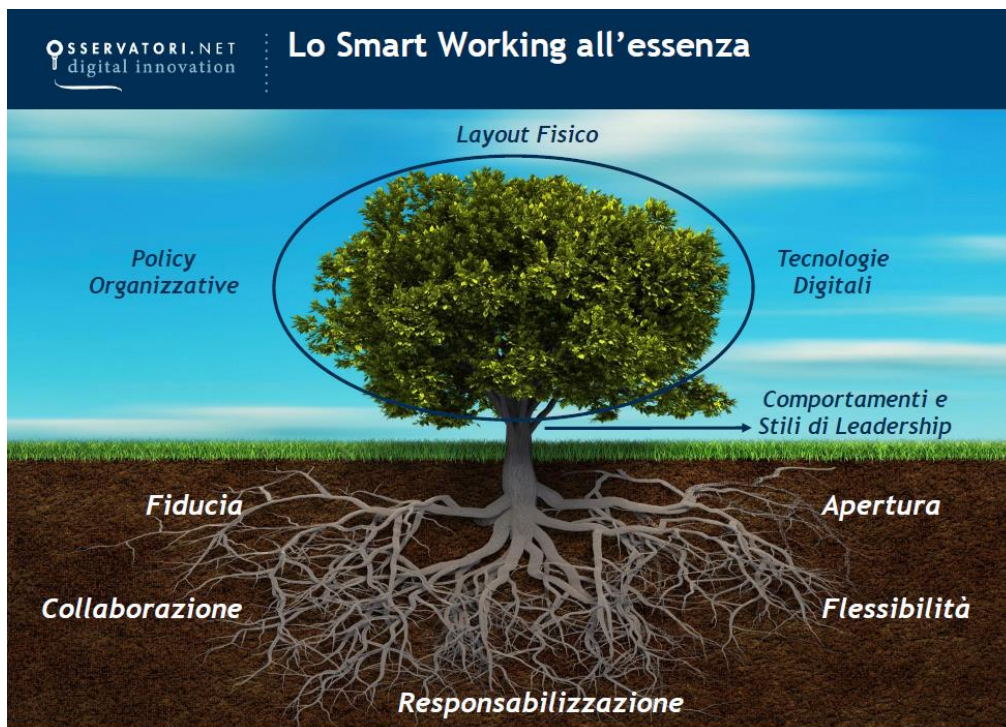
La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016



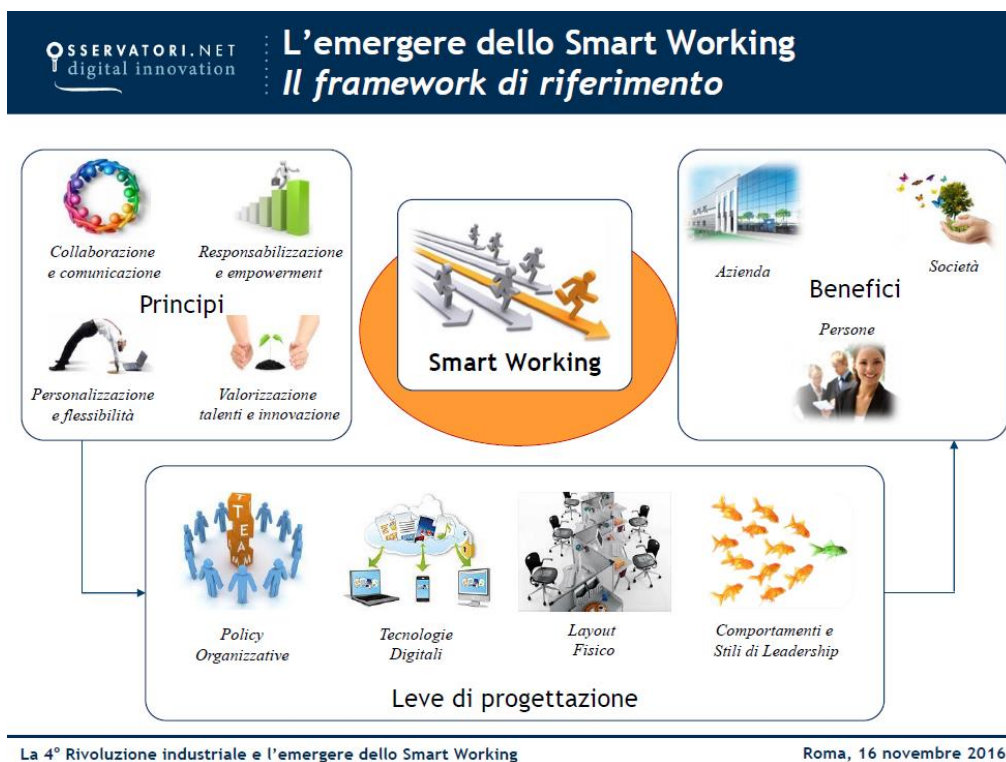
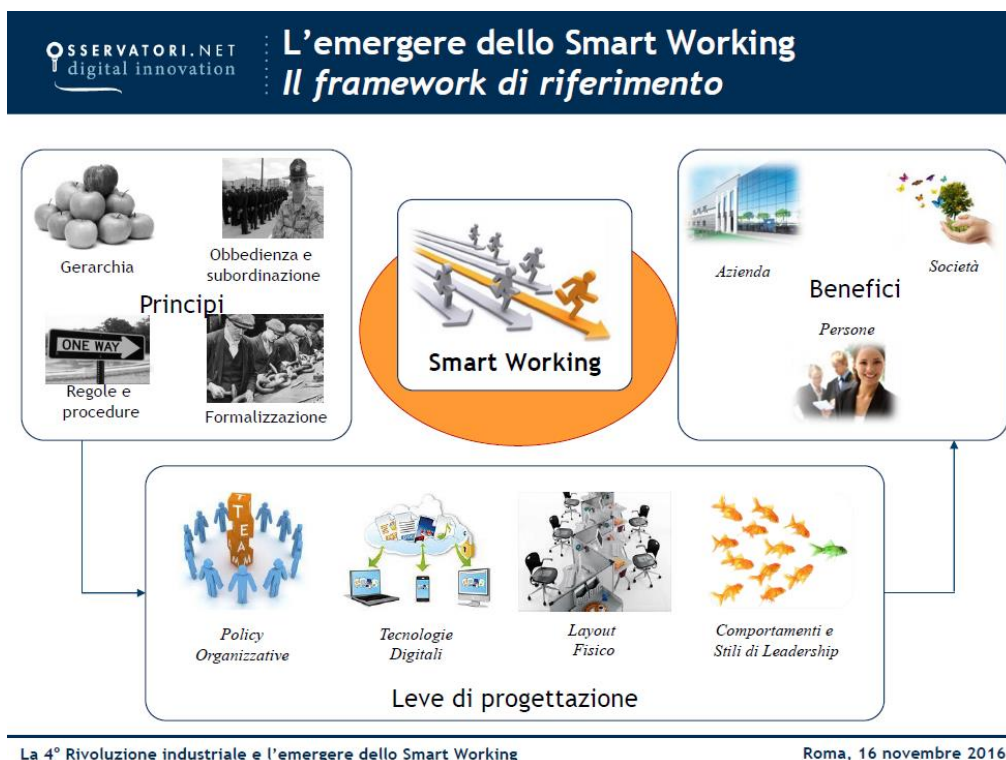
La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

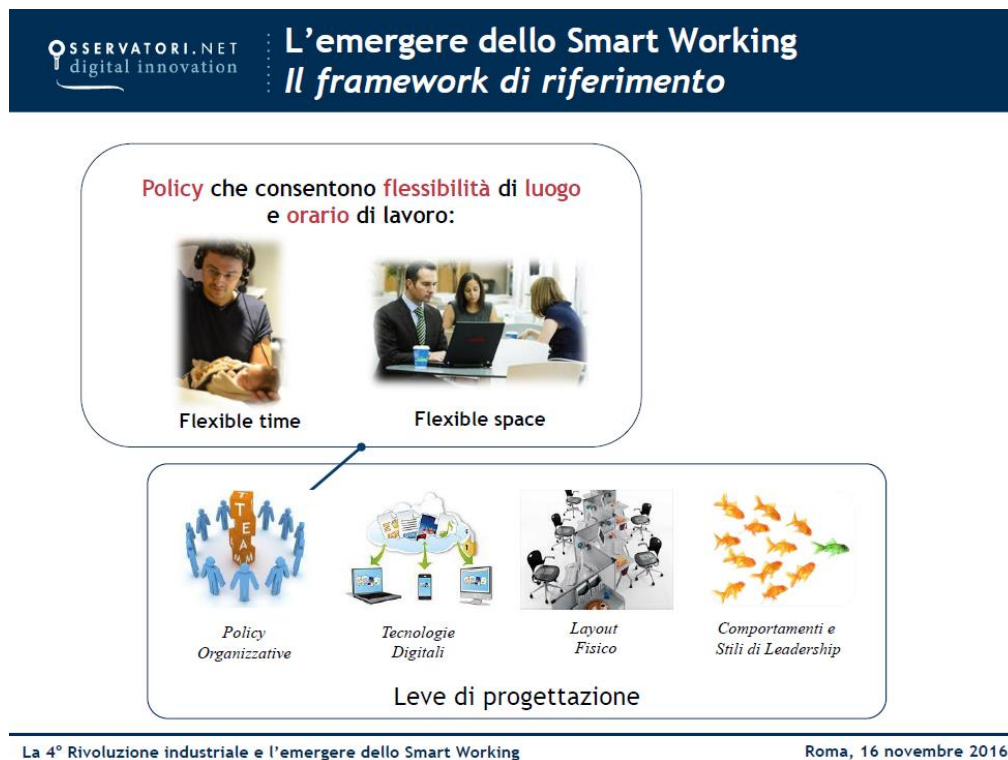
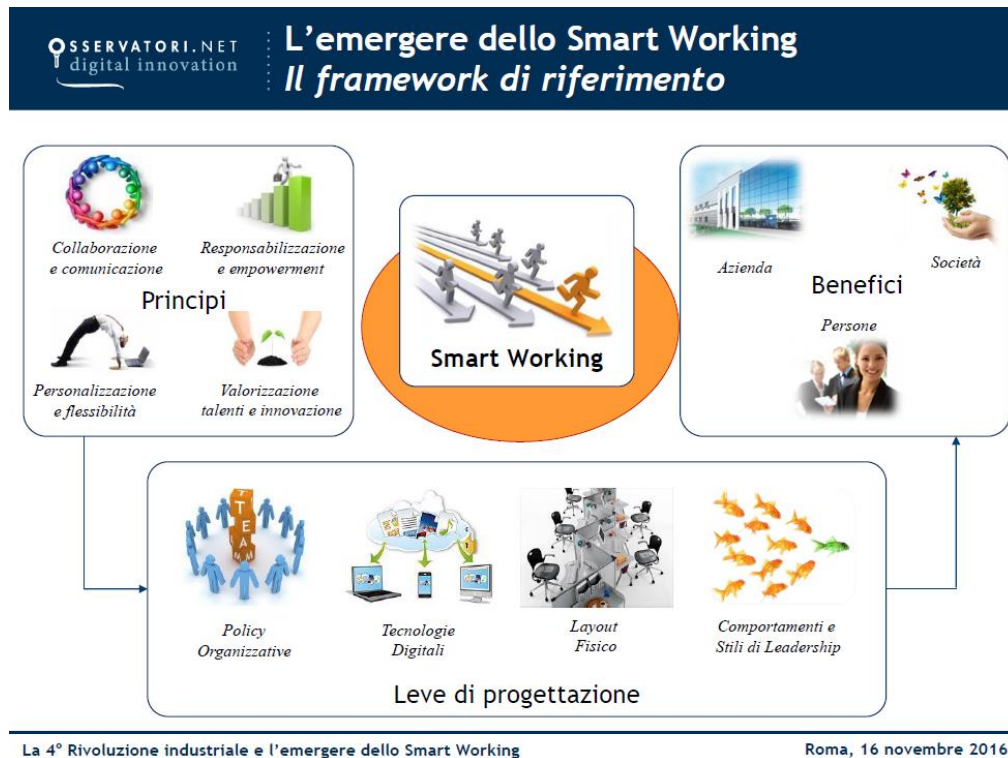
Roma, 16 novembre 2016

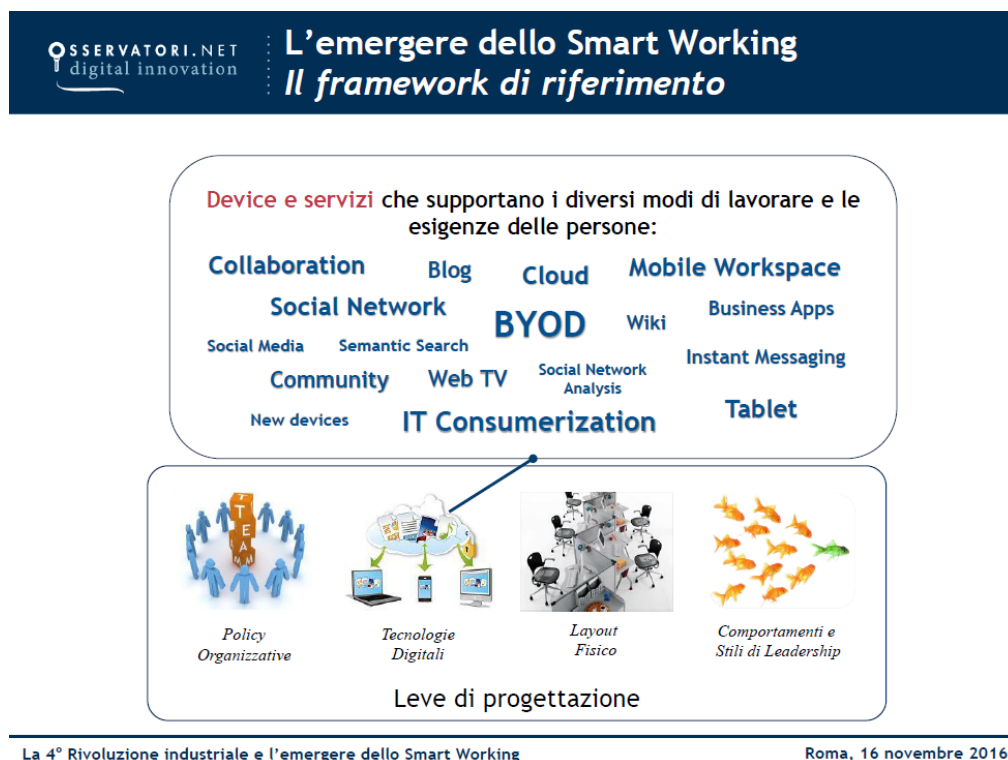


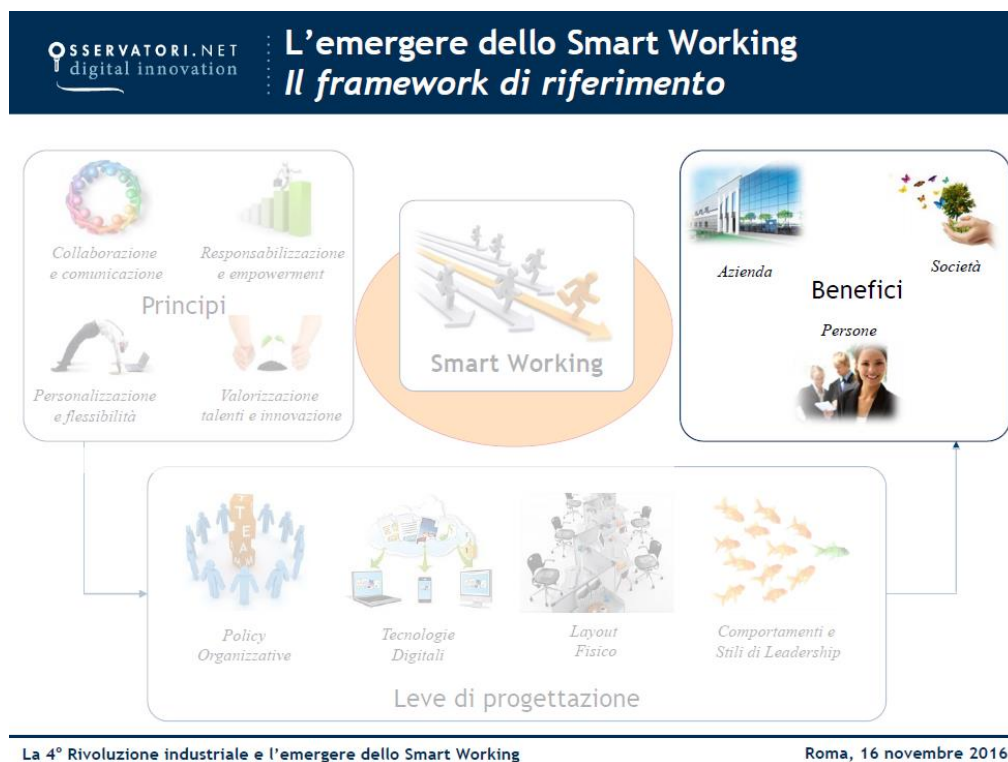
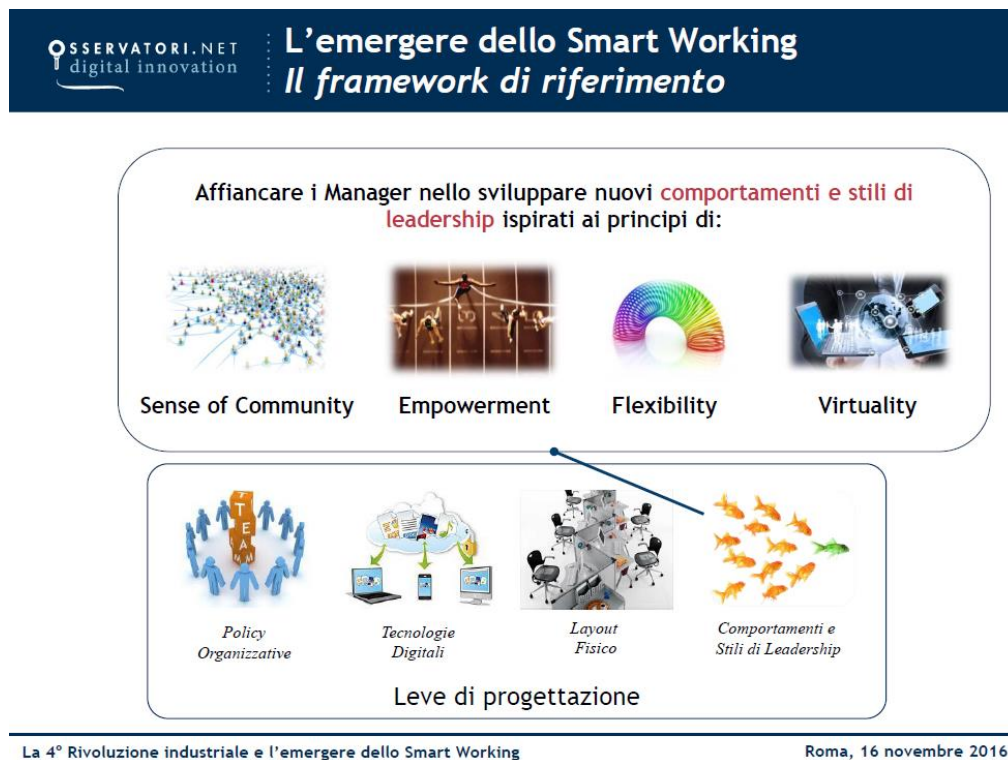
La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016









Esiste un lato oscuro dello Smart Working?

I FALSI MITI

- Le persone se ne approfittano
- Genera senso di isolamento
- E' solo per chi ha la possibilità di lavorare da casa
- Si può fare solo per certi lavori
- E' un trucco per dare vantaggi alle imprese togliendo tutele ai lavoratori



LE DIFFICOLTÀ REALI

- Richiede maturità e disciplina personale ai lavoratori
- Richiede pianificazione e coordinamento
- Cambia il modo di fare management
- Richiede di guardare a più leve insieme: organizzative, tecnologiche, normative ...



La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working

Roma, 16 novembre 2016



OSSERVATORI.NET
digital innovation

Cinque cantieri ancora da avviare

Piccole e Medie Imprese

- Non ci sono dei reali ostacoli nella tipologia di attività delle PMI
- Può contribuire a diffondere cultura dell'innovazione e managerialità nelle PMI
- Le PMI sono l'asse portante della economia del Paese

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working Roma, 16 novembre 2016



OSSERVATORI.NET
digital innovation

Cinque cantieri ancora da avviare

Piccole e Medie Imprese

Pubblica Amministrazione

- È un buon affare per i conti pubblici
- È un modo per introdurre logiche di valutazione sui risultati
- È un modo per incrementare l'attrattività della PA verso i talenti

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working Roma, 16 novembre 2016

OSSERVATORI.NET
digital innovation

Cinque cantieri ancora da avviare

Piccole e Medie Imprese

Pubblica Amministrazione

- Solo utilizzando tutte le leve si riuscirà a creare un'organizzazione Smart
- Lo Smart Working deve essere per tutti: coinvolgendo la maggior parte delle persone aumentano gli impatti positivi

Sistematicità dei progetti

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working Roma, 16 novembre 2016

OSSERVATORI.NET
digital innovation

Cinque cantieri ancora da avviare

Piccole e Medie Imprese

Pubblica Amministrazione

Il crescente utilizzo del digitale amplierà il bacino potenziale degli Smart Worker. In particolare operai e tecnici del comparto manifatturiero entreranno presto nel novero dei potenziali Smart Worker

Sistematicità dei progetti

Nuove professionalità

La 4° Rivoluzione industriale e l'emergere dello Smart Working Roma, 16 novembre 2016



Meno legge, più contratto

di Roberto Pessi

Il tema dello *smart work* è un tema molto complesso, come si evince dalle esposizioni che mi hanno preceduto del Professor Corso e di Simone Bressan. Emblematico è, al riguardo, un dato emerso nel confronto odierno: l'esistenza di 17 milioni di lavoratori “tradizionali” e di 5 milioni di potenziali *smart workers*. Questi dati evidenziano l'attualità del tema e la necessità di un intervento del legislatore, che non può prescindere da una considerazione essenziale, e cioè che esistono tipologie di attività lavorative che sono molto distanti da quest'ultimo fenomeno: penso, ad esempio, al turismo ed alla grande distribuzione, ove la prestazione è cadenzata dalle esigenze specifiche del settore.

Come sapete, insegno diritto del lavoro all'università e quando tratto la tematica dei licenziamenti evidenzio sempre ai miei studenti che, di fatto, esistono due “diritti del lavoro”: quello relativo le aziende fino a 15 dipendenti, ove vige la tutela obbligatoria, e quello delle aziende oltre i 15 dipendenti, ove invece vige la tutela reale. Per le piccole imprese la disciplina consente, in buona sostanza, di procedere al licenziamento in assenza di gravi conseguenze per l'azienda (al di là di quelle risarcitorie). Nelle grandi aziende, di contro, la situazione è ben diversa ed i poteri imprenditoriali sono arginati dalla disciplina protettiva. Tale considera-

zione ha effetti importanti in chiave ricostruttiva di alcuni fenomeni: se, infatti, è vero che i lavoratori a bassa produttività (come evidenziava il collega Corso) sono il 2%, è altrettanto vero che il nostro Statuto protettivo consente ad un dipendente, in astratto, di lavorare poco e di continuare a percepire la retribuzione: basta infatti aggiungere ai 180 giorni di comporta annuale della grande distribuzione, le ferie, i riposi, le giornate per la donazione del sangue ed i giorni per l'assistenza ai soggetti disabili per coprire quasi tutto l'intero anno lavorativo, con gravi difficoltà gestionali per l'imprenditore. Voglio dire, in chiave provocatoria, che siamo di fronte ad una materia molto complessa.

Non è un caso, dunque, che nel disegno di legge presentato da Maurizio Sacconi c'è un passaggio, secondo me chiave, ove si afferma che *“non c'è tra i diritti fondamentali l'articolo 18”*. Con ciò si vuole sostanzialmente togliere la stabilità reale, andando oltre la riforma Fornero ed il *Jobs Act* che, anche alla luce dell'interpretazione della giurisprudenza, non hanno escluso la reintegra nell'ipotesi di licenziamento per motivo soggettivo. Si tratta, dunque, di avviare un lungo percorso per rilanciare un'interpretazione dell'art. 2094 c.c. che dia il giusto peso al concetto di “collaborazione” nell'impresa, in passato messo all'angolo dal concetto di subordinazione imposto attraverso meccanismi e modelli organizzativi. C'è una soluzione tecnica che certamente il Professor Tiraboschi ha ispirato insieme a Maurizio Sacconi, riprendendo una vecchia idea di Antonio Vallebona: è l'idea che attraverso la certificazione si possa concretizzare una sorta di autonomia assistita, funzionale a dare una regolamentazione tra le parti (oggetto di negoziazione) che superi la dicotomia classica autonomia-subordinazione. Una sorta di contratto individuale/collettivo *ad hoc*, che attraverso un mix intelligente (e certificato dalla presenza di garanti) possa favorire anche

una maggior diffusione dello *smar work* in settori che oggi sembrano meno propensi ad utilizzarli.

Questa parte del disegno di legge del Professor Tiraboschi, e di Marco Biagi a suo tempo, è a mio giudizio convincente in quanto ben potrebbero, seppur con gli opportuni accorgimenti e cautele, convivere gli statuti protettivi classici con esperienze innovative quali potrebbero essere quelle di cui discutiamo. Si tratterebbe di un percorso culturale prima ancora che giuridico, che porti a ritenere che la tutela del lavoratore contro il licenziamento illegittimo possa essere incentrata su una stabilità esclusivamente obbligatoria, magari rafforzata quanto alla dimensione economica, confermando l'idea che il rapporto di lavoro è risolubile. Evidentemente è chiaro che il quadro di riferimento che si apre può essere di grande interesse. Indispensabile è, a questo punto, l'avvio di una discussione "post ideologica", che consenta un serio approfondimento delle tematiche sottese ad un siffatto approccio ricostruttivo. I tempi, d'altronde, sembrano maturi. Lo stesso sostanziale superamento del *tertium genus* operato dal *Jobs Act*, che ha avuto quale effetto quello di centrare la materia sui due modelli tradizionali (il 2094 c.c. e il 2222 c.c.), favorisce – forse – il superamento del dogma della inderogabilità assoluta dello Statuto protettivo, consentendo l'esplorazione di formule più flessibili di prestazione lavorativa.

In tale quadro, appena delineato, si inseriscono inevitabilmente elementi ulteriori che rivestono un ruolo assolutamente decisivo: penso alla contrattazione in deroga, all'uscita Fiat da Federmeccanica e Confindustria, agli 80 euro dati direttamente da Renzi in busta paga e non, come sempre fatto in passato, per tramite della contrattazione collettiva. Elementi, questi, che rendono la partita ancora più complessa.

Concludendo, come è stato detto in precedenza dagli altri relatori, la sfida va affrontata, seppur con la dovuta prudenza legata ad un mercato del lavoro che è ancora oggi fortemente diversificato. La chiave di volta può essere proprio il superamento della stabilità reale, attraverso cui si può favorire l'instaurazione di un contesto collaborativo indubbiamente diverso in azienda. Al contempo, opportuno sembra un nuovo tentativo teso a valorizzare veramente l'autonomia assistita attraverso la certificazione, superando il dogma dell'esclusiva dei giudici in materia di potere qualificatorio.

Mi sia consentita un'ultima battuta. Mi colpisce che si discuta un referendum costituzionale senza che siano in nessun modo state affrontate tematiche quali lavoro e welfare. Nessuna riflessione sul rapporto tra il primo e il secondo comma dell'art. 38 (penso anche alla perequazione automatica), o sull'art. 39 in tema di contrattazione collettiva aziendale e di inattuazione degli ultimi tre commi; ancora, nessuna riflessione sulla crisi di effettività dell'art. 40 nel rinnovato contesto del conflitto sociale o sull'art. 36 e sul salario minimo. Oggi più che mai, forse, si rende necessaria una revisione della Costituzione in materia lavoristica al fine di renderla più flessibile e più aderente al contesto economico-sociale di riferimento.

Reti relazionali adattive

di Michele Tiraboschi

Il 19 marzo del 2017 ricorderemo Marco Biagi a 15 anni dalla sua scomparsa. Ringrazio Maurizio Sacconi che sta contribuendo a tenere viva l'eredità progettuale e riformista del nostro comune amico.

Parto da qui, dal richiamo a Marco Biagi contenuto anche nelle due proposte di legge presentate ora da Maurizio Sacconi in Parlamento, per fare un piccolo ragionamento e rispondere a una domanda molto semplice. Ha ancora senso, dopo il *Jobs Act* e cinque altre leggi di riforma del mercato del lavoro negli ultimi 6 anni, riproporre un nuovo intervento legislativo?

Abbiamo imparato, specie a fronte degli esiti delle più recenti riforme del lavoro, che meno il legislatore fa e meglio è. Questo almeno quando si tratta di riforme senza progetto e senza visione: corposi e pesanti interventi tecnici che non entrano in sintonia con la nuova grande trasformazione del lavoro e che non colgono la complessità del cambiamento in atto a causa di imponenti fattori non solo tecnologici (di cui si occupano i due progetti di legge), ma anche demografici e, in senso lato, ambientali, in quella che efficacemente è stata definita come la nuova geografia del lavoro.

Il primo contributo che volevo dare è questo: bene affrontare il tema della quarta rivoluzione industriale, bene affrontare il tema delle tecnologie, ma dobbiamo essere capaci di allargare questo discorso interdisciplinare anche ad altre competenze, ad altre materie che ci possono aiutare. Quando parlo di demografia parlo, per esempio, di invecchiamento, parlo di flussi migratori. Da giurista dico che cambia completamente la modalità di misurare l'adempimento della prestazione, perché se un lavoratore ha 50 anni – e a 50 anni i dati ci dicono che una persona su due ha una malattia cronica – il modo in cui raggiunge l'adempimento della prestazione è molto diverso di quello del ventenne, perché può essere che abbia non solo problemi di conciliazione vita-lavoro, ma anche problemi di conciliazione con la salute, con prestazioni intermittenti, con esigenze di cura e via dicendo.

Il secondo contributo che volevo dare, rispetto alla necessità o meno di una nuova legge, ha a che fare col ragionamento di come possiamo fare insieme questo nuovo tratto di strada, ora che sono passati quasi 15 anni dalla scomparsa di Marco. Non vorrei infatti che questo nuovo percorso fosse legato unicamente alla doverosa memoria del passato e il nostro fosse un incontro fra “reduci”, tra persone che si erano affezionate ad una storia che è passata per tutti e che resta viva solo per pochi di noi.

Ecco, io penso che in questa stagione di grandi cambiamenti l'importanza del contributo che Maurizio ci vuole dare con questo progetto di riforma stia non solo nel fatto che abbiamo una grande storia alle nostre spalle, ma soprattutto che questo nuovo progetto non è improvvisato e tanto meno velleitario. Insomma, non nasce dal nulla, perché ha dietro una storia, ma guarda avanti perché, rispetto al *Jobs Act* e alle tante leggi degli ultimi anni, ha la forza di una visione del lavoro che cambia.

Se vogliamo guardare al futuro non basta utilizzare la parola “cambiamento”, che è il mantra del momento, ma dobbiamo anche avere una idea chiara di dove vogliamo andare. Nei suoi testi è questo il valore aggiunto che Maurizio porta rispetto al tecnico, che da solo non riesce a calare il dato tecnico-giuridico dentro la realtà in movimento.

La sfida che ci propone Maurizio va dunque non solo accettata, ma anche affrontata, forti di un metodo che va ben oltre il ricordo e la riconoscenza per il Maestro. Io stesso, pensando alle cose di “casa mia”, non vorrei mai che ADAPT visse per il solo ricordo del passato. ADAPT è stata senza dubbio una piattaforma riformista dove il dialogo era ascolto vero degli attori sociali e dei corpi intermedi, per poi farne sintesi in provvedimenti legislativi e di governo sfuggendo dai gravi limiti del centralismo regolatorio che tanto pervade la più recente legislazione del lavoro che poi, non a caso, resta ineffettiva perché incapace di ascoltare i protagonisti del mondo del lavoro e della impresa. Questo è il metodo che manca nel *Jobs Act*; questo è il metodo che invece io ancora trovo nelle relazioni industriali, nella sussidiarietà, nella prossimità. Questa è la tradizione di valori a cui vorrei richiamarmi.

Ma soprattutto, siccome stiamo parlando di una rivoluzione in atto nel mondo del lavoro che è complessa da leggere e interpretare, io vorrei oggi ricordare un aspetto forse meno conosciuto e meno noto del metodo di ADAPT che è quello di entrare dentro le realtà di lavoro. Abbiamo formato in questi anni oltre 200 dottori di ricerca e altri 100 sono iscritti alla nostra Scuola di dottorato. Sono giovani che svolgono un percorso formativo di vera alternanza, dentro i luoghi della rappresentanza e del lavoro. Nel loro piccolo contribuiscono ad alimentare una visione e con essa

un processo di reale modernizzazione del quadro delle regole dentro i contesti in cui si trovano a operare. Questo ci insegna che non bastano le leggi, perché le riforme camminano se ci sono persone in grado di attuarle e rendere vive. Questa è la parte più vitale della eredità di Marco Biagi e di un metodo che è poi quello di imparare a unire, a lavorare assieme per migliorare il mondo del lavoro, coniugando giustizia sociale ed efficienza economica.

Se, grazie a queste proposte di legge che Maurizio ora ci presenta, vogliamo ancora fare un tratto di strada insieme, occorre allora rivitalizzare questo metodo e quindi non solo curare l'aspetto tecnico, ma anche la formazione dei giovani, dentro le istituzioni della rappresentanza e dentro le imprese, consolidando una rete di rapporti che si cementano sulla fiducia e sul saper parlare una lingua comune, non autoreferenziale, che è poi la lingua delle relazioni industriali di tipo partecipativo e cooperativo.

La stessa funzione della rappresentanza è rappresentazione di ciò che ci aspetta, è capacità di sintesi, di lettura; non solo fornitura di servizi rispondenti alle richieste degli associati. Se il mondo della rappresentanza smette di investire sui giovani e sulla formazione non farà grandi passi in avanti per contrastare un processo di delegittimazione e disintermediazione da tempo in atto.

Molti mi chiedono il perché delle mie note critiche al *Jobs Act*. Abbiamo cambiato idea? No, si tratta di coerenza con il nostro metodo e con la volontà di raggiungere un nuovo equilibrio senza il quale nessuna riforma potrà dirsi buona e utile. Bene superare l'art. 18, ma se in parallelo si avviano realmente le politiche attive del lavoro e di inclusione perché altrimenti sono più i danni dei benefici. Al *Jobs Act* manca una visione del lavoro che cambia e soprattutto manca equilibrio. Il *Jobs Act* è un tentativo di porre

fine al diritto pesante del lavoro pensato però per il modello industriale: rendere più facile assumere e licenziare, rendere più facile gestire le mansioni e i compiti delle persone, rendere più facili i controlli nell'impresa fordista fatta di logiche di comando/controllo e verticistiche.

Siamo sicuri che questo serva all'alba della quarta rivoluzione industriale? Davvero è un bene avere eliminato il lavorare per progetti, come ci diceva Marco Biagi, per cristallizzare il paradigma della subordinazione, che è il cuore della fabbrica fordista? Io credo proprio di no.

La prima sfida di un quadro regolatorio moderno è rifondare e riformulare la nozione di impresa. Quando pensiamo a industria 4.0 – altro tema caldo di cui tutti parlano e che tutti provano a definire – pensiamo a ben altro che la “fabbrica”. “Industria” è un'espressione fuorviante; si tratta, più precisamente, della rivoluzione della catena globale del valore che mette assieme produzione e servizi, che mette insieme produttori, lavoratori e imprenditori che lavorano sui territori secondo logiche di rete (e quindi la tradizionale soglia dei 15 dipendenti è ormai un simbolo vuoto).

Capiamo forse oggi che tutta l'enfasi posta dalla legge Biagi su alternanza, apprendistato e integrazione scuola-lavoro non era una idea a sé stante rispetto agli aspetti della produzione, ma semmai un lungimirante tentativo di integrare il sistema produttivo con il sistema delle competenze. È bene avere chiaro in testa che i facilitatori, gli abilitatori della quarta rivoluzione, non sono solo le tecnologie e le macchine, ma le persone che sanno condurre queste tecnologie e queste macchine e che sanno creare interconnessione tra i sistemi. Coloro che sanno leggere i dati, che sanno or-

ganizzare o dirigere i processi. Questi abilitatori non nascono dal nulla e tantomeno dalle nostre scuole e università, ma da processi di contaminazione in luoghi emergenti di apprendimento come le stesse imprese. Anche questa è un grande sfida, che il *Jobs Act* non ha risolto perché non ha colto l'anima, la filosofia del cambiamento che stiamo vivendo, che non è solo un cambiamento tecnologico, non è solo un cambiamento legato all'automazione (che esiste da trenta o quarant'anni nelle fabbriche), ma è legato all'interconnessione dei sistemi e quindi alla costruzione di reti.

Servono tessitori di rete. Io credo ancora nella rappresentanza perché il suo ruolo è quello del tessitore di reti e questo ruolo lo potrà fare solo rinnovando le relazioni industriali nella dimensione globale e locale, di prossimità alle persone e alle catene di distribuzione e produzione del valore. C'è una bellissima frase nel libro di Enrico Moretti sulla nuova geografia del lavoro, che tutti ripetiamo senza trarne le debite conseguenze: *«perderà sempre più peso la fabbrica come luogo in cui si producono gli oggetti, mentre la fabbrica del futuro sono le aree urbane, i territori connessi laddove c'è capacità di aggregare»*.

Pensiamo anche alla riforma della Costituzione dal punto di vista del lavoro. Dietro la riforma non vedo una consapevolezza della nuova geografia del lavoro. C'è ancora una rappresentazione della vecchia geografia politica ed economica, che sulle carte noi rappresentiamo con una banale mappa amministrativa dei territori tipica del Novecento industriale. Ma davvero può avere un valore e un peso, in un mercato globale, il ritorno al centralismo di governo del mercato del lavoro, un centralismo delle politiche attive, un centralismo scolastico? No, non si può pensare. Paradossalmente abbiamo maggiore consapevolezza del cambiamento nei corpi intermedi, che stanno accettando la sfida della prossimi-

tà, rispetto alla azione del Governo che approva riforme col baricentro e cuore nella vecchia idea di Stato Nazione.

La funzione storica del diritto pesante del lavoro come diritto statuale nazionale è stata innanzitutto una questione di sovranità legata al governo centralizzato dei fattori della produzione. Come bene sanno gli storici, il diritto al lavoro è nato come diritto della produzione, non è certamente nato come diritto di tutele, funzionale come tale allo sviluppo della prima rivoluzione industriale. Un diritto della concorrenza che, nel porre la regola comune, stabiliva al tempo stesso standard minimi di tutela. Ebbene, in mercati globali della produzione e del lavoro, mi pare oggi velleitario credere che il livello nazionale possa ancora definire quella *common rule* di cui parlavano i Coniugi Webb a fine Ottocento. Oggi la concorrenza è globale e quindi serve un metodo regolatorio sopranazionale: il diritto nazionale è morto. E, lo dico da studioso, con lui è morto anche il tradizionale sistema di relazioni industriali che a sua volta si concentra sulla *common rule*, una regola comune e indistinta del fare impresa che si applica solo nel territorio italiano, ma non nelle catene globali della produzione e del lavoro, non in altri mercati, in altre aree dove le nostre imprese devono andare a vendere i prodotti o a prendere pezzi del fattore di produzione.

Il tema centrale della trasformazione del lavoro e delle relazioni di lavoro in atto è allora il decentramento.

Ma quale decentramento?

Negli Usa le imprese si sono stancate del livello aziendale e stanno cercando un livello che vada oltre il livello aziendale. Mentre noi parliamo di contratto aziendale e la Francia approva una leg-

ge che fissa la prevalenza del contratto aziendale, negli Usa si discute se avviare intese contrattuali di livello territoriale (se non nazionale). Noi vogliamo decentrare; al contrario gli americani, che hanno sempre avuto il contratto aziendale e nessun contratto nazionale, vogliono uscire dall'azienda. Qual è la spiegazione di un fenomeno così complesso? La risposta è rintracciabile proprio nell'industria 4.0 e nella sua inevitabile logica di territorio e di reti di impresa, una logica di distretti della produzione e della conoscenza per cui la singola impresa non si basta più, ma funziona solo se diventa un nodo della rete globale della catena del valore assieme ad altre imprese con cui integrarsi, se è dentro una rete di intelligenze, di ricerca, di sviluppo, di progettazione di innovazione, se è in contatto diretto coi consumatori. Quindi deve uscire dalla dimensione aziendale, deve interagire nella dimensione territoriale perché nel globale non può controllare le logiche del mercato, ma può controllare le logiche di aggregazione di fattori della produzione e della connessione coi sistemi nazionali dentro i territori. Ho letto con piacere un recente articolo di Gaetano Sateriale che dice, con tutte le cautele che può usare un uomo di cultura Cgil, che la nuova dimensione delle relazioni industriali è il territorio. Sateriale dice che occorre costruire un mercato del lavoro, un mercato delle competenze, un sistema di welfare attorno a logiche territoriali, i nuovi nodi della rete globale del valore. Chi studia la nuova geografia del lavoro sa bene che è così: è dal territorio (e non dalla singola impresa) che si entra nella catena globale del valore. E questo a mio parere il livello che consentirebbe davvero di superare la pesantezza del diritto del lavoro del Novecento industriale, aiutandoci a cogliere (e credo anche vincere) la sfida della rivoluzione 4.0. Una sfida che non è solo tecnologica, ma che pone al centro le persone intese non come monadi, individui in rapporto e in relazione con gli altri, che vivono nei territori.

Per cogliere queste complesse sfide serve la tradizione dei valori e la visione del futuro. Nei progetti di Maurizio io vedo questo e sono certo che con il concorso di tutti potremmo migliorare e perfezionare le proposte rendendole praticabili, a partire dalla contrattazione e dal sistema di relazioni industriali, oggi certamente più agili della legge dello Stato.

Anacronismi e auspici regolatori

di Luca De Compadri

Sommario: 1. Aspetti generali. – 2. La fine dei contratti a progetto. – 3. Il ritorno alle co.co.co. – 4. Sul lavoro autonomo. – 5. Sul disegno di legge c.d. “Statuto dei Lavori”. – 6. Sul disegno di legge in materia di prevenzione. – 7. Sullo *smart working*.

1. Aspetti generali

I consulenti del lavoro sono interpreti del c.d. diritto del lavoro empirico e, come tali, non possono non rilevare che oggi in Italia il costo del sistema lavoro è altissimo. E tale costo non è costituito soltanto di contributi previdenziali ed assistenziali, ma anche di sanzioni amministrative, le quali costituiscono un rilevante costo indiretto.

La radicale scelta del legislatore di restringere il mondo lavoristico nel contratto di lavoro subordinato risulta antistorica rispetto alle stesse esigenze di un sistema nel quale il risultato dell’obbligazione ha sempre più rilevanza rispetto alla semplice attività lavorativa.

Fin dall’entrata in vigore della legge delega, ormai comunemente nota come *Jobs Act*, che ha dato il via a una nuova riforma del la-

voro, è stato chiaro come il legislatore avesse intenzione di agire sul contratto a tempo indeterminato al fine di promuoverlo sempre più tra i soggetti del mercato del lavoro. Infatti, i principi che sono evidentemente alla base della riforma pongono il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al centro del nuovo sistema.

L'intento del Parlamento ha preso vita anche attraverso provvedimenti diversi dai decreti attuativi del *Jobs Act*, che sono andati a intrecciarsi con essi dando vita a una serie di novità.

In primis, è entrata in vigore l'agevolazione di natura contributiva per le assunzioni effettuate nel corso del 2015, secondo le previsioni contenute nei commi 118 e 119 della legge di stabilità 2015, la l. 23 dicembre 2014, n. 190. *In secundis*, alcuni mesi dopo, precisamente il 4 marzo 2015, il d.lgs. n. 23/2015 dava attuazione alla delega del *Jobs Act* relativa all'introduzione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro e dando al datore di lavoro maggiore certezza del costo legato alla risoluzione del rapporto di lavoro. Infine, proprio il c.d. Testo Unico dei contratti (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) è intervenuto, non solo nel riordino dei contratti di lavoro che ha determinato le modifiche che analizzeremo in tema di collaborazioni, ma anche nella disciplina della gestione del rapporto di lavoro, orientandola verso una maggiore flessibilità; ci si riferisce, in particolar modo, alle modifiche apportate all'art. 2103 c.c. in tema di *jus variandi* del datore di lavoro, ad opera dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015.

A tutti questi interventi volti a rendere il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma di rapporto di lavoro

più conveniente e attrattiva va aggiunto, specialmente in riferimento al tema delle collaborazioni, un altro elemento non secondario: il progressivo aumento della contribuzione assicurativa da versare alla gestione separata Inps (che nel 2018, per effetto del percorso disegnato dalla l. n. 92/2012, avrebbe dovuto raggiungere la parificazione con quella del rapporto di lavoro subordinato), unito ai rischi sempre maggiori di accertamenti da parte degli organi di vigilanza e di riqualificazioni del rapporto di lavoro.

Ed è in questo quadro che il d.lgs. n. 81/2015, attraverso i suoi artt. 2, 52 e 54, ha abrogato il contratto a progetto e dato nuova vita alle “vecchie” collaborazioni coordinate e continuative.

Dobbiamo, quindi, domandarci se abbia ancora senso parlare di tale distinzione, posto che l’ambito applicativo del lavoro autonomo nel contesto aziendale con l’ultima legislazione si è ulteriormente ridotto in conseguenza:

- a. della fine del contratto a progetto;
- b. del ritorno ad una co.co.co. ulteriormente compressa.

2. La fine dei contratti a progetto

Il nuovo d.lgs. n. 81/2015, contiene la disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni.

Il Testo Unico dei contratti, come viene comunemente chiamato, si apre, all’art. 1, con la seguente affermazione: *«il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»*.

Il provvedimento è volto ad attuare la delega relativa al riordino dei contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo, al fine di creare un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione;
- modificare o superare le medesime tipologie contrattuali;
- promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti.

Pertanto, nell'intento di eliminare una delle forme di precariato più discusse degli ultimi anni e di promuovere il ricorso a forme contrattuali più stabili, l'art. 52 del decreto in esame ha disposto il superamento del contratto a progetto. Il secondo comma dell'art. 52, dopo aver dichiarato abrogato il contratto a progetto, afferma che resta salvo quanto disposto dall'art. 409 c.p.c.

L'affermazione è semplice e diretta: il legislatore pare voler ricordare che, seppur la principale forma di lavoro parasubordinato – il co.co.pro. – degli ultimi anni non sarà più utilizzabile, i soggetti del mercato del lavoro potranno sempre ricorrere alle collaborazioni che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato.

La disposizione da atto dell'esistenza di rapporti di lavoro, non di tipo subordinato, che rientrano ugualmente dal punto di vista procedurale tra quelli regolati come controversie individuali di lavoro. La norma delinea la categoria di rapporto di lavoro definito parasubordinato, ossia caratterizzato da un certo livello di autonomia del prestatore d'opera, affiancato, però, dalla coordinazione da parte del committente.

In sostanza, concretamente, il decreto porta alla riviviscenza delle collaborazioni coordinate e continuative, c.d. co.co.co., tanto osteggiate negli anni passati.

3. Il ritorno alle co.co.co.

A questo punto occorre analizzare il dettato dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che conferma il ritorno delle collaborazioni organizzate dal committente già dalla rubrica. La disposizione, però, dice qualcosa di più, e cioè che a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutti i rapporti di collaborazione che presentino determinate caratteristiche.

Ritorno delle co.co.co. sì, però, con alcuni limiti e vincoli aggiuntivi.

Dalla lettura dell'art. 2 e dell'art. 52, secondo comma, si può dedurre la volontà del legislatore di coprire lo spazio dedicato alla parasubordinazione attraverso le collaborazioni organizzate dal committente, senza però abbandonare la tutela del lavoratore per il quale, ai classici indici di subordinazione riconosciuti dalla giu-

risprudenza negli anni, il d.lgs. n. 81/2015 aggiunge un *quid* in più.

Si diceva poco sopra che l'art. 2 stabilisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato per tutte quelle collaborazioni che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Tra questi, il requisito su cui vale la pena soffermarsi è l'ultimo. Si osserva che, mentre l'art. 409 c.p.c. – quale norma di carattere generale – si riferisce al coordinamento della prestazione da parte del committente, l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, allo scopo di ridurre l'ambito di azione di questa tipologia contrattuale per contenere gli abusi a danno del lavoratore, parla – invece – di organizzazione della prestazione da parte del committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

La differenza su cui soffermarsi è tra il concetto di coordinamento e quello noto come etero-organizzazione della prestazione.

Oltre, come abbiamo già detto, a tutti gli indici di subordinazione di origine giurisprudenziale, il legislatore decide di mettere nero su bianco che non c'è autonomia nella prestazione lavorativa che debba essere eseguita nei luoghi indicati dal committente (datore di lavoro) e secondo i tempi e gli orari dettati dallo stesso. Infatti, sembra quasi superfluo sottolineare come luoghi e tempi di lavoro rappresentino il fulcro della flessibilità anche in quelle forme di rapporto subordinato che rientrano sotto il cappello dello *smart working*; quando l'autonomia manchi in tali ambiti significa che si è in realtà sotto un vincolo di subordinazione.

Il TU stabilisce che, in presenza delle caratteristiche viste sopra, a partire dal 1° gennaio 2016 a quei rapporti qualificati come collaborazioni si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Nasce qui un altro, importante, nodo interpretativo. Occorre, infatti, interrogarsi sul significato attribuito dal legislatore al verbo “applicare”, poiché parlando di “disciplina del rapporto di lavoro subordinato” si parla contemporaneamente di diverse cose. C’è, infatti, la disciplina normativa sostanziale, quella che regola le mansioni, le ferie, la retribuzione e così via; c’è la disciplina previdenziale ed assistenziale che prevede uno specifico e diverso regime contributivo per il rapporto di lavoro subordinato rispetto a quelli parasubordinati (il primo più oneroso del secondo); c’è, infine, la disciplina amministrativa che richiede una serie di comunicazioni obbligatorie e di adempimenti ben specifici.

Cosa accade, quindi, alle collaborazioni cui dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato?

Una risposta chiara e definitiva ad oggi non c’è, occorrerà, come sempre, attendere la prassi degli istituti sul punto.

Una cosa, però, può dirsi: se il legislatore avesse voluto che tutte le conseguenze (normative, previdenziali, assistenziali e amministrative) del rapporto subordinato si riversassero sulle collaborazioni non genuine avrebbe potuto parlare di “conversione” o di “riqualificazione” di tali rapporti in lavoro subordinato.

Altro dubbio che può sorgere rispetto al tenore letterale dell’art. 2, comma 1, è se si debba applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato oppure no. Sembre-

rebbe logico ritenere che alla presenza di collaborazioni a termine debba essere applicata la disciplina del contratto a tempo determinato, altrimenti la conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato parrebbe essere eccessivamente sanzionatoria per il datore di lavoro. La conversione in contratto a tempo indeterminato, in ogni caso, avrà un effetto diverso rispetto al passato, se confrontato con la normativa sui licenziamenti prevista dall'art. 18 della l. n. 300/1970. Infatti, per le collaborazioni autonome attivate a partire dal 7 marzo 2015 e convertite in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il regime sanzionatorio in caso di licenziamento ingiustificato sarà parametrato sul nuovo contratto a tutele crescenti, che prevede come sanzione 2 mensilità per ogni anno di servizio (con un minimo di 4 mensilità e un massimo di 24) e non più sul regime di stabilità reale od obbligatoria previsti, rispettivamente, dall'art. 18 della l. n. 300/1970 e dall'art. 8 della l. n. 604/1966.

Così come era anche all'interno della disciplina del rapporto a progetto, pure l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 in tema di collaborazioni organizzate dal committente prevede delle ipotesi che si collocano al di fuori di qualunque schema e limite. In particolare la disposizione, al comma 2, stabilisce che l'automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato non si avrà con riferimento:

- a. alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Pare opportuno porre attenzione sul fatto che, a differenza di quella che è negli ultimi anni l'abitudine del legislatore, qui il riferimento è solamente ai contratti col-

lettivi di rilievo nazionale (e non a quelli di livello aziendale neppure dietro delega da parte nazionale), ai quali viene lasciata la possibilità di impedire la *vis atractiva* della disciplina del rapporto di lavoro subordinato se prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo dei rapporti di collaborazione in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Ciò significa che in presenza, ad esempio, di minimi economici e normativi fissati dal CCNL in relazione ai rapporti di lavoro autonomo oggetto del contratto stesso (ad esempio nel settore dei call center) anche se la collaborazione presentasse la c.d. etero-organizzazione da parte del committente circa i tempi ed i luoghi della prestazione non si determinerebbe l'applicazione *tout court* della disciplina del rapporto di lavoro subordinato come previsto dall'art. 2 del decreto in esame. Sembra opportuno precisare che, qualora le collaborazioni regolate dal CCNL dovessero presentare i caratteri e gli indici tipici della subordinazione, a nulla servirebbe l'eccezione di cui si disquisisce poiché la conseguenza sarebbe comunque la trasformazione del rapporto *ope legis ex art. 2094 c.c.*;

- b. alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c. alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a Collegi e Commissioni;
- d. alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Sparisce tra le eccezioni quella relativa alle collaborazioni prestate dai precettori di pensione di vecchiaia che, invece, era prevista dall'abrogata disciplina sul contratto a progetto. Manca, inoltre, anche l'eccezione delle c.d. mini co.co.co., ossia quelle collaborazioni occasionali di durata non superiore a 30 giorni nell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare fosse superiore a 5mila euro.

Dall'analisi sopra svolta, si ritiene di potere dedurre che inevitabilmente il numero di collaborazioni rientranti nell'ambito previdenziale della gestione separata avrà sicuramente un notevole decremento, attesa la palese difficoltà di realizzazione dei nuovi requisiti di legittimità della nuova fattispecie. Di ciò, pertanto, non si può non tenere conto ai fini delle entrate contributive afferenti alla menzionata gestione separata e conseguentemente alla sostenibilità della stessa.

4. Sul lavoro autonomo

Sono positivi gli interventi, previsti dal disegno di legge approvato il 3 novembre 2016 *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, per quanto riguarda il lavoro autonomo e soprattutto per quanto concerne gli aspetti dei pagamenti dei compensi.

L'art. 5 ha grande rilievo: sussidiarietà delle professioni.

La sussidiarietà delle professioni si può individuare tra le altre ipotesi anche in un rafforzamento della certificazione e nel riconoscimento di una dignità superiore della asseverazione contributiva e della regolarità dei contratti di lavoro, che si dovrebbe chiedere a tutte le aziende per la partecipazione agli appalti.

Tuttavia, si ritiene che il sistema del nostro Paese abbia bisogno di ulteriori impulsi. In riferimento allo scenario legislativo italiano, la figura del lavoro autonomo assume diverse modalità di regolazione normativa, contributiva e fiscale in relazione alla tipologia e differente classificazione considerate pur nella più ampia accezione dello specifico inquadramento che differisce profondamente dal lavoro subordinato.

Più in generale si considerano lavoratori autonomi, le figure riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 c.c., ma come detto nell'ambito di tali figure il legislatore italiano unitamente alla giurisprudenza ha nel tempo elaborato varie stratificazioni del tipo contrattuale, sfociando nella parasubordinazione e non ultimo nelle presunzioni legali di riconduzione alla disciplina del lavoro subordinato in presenza dei c.d. parametri di "etero-organizzazione".

Parallelamente, sotto il profilo fiscale la normativa ha individuato modalità di tassazione differenti in relazione al possesso della partita IVA o a specifiche modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sotto la forma della parasubordinazione. L'aspetto contributivo risulta anch'esso assai frammentato, essendo intervenuta la gestione separata Inps a copertura di soggetti non rientranti nella gestione autonoma Inps e non ultime le casse professionali.

Orbene appare davvero utile oltre che necessario introdurre un parametro giuridico di base specificatamente volto alla regolazione normativa del lavoro autonomo che si ritiene debba essere orientato quanto più verso trattamenti omogenei e uniformi per ciascuna sotto categoria del lavoro autonomo stesso.

In tale ambito si ritiene auspicabile individuare altresì attraverso parametri oggettivi condizioni di dipendenza economica da tutelare ulteriormente in relazione alla loro particolare posizione di mercato.

In ordine al profilo giuridico appare utile disporre tramite testo dedicato normativo i profili comuni alla generalità dei lavoratori autonomi evidenziando caratteristiche di individuazione e classificazione riconducibili a principi di certezza e oggettività. Gli ambiti di regolazione giuridica dei rapporti dovrebbero altresì essere sviluppati sotto il profilo della tutela contrattuale e dei pagamenti, modalità di recesso, semplificazione degli adempimenti e sostegno all'avvio d'attività autonome.

Si ritiene auspicabile intervenire organicamente attraverso previsioni riguardanti l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro in taluni situazioni di rischio anche integrato o ancora la semplificazione e l'incentivazione all'avvio di attività autonoma, sua gestione ed eventuale aggregazione con altri figure.

La materia inoltre si ritiene vada integrata anche con discipline riguardanti l'accesso semplificato al credito e al sistema degli appalti, la gestione di situazioni di crisi o difficoltà di mercato, tutela delle innovazioni e dei brevetti e riduzione delle controversie e

del contenzioso attraverso strumenti di deflazione pregiudiziale e accesso al rito del lavoro in caso di esito negativo degli stessi.

In materia di orientamento e assistenza alle opportunità di mercato si propone di consentire alle agenzie per il lavoro autorizzate ai sensi dell'art 4 del d.lgs. n. 276/2003, la possibilità di svolgere attività di informazione e servizi di intermediazione, ricerca e selezione di nuove opportunità di mercato nel settore del lavoro autonomo, nonché di fornire supporto alla ricollocazione dei lavoratori autonomi.

Gli interventi di natura giuridica dovrebbero agevolare infine la continuità e la valorizzazione della formazione continua quale misura atta a garantire non solo la necessaria professionalità e affidabilità dei soggetti, ma anche la sussidiarietà degli stessi in rapporto allo stato sociale. Tale finalità andrebbe raggiunta non solo con la piena deducibilità dei costi di formazione, ma anche con l'erogazione di un credito di imposta per specifici percorsi formativi riconosciuti dalle università e dagli ordini professionali.

Sotto il profilo fiscale nell'ambito del lavoro autonomo si rilevano diverse forme di tassazione che riconducono addirittura alla assimilazione alle modalità di tassazione del lavoro subordinato per le figure rientranti nella c.d. "parasubordinazione".

Orbene in particolare per i soggetti titolari di partita IVA si accolgono favorevolmente tutte le misure volte alla forfettizzazione della tassazione così come disciplinato dai regimi fiscali recentemente introdotti, ivi compresa la disciplina dei minimi. Si ritiene tuttavia che anche in tale ambito si debbano garantire interventi organici e strutturali, regolando le modalità di opzione e passaggi da regimi diversi in maniera chiara ed oggettiva. Visto anche la

recente stratificazione in materia, appare utile disciplinare correttamente il regime transitorio di applicazione ed individuare le fasce reddituali tenendo conto della necessaria uniformità rispetto ai precedenti interventi.

In ordine al profilo contributivo si ritiene dovranno essere introdotte le misure più significative volte alla creazione di un reale welfare integrato e inclusivo che oggi rappresenta la grande discriminazione rispetto al panorama del lavoro subordinato. Le recenti vicende storiche hanno insegnato che l'idea di aumentare *tout court* la tassazione previdenziale del lavoro autonomo per avvicinarla a quella del lavoro subordinato è stata oltre ogni ragionevole dubbio una grande sconfitta oltre che un motivo di grande discriminazione verso quei soggetti, in gran parte giovani, si affacciavano sul mercato subendo una tassazione previdenziale insostenibile. Dunque in questo ambito andrà certamente introdotto un regime di armonizzazione del sistema attraverso l'introduzione di aliquote uniformi e la neutralizzazione degli aumenti già previsti.

Il sistema pensionistico e previdenziale italiano penalizza senza dubbio i lavoratori autonomi, introducendo vincoli di età più stringenti e regole di conversione del montante pensionistico più penalizzanti, incidendo inevitabilmente sulla misura delle pensioni talvolta anche a parità di versamenti contributivi. Alla luce di quanto sopra gli interventi recentemente introdotti, quali il versamento in proporzione al reddito senza l'applicazione del minimale per i regimi fiscali agevolati, hanno avuto l'esclusivo effetto di diminuire la contribuzione dovuta a scapito però del diritto e della misura pensionistica.

Evidente pertanto la necessità di introdurre previsioni di contribuzione minimale anche nell'ambito della gestione separata, intervenendo altresì con la piena cumulabilità dei versamenti alla stessa effettuati pur in presenza di contribuzione in altre gestioni.

Il panorama della casse professionali andrebbe inoltre regolamentato anche in relazione alla classificazione privatistica delle stesse, al fine di evitare distorte attrazioni finalizzate esclusivamente al ritorno nelle finanze pubbliche di parte dei capitali risparmiati.

Inevitabile e di grande rilevanza la necessaria introduzione di regimi fiscali agevolati di tassazione dei rendimenti delle casse stesse, ora regolati attraverso un credito di imposta che ne abbassa a talune condizioni l'aliquota ma che di fatto non tiene conto della peculiarità previdenziale e non finanziaria dei margini realizzati.

In ordine al profilo contributivo si ritiene inoltre necessaria una profonda riflessione in relazione all'applicazione del principio di automaticità delle prestazioni per specifiche casistiche di sostegno e assistenza costituzionalmente tutelate quali ad esempio la maternità.

Gran parte del successo della innovativa concezione di regolazione del mondo del lavoro autonomo si giocherà infine attraverso l'introduzione e la promozione di forme mutualistiche riconducibili al più ampio sistema di welfare integrato in accezione inclusiva dello stesso. In tale sistema si dovranno prevedere specifiche misure volte alla tutela della maternità, della genitorialità e della gestione delle varie fasi di vita lavorativa ivi compresa la tutela per la malattia anche ingravescente o la necessità di assistenza dei familiari in particolare stato di necessità. La gestione sepa-

rata Inps già contiene alcune previsioni in materia di maternità e malattia, che tuttavia andrebbero ampliate anche in ragione delle grandi differenze con il lavoro subordinato ivi compresi gli ambiti di durata.

Si rileva inoltre ancora la diversificata applicazione del sistema degli assegni al nucleo familiare erogabili solo dalla gestione separata Inps in dipendenza della tipologia di lavoratori e addirittura della specifica aliquota di versamento.

Un sistema di welfare dovrebbe certamente tenere conto delle misure di sostegno al reddito in costanza contrattuale e anche nei casi di recesso dello stesso, ora regolato dal sistema Dis-Coll ma ancora con forte discriminazione in relazione alla tipologia di lavoratori.

La tutela del reddito dovrebbe altresì concretizzarsi nella possibilità di sospendere con accesso a successiva rateizzazione il carico contributivo e fiscale in talune situazioni di difficoltà quali la grave malattia o ricovero ospedaliero.

Si ritiene infine meritevole di riflessione la possibilità di introdurre sistemi di “staffetta generazionale” volti all’utilizzo specifico di parte della obbligatoria contribuzione versata da soggetti già titolari di trattamento pensionistico, per la costituzione di un fondo volto a favorire l’ingresso di giovani nel mondo del lavoro autonomo attraverso il versamento in forma ridotta dei primi 3 anni di contribuzione a fronte però del pieno accredito figurativo ai fini pensionistici.

5. Sul disegno di legge c.d. “Statuto dei Lavori”

Venendo poi all’analisi del disegno di legge relativo allo Statuto dei Lavori, si estrapolano quelli che sono gli spunti più importanti.

Sembra che si sia recuperato il concetto della contrattazione di prossimità e di una contrattazione individuale certificata. Questo è un aspetto apprezzabile.

Positiva anche l’introduzione di una maggiore possibilità di certificare le conciliazioni e di anticipare il contenzioso lavoristico attraverso l’arbitrato.

Altro aspetto di rilievo risiede nella possibilità di prevedere la neutralizzazione fiscale e contributiva delle prestazioni che siano state contrattualmente previste in ambito aziendale. Ciò rappresenta uno slancio culturale di estrema importanza.

Ulteriormente, va considerato molto positivo l’incentivo fiscale normativo a favore dell’azionariato d’impresa.

6. Sul disegno di legge in materia di prevenzione

Nel disegno di legge relativo alla prevenzione lo sforzo è encomiabile. Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è mastodontico e ciò crea disagio, sviluppando l’incertezza della norma.

Nel disegno di legge l’idea di strutturare un nuovo ordine di esperti, che asseverano la regolarità in materia di prevenzione dell’azienda, risulta vincente. Tuttavia, andrebbe parallelamente

cambiato il Codice civile nel suo art. 2087, secondo il quale l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. La norma è troppo severa, tenuto conto dello sviluppo quasi incontrollabile della scienza. Occorre sviluppare le buone prassi ed una culturale della legalità "possibile".

Purtroppo, l'attuale normativa porta la giurisprudenza a riconoscere molto spesso la responsabilità datoriale, individuata sia in azioni commissive sia in azioni omissive, in quanto nel nostro sistema l'esonero dalla responsabilità menzionata si ottiene soltanto di fronte a fatti che vengano definiti abnormi.

Quindi il passaggio da una legge rigida alle buone prassi, a regolamenti validati da esperti ordinistici, individuando scalette di adempimenti verificati, potrà conferire equilibrio ed equità al sistema. Va, inoltre, arginato il fenomeno della risarcibilità del danno biologico differenziale a carico delle aziende nella sua attuale struttura. Infatti, nel caso in cui venga individuata una inadempienza anche omissiva a carico del datore di lavoro, quest'ultimo subirà sia l'azione di regresso dell'Inail, per il recupero del costo dell'infortunio, sia l'azione del lavoratore per il risarcimento del danno differenziale.

Positiva nel disegno di legge anche l'incentivazione del meccanismo del *bonus-malus* relativamente ai premi Inail. Tale sistema già esiste, ma risulta necessario che si sviluppi in un sistema di certezza, perché spesso accade che colui il quale asserisca di aver apportato un miglioramento in tema di prevenzione infortunisti-

ca possa vedersi revocato quel bonus, a fronte di una verifica ispettiva basata su valutazioni essenzialmente discrezionali.

7. *Sullo smart working*

Il disegno di legge approvato dal Senato risponde alle nuove esigenze del mercato del lavoro, sempre più indirizzato alla valorizzazione della qualità della prestazione e al conseguimento di un risultato positivo.

Tuttavia, al fine di agevolare lo sviluppo del contratto in questione in termini di eliminazione di rischi di conflittualità, sarebbe opportuno prevedere un obbligo di certificazione del contratto stesso.

In ogni caso, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (cfr. art. 17).

Molto apprezzabile sia la previsione di cui all'art. 15, comma 4, secondo cui gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile, sia la previsione di cui all'art. 19 in materia di sicurezza sul lavoro.

L'articolato si fa, quindi, apprezzare per una impostazione del rapporto che rompe con gli schemi della c.d. *old economy*, fondata

sul rigidismo gerarchico, favorendo sempre più le qualità lavorative del lavoratore nella nuova impresa.

Lavorare in sicurezza

di Francesco Saverio Violante



Contenuti

- Un confronto
- Il quadro della salute e sicurezza del lavoro in Italia
- Qualche altro dato da considerare
- Il Decreto Legislativo 81/2008
- Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Un confronto

- Un paese UE (dati Eurostat 2013):
 - 1,27 infortuni mortali per 100.000 lavoratori
 - 869 infortuni per 100.000 lavoratori
 - Testo Unico sulla sicurezza: 9 articoli, 50.000 caratteri
- Un altro paese UE (dati Eurostat 2013):
 - 3,13 infortuni mortali per 100.000 lavoratori
 - 1.752 infortuni per 100.000 lavoratori
 - Testo Unico sulla sicurezza: oltre 360 articoli, 540.000 caratteri

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una osservazione empirica

- Il grado di dettaglio con il quale una nazione scrive le sue norme in materia di sicurezza del lavoro non sembra avere alcuna relazione con il livello di quella stessa sicurezza (come indicato, ad esempio, dagli infortuni avvenuti nei luoghi di lavoro).

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Il quadro della salute e sicurezza del lavoro in Italia

- Da dove veniamo (a metà degli anni 60): 1,5 milioni di infortuni sul lavoro all'anno, 4.500 mortali, poche migliaia di malattie professionali
- Dove siamo: infortuni ridotti a circa un terzo, infortuni mortali ridotti a un settimo (traffico, edilizia, agricoltura), malattie professionali molto aumentate (riconosciute circa 25.000, di cui oltre 600 con esito mortale)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Gli infortuni mortali da lavoro

- Rilevanza degli infortuni mortali da traffico (Eurostat 2013):
 - 3,13/100.000 totale Italia
 - 1,24/100.000 Italia senza traffico
 - 1,27/100.000 totale Svezia
 - 1,01/100.000 Svezia senza traffico
- Italia: infortuni da mezzi di trasporto 55% del totale, Svezia 20%

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Ancora sugli infortuni mortali da lavoro in Italia

- Il settore con il tasso standardizzato di incidenza di infortuni mortali più elevato è l'agricoltura (12/100.000)
- Seguono costruzioni e trasporti (6/100.000)
- Il settore manifatturiero ha un tasso standardizzato di incidenza di infortuni mortali pari a 2/100.000

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Le malattie da lavoro oggi

- Lo studio Global Burden of Disease (Gates Foundation) ha dimostrato che, per la prima volta da quando questi dati sono registrati, il numero di morti per malattie da lavoro ha superato quello da infortuni
- Due terzi (o più, a seconda dei paesi) dei casi mortali di malattie da lavoro sono attribuibili alle esposizioni ad amianto avvenute fino agli anni 80

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Le malattie da lavoro oggi in Italia

- Le malattie denunciate più frequentemente sono muscoloscheletriche (non letali, danno biologico limitato, assenze dal lavoro prolungate)
- Malattie polmonari ancora presenti (problema fumo di tabacco)
- Sottodiagnosi e sottoattribuzione coesistono con sovradiagnosi e sovrattribuzione
- Le malattie da stress sono prevalentemente legate a contenzioso giudiziario

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Qualche altro dato da considerare

- Due terzi della forza lavoro nelle attività di servizio, circa metà dei lavoratori dipendenti in aziende che hanno 10 addetti o meno
- La popolazione in età lavorativa (15 - 64 anni) nel nostro Paese possiede, in oltre due terzi dei casi, o un diploma di scuola superiore o la laurea (dati ISTAT 2015) e la maggior parte di essa utilizza regolarmente internet (dati ISTAT 2014)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Qualche dato da considerare

- Negli ultimi 50 anni la mortalità per malattie cardiovascolari si è all'incirca dimezzata, quella per tumori è diminuita leggermente
- La mortalità per cause traumatiche si è molto ridotta (incidenti domestici, traffico, lavoro, altre cause)
- L'attenzione della società alle condizioni di lavoro in generale è molto aumentata

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI

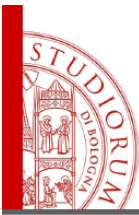


Il Decreto Legislativo 81/2008

- È senz'altro nato con le migliori intenzioni, ma è arrivato ad essere una legge *monstre* di centinaia di articoli, ridondante oltre misura, e nonostante ciò vaga nella definizione dei comportamenti penalmente rilevanti: la sua applicazione si traduce in una grande quantità di adempimenti formali che non hanno dimostrazione di efficacia

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Evidence Based Medicine ed Evidence Based Legislation

- Il paradigma imperante della Medicina moderna è costituito dalle prove di efficacia = ciò che non è dimostrato efficace non si fa
- Parallelamente, sta avanzando nel mondo anglosassone la *Evidence Based Legislation*, che richiede al legislatore di provare preliminarmente che gli obblighi imposti da una nuova legge siano efficaci

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- Emendare l'attuale testo del Decreto Legislativo 81/2008 è impresa titanica di dubbia fattibilità; è senz'altro preferibile una sua radicale riscrittura basata su alcuni capisaldi:
- che il testo della legge contenga solo i principi essenziali, riassunti in pochi, chiari articoli

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- che tutto ciò che comporta obblighi per chiunque sia supportato da adeguate evidenze scientifiche di efficacia (*evidence based legislation*)
- che le fattispecie penalmente rilevanti siano definite con estrema chiarezza, senza alcun possibile margine interpretativo e che le sanzioni siano graduate in base alle possibili conseguenze del pericolo cagionato

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- che per le imprese con profili di rischio bassi e assimilabili agli ambienti domestici (piccoli uffici, attività di servizio semplici, eccetera) siano previste norme specifiche, estremamente semplificate rispetto a quelle generali
- che tutto quanto esuli dagli aspetti generali sia demandato a provvedimenti delegificati da adottarsi attraverso un procedimento che coinvolga le società scientifiche nella definizione del contenuto degli stessi

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- che sia valorizzato il responsabile contributo dei professionisti portatori di competenze specifiche nei processi che riguardano la salute e la sicurezza riconoscendone ruolo e responsabilità, anche a livello di “certificazione”
- che gli adempimenti documentali siano ridotti al minimo indispensabile e vengano effettuati attraverso modelli unici nazionali da compilarsi via internet (gli USA emanarono il Paperwork Reduction Act nel 1980)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- Considerare con attenzione:
- La valutazione dei rischi (ciò che serve è la gestione)
- La formazione (dov'è la dimostrazione di efficacia di quella fatta fino ad oggi?)
- La sorveglianza sanitaria (oggi: videotermini sì, tralicci no)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



Una nuova legge per la sicurezza del lavoro

- Abbiamo bisogno, come affermato da Marco Biagi nel “Libro Bianco”, di “Norme leggere” e di “Norme semplici e certe”, di una precisa definizione delle responsabilità, di riconoscere il ruolo attivo dei professionisti competenti in materia di salute e sicurezza del lavoro e di rinviare tutto ciò che non debba essere fissato per legge a linee guida di società scientifiche, norme tecniche validate a livello scientifico e buone prassi.

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI



La fine del diritto pesante del lavoro
nella quarta rivoluzione industriale
Roma, 16.11.2016

Proposta di un nuovo approccio alla
regolamentazione della sicurezza del lavoro

Grazie per l'attenzione!

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI

Contratti e produttività

di Maurizio Stirpe

Nel mio intervento vorrei, anzitutto, dare conto del lavoro che stiamo portando avanti in questo momento in Confindustria per valutarne la congruenza rispetto alle finalità che i disegni di legge – sullo Statuto dei Lavori e sulla sicurezza sul lavoro che qui oggi discutiamo – intendono perseguire.

Il tema centrale, che non solo il mondo dell'industria ma che tutto il Paese deve affrontare con rigore e senza riserve mentali, è quello della crescita della produttività. I dati sono sintomatici da questo punto di vista: dal 2000 al 2015 la produttività del Paese è cresciuta dell'1% a fronte di un tasso di crescita del 17% relativo agli altri Paesi dell'Unione europea. Se guardiamo il settore manifatturiero, la produttività è cresciuta del 17% a fronte di una crescita del 33% della Germania e della Spagna, del 46% del Regno Unito e del 50% della Francia. Questi dati dimostrano la gravità della questione. Proprio per questa gravità, il tema della produttività diviene centrale anche nel confronto con le nostre controparti sindacali cui chiediamo, anzitutto, di prendere atto di questo scenario, della gravità di questo problema e di cominciare a pensare a un sistema di relazioni industriali che sia adeguato ad affrontare la sfida relativa alla crescita della produttività e che sia più consono a fare fronte alla tematica di Industria 4.0.

La costruzione di un nuovo sistema di relazioni sindacali richiede solide basi. Per questa ragione, la prima questione che abbiamo posto è stata quella della rappresentanza perché il Testo Unico, cioè l'accordo interconfederale che abbiamo sottoscritto con il sindacato nel gennaio del 2014, ad oggi, non è ancora operativo. Ciò impedisce il dispiegarsi di un sistema di relazioni sindacali che fonda il rispetto e l'esigibilità degli accordi sul principio "maggioritario": i contratti collettivi, infatti, se stipulati da chi è maggioranza, devono essere esigibili. L'esigibilità degli accordi sindacali è una questione che abbiamo cominciato a mettere al centro del confronto sindacale sin dal 2009, così come il tema della derogabilità del contratto nazionale da parte del contratto aziendale, presupposto su cui si fonda l'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla l. 14 settembre 2011, n. 148. Bisogna dirlo in modo chiaro e tondo: se non c'è un sistema di rappresentanza capace di rendere esigibile un accordo, è inutile parlare di autonomia sindacale. Un sistema di relazioni industriali moderno presuppone necessariamente che gli accordi stipulati siano rispettati da tutte le parti coinvolte.

Siamo partiti dalla rappresentanza per poi affrontare l'altro tema del decentramento della contrattazione, concentrandoci sul secondo livello aziendale. Noi partiamo dal presupposto che con il sindacato si debba affrontare il tema della ripartizione della ricchezza prodotta, ma oggi la priorità è crearne di nuova. Il tema centrale per le imprese è, infatti, la generazione di nuova ricchezza in questa difficile congiuntura. La ricchezza è una variabile esogena, bisogna prima costruirla, poi si potrà discutere sulla modalità di distribuzione, ma non si può confondere lo strumento con l'obiettivo. Da questo punto di vista, noi abbiamo detto in modo chiaro che vogliamo un sistema di relazioni industriali in cui vi sia un primo livello di contrattazione che determini le rego-

le di base, i minimi di garanzia e le cornici entro le quali si possa esercitare utilmente in azienda la contrattazione di secondo livello. Quindi due livelli molto snelli. In questo contesto, il livello territoriale – per Confindustria – continua ad essere alternativo al livello aziendale e non può assolutamente diventare – come propongono i sindacati nel loro documento dello scorso gennaio – un livello ulteriore. Nella loro proposta, infatti, si prefigurano addirittura tre livelli di contrattazione. Questa impostazione è completamente antitetica al disegno sugli assetti della contrattazione che ho delineato prima per favorire la crescita della produttività attraverso due livelli di contrattazione: un primo livello regolatorio di base che fissi i minimi di garanzia, le regole del gioco e un secondo livello, in azienda o alternativamente sul territorio, dove si affrontano tutte le altre questioni. La mera sommatoria degli effetti economici di due livelli contrattuali non si può fare più in questa congiuntura.

Da questo punto di vista la nostra posizione è chiara. Questo è quello che vorremmo fare. In questo periodo ci siamo occupati di politiche attive del lavoro perché ne dobbiamo tenere conto soprattutto in prossimità dell'eliminazione dell'indennità di mobilità che – nessuno dice – porta un risparmio per le casse dello Stato di circa 3 miliardi e mezzo di euro ma lascia il problema di come affrontare, a partire dal prossimo anno, le ristrutturazioni in presenza di esuberi. In questi anni, infatti, le imprese hanno fatto ricorso a licenziamenti collettivi in misura importante, fra le 50mila e le 70mila persone l'anno. È, quindi, un tema che bisognerà affrontare al più presto e secondo una logica che abbiamo, peraltro, già condiviso con il sindacato: proposte di politica attiva per le politiche del lavoro. Nell'accordo interconfederale, che abbiamo stipulato con Cgil, Cisl e Uil il 1° settembre 2016, le imprese di Confindustria mettono in gioco anche proprie risorse.

Noi proponiamo di affidare una nuova funzione ai fondi interprofessionali che oggi si occupano prevalentemente di formazione delle persone occupate. Vorremmo, infatti, che in futuro questi fondi si occupassero anche della formazione e del *placement* di quei lavoratori che si trovano in una condizione di difficoltà occupazionale. Questo è un diverso modo di intendere la bilateralità e ne discuteremo prossimamente con i sindacati con i quali stiamo provando a condividere una comune volontà di cambiare gli equilibri del mercato del lavoro, anche con riflessi sulla contrattazione collettiva e sui perimetri della rappresentanza. Oggi, il sistema tradizionale della rappresentanza è, infatti, chiamato a far fronte a nuove sfide. I settori produttivi sono sempre più interconnessi e i confini tra i diversi settori sono sempre più sfumati. Industria e servizi, ammesso che lo fossero in precedenza, non sono più mondi distinti ma realtà interconnesse, tanto quella dell'industria dei servizi quanto quella dei servizi per l'industria. Stiamo cercando di rimettere ordine su questo tema e, così come dicevo prima, sul tema della bilateralità.

L'ultimo argomento che affronteremo con le organizzazioni sindacali sarà il confronto relativo agli assetti della contrattazione, o come tutti dicono, al modello contrattuale. È invocata da più parti la necessità di stipulare un accordo che definisca un nuovo modello contrattuale, ma personalmente non penso che questo sia il problema. Il problema non risiede nella definizione di un modello ma nella determinazione di principi base che rendano la contrattazione collettiva capace di accompagnare le imprese nel cambiamento che stiamo attraversando. In questo senso preferisco parlare, più semplicemente, di linee di indirizzo cui attenersi quando si negozia un contratto di primo livello, anche perché credo sia difficile individuare un modello unico di contrattazione che possa andar bene per la complessità del mondo che rappre-

senta Confindustria e per la grande differenziazione degli scenari in cui le diverse imprese e i settori si trovano ad operare.

In questo momento tanti si meravigliano o si lamentano del fatto che molti contratti non siano portati avanti o non siano stipulati, ma non c'è nulla di sorprendente. Il sindacato continua, infatti, a perseguire la vecchia logica secondo cui questi contratti devono essere rinnovati anche oltre l'inflazione prevista pur essendo in una fase di crisi e in piena deflazione. Se si considerano gli aumenti dati nei precedenti rinnovi contrattuali, gli 80 euro del Governo, il recupero del potere d'acquisto, il permanere dell'attuale situazione di deflazione, ci sono contratti in relazione ai quali, se si andassero a guardare i conti, dovremmo dare degli aumenti legati all'inflazione nel 2020-2021 in considerazione di quello che è già stato anticipato nei rinnovi precedenti. Continuare a perseguire questa logica rivendicativa sui salari rende il confronto tra le parti sociali un sentiero sempre più stretto. Noi proponiamo una logica differente da fissare entro linee di indirizzo. Noi vorremmo che ci fosse condivisione sui principi e una coerente applicazione da parte della contrattazione di primo livello. Noi vorremmo lasciare maggiore spazio al secondo livello, per creare la ricchezza in azienda, aprendo il dibattito su come distribuirla. Questa mi sembra la strada da seguire se vogliamo davvero ridurre questo nostro gap di produttività.

Alla luce di queste considerazioni, mi limito a due sottolineature sui disegni di legge che discutiamo e che, a mio avviso, vanno nella direzione delineata nel mio intervento. In essi vi è il grande merito di prendere atto che, anche per effetto dell'evoluzione tecnologica, i confini delle categorie storiche del lavoro subordinato e del lavoro autonomo si stanno sfumando e, in alcuni casi, la realtà le contamina al punto tale che non si distinguono più. È

evidente che la strada da percorrere per superare le vecchie distinzioni sia ancora lunga, ma occorre perseverare. Occorre anche provocare il cambiamento con qualche apertura come è accaduto quando Maurizio Sacconi, in qualità di Ministro del Lavoro, ha introdotto il principio della derogabilità della legge da parte della contrattazione aziendale con l'art. 8 del d.l. n. 138/2011.

Si parla spesso di autonomia della contrattazione e si dice che la legge deve occuparsi solo di alcuni diritti irrinunciabili e fondamentali. Si invoca spesso più spazio al secondo livello affinché la negoziazione avvenga in azienda senza eccessivi vincoli, con la possibilità di derogare ai contratti collettivi. Lo si chiede perché il terreno in cui la sfida si svolge e dove si ottiene il risultato è soprattutto l'azienda e non il primo livello contrattuale. Ma non tutto deve passare nella contrattazione aziendale. È giusto sottolineare l'importanza della relazione individuale e del singolo contratto di lavoro. Il fatto che anche quote importanti di salario – fino al 20% – possano essere lasciate alla personalizzazione del rapporto di lavoro – quindi nella direzione delle tesi di questa mattina – è un fatto estremamente condivisibile. Il mio giudizio, quindi, non può che essere positivo, pur consapevole del fatto che tutto ciò richiede un profondo cambio di paradigma – un cambio di prospettiva – della normativa del lavoro in vigore in questo momento.

Questa spinta al cambiamento mi sembra presente anche nel secondo disegno di legge, relativo alla sicurezza. In questo caso è apprezzabile lo sforzo di semplificare la normativa e investire nella valorizzazione della prevenzione. È possibile vedere il tentativo di superare una concezione della sicurezza, tutta centrata sulla esasperata ricerca del colpevole e sulla sua punizione, a vantaggio di una diversa logica che si concentra sulla persona e sulla

sua tutela piuttosto che sulle conseguenze dell'infortunio. Su questi temi credo che un radicale cambio di strategia sia utile a tutti e vada a vantaggio delle persone che lavorano. Credo sia arrivato il momento di superare il retaggio di una cultura anti-impresa che talvolta affiora, proprio su questi temi, nel nostro Sistema Paese. Serve, invece, un approccio comune, basato su una convinta e sincera cultura della sicurezza in una logica di prevenzione e collaborazione nei luoghi di lavoro.

Ecco perché mi auguro che questi disegni di legge siano una buona occasione per riflettere su questa necessaria trasformazione culturale.

Rivoluzione metalmeccanica (1)

di Stefano Franchi

È stato fatto un primo e importante passo verso il rinnovamento culturale. Lo abbiamo fatto firmando con i sindacati un'ipotesi di accordo del nuovo contratto collettivo dei metalmeccanici e degli Installatori di impianti.

Questo non è un punto di arrivo, bensì un punto di partenza che giunge dopo un lungo negoziato durato più di 12 mesi. Un lungo periodo di confronto sempre caratterizzato da atteggiamenti costruttivi pur nelle fasi di stallo più difficili. Anche questo è un segno del cambiamento, un mutamento profondo che attraversa tutta la nostra società, alla ricerca del superamento di ogni divisione tra parti contrapposte per raccogliere e vincere sfide comuni. Contiamo ancora i danni causati dalla crisi che ci ha lasciato alle spalle gli effetti di una guerra, senza che ci sia stata una guerra.

Questo è il momento della corresponsabilizzazione, per ricostruire. Occorre però farlo bene, occorre ricostruire il “nuovo” e non qualcosa che appartiene al passato. E dobbiamo farlo insieme. Il nostro approccio è stato fin dall'inizio molto pragmatico. Siamo sempre stati poco appassionati ai modelli e alle astrazioni. In questa fase di transizione era indispensabile concentrarsi sulle co-

se da fare, sulle esigenze delle imprese e sui bisogni delle persone. Nelle nostre proposte non c'è mai stata alcuna posizione ideologica. Quello che abbiamo di volta in volta presentato è sempre stato figlio della situazione in cui ci trovavamo e degli strumenti che avevamo a disposizione.

È forse sbagliato non voler utilizzare strumenti che portano pochi benefici ai lavoratori e che in proporzione costano moltissimo alle imprese? Per questo il nostro obiettivo è sempre stato rendere marginale la parte retributiva del CCNL, perché ha una tassazione molto svantaggiosa per i lavoratori (mediamente il 38%) ed ha un costo elevatissimo per le aziende.

Il contratto deve svolgere una funzione di garanzia salariale minima, di base, ed escludere che vi siano sommatorie tra livelli. L'assorbimento degli incrementi individuali e collettivi futuri risponde a questa esigenza. La ricchezza si può distribuire solo dove si produce, vale a dire in azienda, e solo dopo che è stata prodotta. È stato pertanto chiarito che i premi di risultato debbano essere solo variabili, legati cioè alle performance aziendali. Le forme di retribuzione variabile sono anche detassate ed aumentano realmente il potere di acquisto delle persone, così come il welfare.

Abbiamo quindi voluto rendere il welfare un cardine del nuovo impianto, perché massimizza i benefici per i lavoratori con costi sostenibili per le aziende grazie alla detassazione ed alla decontribuzione. Inoltre a livello nazionale si possono realizzare importanti economie di scala tali da aumentare esponenzialmente il reale valore di questi istituti.

Si pensi ad esempio alla assistenza sanitaria integrativa. Fin dalla nostra proposta del 22 dicembre abbiamo offerto una copertura sanitaria gratuita a tutti i dipendenti ed ai loro familiari. Non è forse neanche possibile quantificare il reale valore economico e sociale di un simile intervento in un periodo in cui, come certifica il Censis, 11 milioni di italiani hanno rinunciato a curarsi per ragioni economiche. Stiamo parlando di cure gratuite per un milione di lavoratori ed i loro familiari.

Ci impegniamo a risolvere i problemi di oggi e a cogliere le opportunità del domani. Per questo puntiamo sulla formazione, il vero spartiacque tra il declino e la rinascita. Una formazione però che sia “buona”, non fine a se stessa, ma funzionale, invece, alla creazione di quelle nuove conoscenze che ci consentano di accompagnare la grande trasformazione senza subire il cambiamento.

Il diritto soggettivo alla formazione è una riforma epocale. Si passa da un concetto di puro costo a quello di investimento sulla persona. La fabbrica intelligente, per essere tale, ha bisogno di avanzate competenze nei lavoratori che in essa operano. Noi possiamo costruire le fondamenta di *Industry 4.0* con un apprendimento attivo ed inclusivo.

La nuova industria sarà caratterizzata da nuovi saperi, da diverse figure professionali e da mansioni flessibili, sia in termini di orari sia in termini di luoghi. Dovremo ripensare all'organizzazione del lavoro e coniugare le esigenze di flessibilità delle imprese con le esigenze di conciliazione tra vita privata e lavoro delle persone. Una fabbrica agile nella quale si abbattano le barriere e si superano i confini di rigidi profili. Per questo avvieremo un lavoro strutturato, per gradi, finalizzato alla revisione della classificazio-

ne professionale, partendo da un aggiornamento dei profili dell'attuale impianto per poi passare alla sperimentazione in alcune aziende di nuovi modelli e analizzare le casistiche già esistenti di sistemi avanzati.

L'evoluzione del lavoro dentro la quarta rivoluzione industriale dovrà specchiarsi nei cambiamenti normativi e regolatori nella fabbrica improntati alla massima flessibilità, senza mai dimenticare che il settore che noi rappresentiamo è estremamente eterogeneo. Trovare sintesi è sempre più complicato ed il contratto nazionale non può che fungere da cornice generale, fonte di garanzie fondamentali e motore dello sviluppo culturale.

Il nostro “nuovo” contratto è intriso di una nuova cultura, che si fonda su un'idea di partecipazione non invasiva ma inclusiva. Il coinvolgimento delle persone che non devono essere solo gli agenti del cambiamento ma i veri protagonisti, corresponsabili. Significativi a tal proposito sono i passaggi sulla sicurezza che fanno della partecipazione la propria essenza per andare oltre i formalismi e privilegiando la sostanza in un'ottica di prevenzione.

L'azione sociale di garanzia e di tutela nasce nel contratto e produce degli effetti che ne valicano i confini con l'assistenza sanitaria gratuita, ad esempio, che arriva a coprire per un anno i lavoratori fuoriusciti dalle aziende nell'ambito di licenziamenti collettivi. Così come le politiche attive rispetto alle quali anche le parti sociali sono chiamate a svolgere un ruolo “attivo”. Sarà quindi costituita una Commissione con l'obiettivo di fornire linee guida sugli interventi di riqualificazione e formazione per i lavoratori interessati da processi di ristrutturazione e di raccogliere dati nei territori sui profili richiesti dalle imprese al fine di orientare gli interventi formativi nella maniera più efficace.

Questo e tanto altro è il rinnovamento. Un progetto riformatore che ha visto tutte le parti coinvolte fin dall'inizio impegnate in un confronto anche serrato, in alcuni momenti duro, ma sempre rispettoso. Ora la parola passa a chi sarà chiamato nelle rispettive sedi ad approvare quanto sottoscritto nell'ipotesi d'accordo.

Poi, in caso di esito positivo, potremo mettere la parola inizio al Rinnovamento. E lo faremo insieme.

Rivoluzione metalmeccanica (2)

di Marco Bentivogli

Non è retorica parlare di “accordo storico” per il contratto dei metalmeccanici. Storico, non solo perché il testo contiene alcune novità di grande rilievo rispetto agli ultimi decenni di contrattualistica, ma soprattutto per il suo carattere di “eccezionalità” rispetto al contesto in cui è maturato. Non solo crisi, deflazione, ma anche un atteggiamento di timore e osteggiamento da parte di molti individui che hanno sperato che l’unità, come in altre occasioni, avrebbe portato risultati solo simbolici e di retroguardia.

Mi si scuserà per il paragone, ma a me questo risultato ricorda uno dei risultati più belli della nostra storia, quello del 1973, in un contesto analogo di crisi e con la capacità di giocare le soluzioni sulle innovazioni. Tra le altre, puntiamo sulle nuove 150 ore digitali, e su un nuovo modello di inquadramento. Due straordinarie conquiste di allora.

Negli anni della crisi il settore metalmeccanico ha lasciato sul terreno 300mila posti di lavoro, il nostro apparato industriale ha perso il 25% del suo potenziale produttivo, il quadro macroeconomico ha conosciuto, a causa della deflazione, un’evoluzione – ma sarebbe meglio dire un’involuzione – che ha messo in crisi

certezze radicate tra gli imprenditori e che ha richiesto idee nuove e strategie diverse anche ai sindacati.

Dopo 10 mesi di pregiudiziali poste da Federmeccanica, che nascondeva dietro la parola “rinnovamento” una logica protezionista, non è stato, questa volta, il conflitto a caratterizzare la svolta finale del negoziato. Il contratto nazionale cambiava ruolo senza dare spazio alla contrattazione decentrata.

Se è vero infatti che all’epilogo si è giunti dopo più di un anno, un periodo segnato da frizioni al tavolo negoziale e conseguenti proteste da parte nostra (le ore di sciopero sono state 20), alla fine siamo riusciti a far comprendere a Federmeccanica che lo schema dietro al quale si era inizialmente barricata – quello dei minimi di garanzia, che sterilizzava gli aumenti per la stragrande maggioranza dei lavoratori (eccezion fatta per un 5%) – avrebbe significato di fatto mandare in soffitta il contratto nazionale e indebolire la contrattazione decentrata, incamminandosi verso un sistema ad un solo livello. Questo era per noi inaccettabile e, in definitiva, pericoloso per la stessa Federmeccanica. I due livelli contrattuali sono un’opportunità con la frammentazione aziendale e la taglia dimensionale media. L’incapacità, da venti anni a questa parte, di superare le sovrapposizioni tra i due livelli, ha prodotto un’ambiguità protetta dagli “anche” che nascondono l’incapacità di scegliere una strada alla volta. Questa ambiguità ha indebolito negli anni sia il contratto nazionale che lo sviluppo della contrattazione aziendale e territoriale.

Su quest’ultimo aspetto gli osservatori territoriali avranno un nuovo compito: rivitalizzare il territorio promuovendo la diffusione della contrattazione di secondo livello. I dati della produttività sono disastrosi sotto i 20 dipendenti e ancor peggio sotto i

10. Le medio-grandi hanno, invece, livelli molto vicini a quelle nord-europee. O si capisce che la contrattazione territoriale può essere una partita condivisa proprio per i miglioramenti organizzativi e di produttività o lasceremo imprese e lavoratori ancora soli e ad un destino di scarsa sostenibilità industriale e sociale.

Con l'accordo siglato la settimana scorsa abbiamo quindi salvaguardato il contratto nazionale, la cui funzione d'ora in poi sarà quella di fornire un quadro regolatorio omogeneo e di garantire il potere d'acquisto delle retribuzioni. Abbiamo al contempo evitato sovrapposizioni con la contrattazione di secondo livello, il cui ruolo diviene centrale per la produttività in azienda, vale a dire nel luogo dove la ricchezza si produce, e per la valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei lavoratori.

Per la Fim e per la Cisl si tratta, in un certo senso, di un ritorno a casa. Fin dal congresso di Ladispoli del 1953 abbiamo considerato la contrattazione di secondo livello il faro della nostra azione sindacale poiché è solo nelle aziende che si sperimenta, è solo nelle aziende che si innovano i processi produttivi e si creano le condizioni per la crescita del capitale umano.

A proposito di capitale umano, va sottolineato che il nuovo contratto, con l'introduzione del diritto soggettivo alla formazione (24 ore annuali o, in alternativa, 300 euro a disposizione dei lavoratori delle aziende che non svolgono corsi), senz'altro uno dei suoi capitoli più innovativi, fa un balzo deciso in avanti, si muove cioè verso il superamento definitivo della logica fordista, che ha contraddistinto la fabbrica nel Novecento, e dei rapporti gerarchici che ne erano il corollario.

Si va insomma in direzione della *smart factory*, del modello di *Industry 4.0*, che promette in breve tempo di riconfigurare i rapporti tra lavoratori e imprese fuori dallo schema del conflitto in un'ottica nuova di partecipazione e responsabilità.

Il diritto soggettivo alla formazione è da tempo uno dei punti qualificanti della visione della Fim, che lo considera il principale elemento di tutela del lavoro specie ora che la rivoluzione digitale bussa con prepotenza alle porte della nostra industria. Si partirà proprio da una campagna per il recupero del gap delle competenze digitali dei lavoratori. Le nuove tecnologie alla base di *Industry 4.0* ci consegneranno non solo una fabbrica nuova ma anche un nuovo lavoratore, sempre più centrale nel processo produttivo, sempre più vicino a compiti di coprogettazione e sganciato dalla routine della catena di montaggio. Per il sindacato questa è un'opportunità ma anche una sfida. La fine dell'era della produzione di massa e l'affermarsi di un modello che associa beni e servizi in una logica "sartoriale", che consentirà agli addetti di gestire i processi, almeno in parte, da remoto, quindi con una quota rilevante via via più rilevante di *smart working* a caratterizzare l'organizzazione del lavoro, impone anche a noi di pensare ad una rappresentanza nuova e "su misura". In questo quadro va letta anche la sperimentazione che verrà avviata sull'inquadramento professionale, fermo agli anni Settanta, il cui scopo è quello di passare gradualmente da un sistema organizzato rigidamente sulle mansioni ad uno calibrato in modo più flessibile e moderno sulle fasce professionali.

Gli ultimi giorni di trattativa hanno poi portato alla revisione del meccanismo di decalage, che impediva il recupero pieno dell'inflazione, e hanno sminato il terreno dalla questione degli scatti di anzianità. Il risultato è un accordo che avvicina la con-

trattazione alle persone e ai luoghi di lavoro, che rafforza la contrattazione di secondo livello e lega strettamente produttività e aumenti nella forma di premi di risultato del tutto variabili. In questo modo si ha un'innovazione sul terreno della partecipazione grazie all'introduzione dei comitati consultivi nelle grandi aziende, un passo che sancisce per la prima il coinvolgimento, ancorché a livello solo consultivo, nelle scelte strategiche.

L'obiettivo di mettere al centro della contrattazione le persone e le loro esigenze si riscontra anche nelle novità introdotte dal contratto in materia di welfare aziendale, completamente detassato. Qui la scelta di puntare su una serie di *flexible benefits* (buoni benzina, spese scolastiche, carrello della spesa) per un importo significativo (100 euro nel 2017, 150 nel 2018 e 200 nel 2019) e completamente detassato. Va ricordato che se si fosse deciso di erogare la stessa cifra sotto forma di salario di primo livello ai lavoratori in busta paga sarebbero arrivati solo 58 euro; mentre con la contrattazione di secondo livello la cifra sarebbe sì aumentata (a 85 euro) ma sarebbe rimasta comunque inferiore.

L'intesa rafforza inoltre sanità integrativa e previdenza complementare. La prima verrà estesa a tutti i lavoratori, che si vedranno azzerare il contributo al fondo mètaSalute, ed ai loro familiari. In questo modo mètaSalute si avvia a diventare uno dei più grandi fondi europei. La seconda, fondamentale per puntellare il reddito dei lavoratori all'indomani del ritiro (soprattutto per i giovani, che secondo i nostri calcoli rischiano di percepire, specie nei casi di impiego discontinuo, assegni pari ad appena la metà dell'ultima retribuzione), viene anch'essa irrobustita grazie all'aumento dall'1,6 al 2% del contributo a carico delle imprese.

In un passato anche recente non tutti erano convinti che fosse giusto avanzare su questa strada. Ma sarebbe ingiusto scrivere la storia guardando nello specchietto retrovisore. Per questo va dato atto, anche a chi non ci credeva, di aver superato le pregiudiziali ideologiche del passato e di aver mostrato lungimiranza nel cercare di cogliere insieme agli altri sindacati un risultato fondamentale. L'unità è di certo un valore, ma è un valore se serve a costruire il futuro.

Nel caso dei metalmeccanici, poi, ha un significato ulteriore, perché chiude una lunga fase segnata da accordi separati e da polemiche spesso assai aspre che hanno raggiunto l'apice con la vicenda Fiat, una vicenda che per la categoria ha rappresentato uno spartiacque.

Ad ogni modo, l'unità ritrovata è anch'essa un fatto storico, proprio nel senso che abbiamo dato inizialmente a questo termine e ciò perché, in un contesto politico e sociale contraddistinto da frustrazione e altissima rissosità, ha impresso una svolta alle relazioni industriali e ha dato, secondo noi, anche un esempio che – quando ci sono le idee e il rispetto nei rapporti umani – si possono fare grandi passi in avanti, anche culturali.

Questo contratto, inoltre, con il suo ancoraggio a *Industry 4.0*, è già di per sé il nostro *Patto della fabbrica*. Starà poi alle Confederazioni e a Confindustria, nella trattativa che riprenderanno tra pochi giorni, valorizzare gli spunti che ritengono più innovativi nel delineare i nuovi assetti della contrattazione.

Ora il contratto va fatto vivere nella gestione aziendale, condiviso, custodendo lo spirito dell'ultima fase della trattativa, quello per cui tutti han capito che gli accordi e i risultati non sono mai

l'annullamento di una parte sull'altra ma la ricerca di equilibri in avanti in cui a vincere sono tutti un po'.

Rivoluzione metalmeccanica (3)

di Giuseppe Farina

Il rinnovo del contratto dei metalmeccanici è una buona notizia per i lavoratori metalmeccanici, per l'industria italiana e, per i contenuti innovativi, anche per le relazioni sindacali del Paese.

È stato un rinnovo contrattuale fatto nelle condizioni peggiori:

- una situazione economica ed occupazionale del settore a dir poco difficile;
- assenza di regole confederali condivise con le Associazioni delle imprese;
- si è dovuto gestire una difficile eredità lasciata dall'ultimo rinnovo del CCNL tra l'inflazione prevista, gli aumenti salariali concessi e la realtà della deflazione;
- si è dovuto inoltre ricomporre, durante il negoziato, l'unità di azione contrattuale del sindacato metalmeccanico dopo molti anni di contrapposizione e gli ultimi due rinnovi del CCNL firmati solo da Fim e da Uilm.

Non era quindi affatto facile raggiungere un accordo ed è merito dei negoziatori e soprattutto della determinazione della Fim-Cisl essere riusciti a realizzare ciò che fino a poco tempo fa sembrava impossibile: creare un contratto innovativo e anche unitario.

I contenuti del contratto, infatti, consolidano e fanno fare passi avanti importanti al settore nel processo di modernizzazione delle relazioni sindacali e industriali e ai contenuti della contrattazione già avviata negli ultimi due rinnovi contrattuali. L'unitarietà di questo rinnovo non fa quindi che aumentarne il valore (e certificare chi in questi anni ha avuto ragione in Fiat e nella categoria e chi invece ha avuto torto).

È merito anche, e va detto, del coraggio riformatore della Federmeccanica che, nella sua piattaforma probabilmente ha sbagliato la misura riguardante il salario, ma ha introdotto proposte fortemente innovative e ha messo in campo una disponibilità negoziale che hanno permesso di concludere un contratto di lavoro con risvolti positivi anche per le imprese.

Questo contratto ha fatto i conti con la realtà ma non ha rinunciato a difendere il potere di acquisto dei salari e a introdurre elementi di forte innovazione che potranno dare un contributo importante anche alla trattativa sul nuovo modello contrattuale che si aprirà nei prossimi giorni in Confindustria. Su tutti si può citare il diritto individuale alla formazione professionale e lo sviluppo delle competenze che rappresentano la nuova frontiera della tutela e della rappresentanza del lavoro. Queste si rivela decisiva soprattutto con lo sviluppo della tecnologia digitale perché permette di migliorare la produttività e la qualità del lavoro industriale e di rimanere competitivi nei mercati globali.

La cura e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori è la sfida più importante che ha di fronte il sindacato. Attiene alla libertà dei lavoratori e ai rapporti di forza contrattuale tra questi e l'impresa e chiama in causa la capacità del sindacato di interagire contrattualmente con i cambiamenti dei modelli produttivi e del

lavoro indotti dalla trasformazione tecnologica e digitale del nostro sistema industriale.

Lo sviluppo del welfare integrativo rafforza quanto era già previsto ed estende a carico delle aziende opportunità e prestazioni che rispondono alle esigenze più personali e familiari del lavoratore. Si apre una nuova frontiera della contrattazione, che mette al centro la persona che lavora e non più l'indistinta classe lavoratrice ed è inoltre importante per integrare i redditi e, grazie alla prevista detassazione, conveniente per i lavoratori e per le imprese.

Sul salario si è trovato un giusto equilibrio tra la necessità di assicurare un adeguato aumento a tutti i lavoratori, a tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, e l'esigenza di integrare i redditi dei lavoratori attraverso lo sviluppo delle prestazioni di welfare.

Infine, ma non ultimo per importanza, questo contratto sposta decisamente e senza più ambiguità la contrattazione della produttività a livello aziendale e apre nuove possibilità a quella territoriale.

Siamo di fronte a un buon contratto che, insieme a quelli già sottoscritti, all'accordo quadro per il rilancio della contrattazione del pubblico impiego e agli accordi per il nuovo modello contrattuale del commercio e dell'artigianato, segnano il rilancio delle relazioni sindacali e contrattuali. Le parti sociali tornano a essere protagoniste nella determinazione delle regole e delle condizioni del lavoro tornando a dare, in questo modo, il migliore contributo alla ripresa dell'economia e dell'occupazione nel nostro Paese.

Tocca adesso a Confindustria mettere il sigillo su un processo di rinnovamento delle relazioni sindacali nel segno di una contrattazione più diffusa e di una maggiore qualità che sappia mettere al centro il valore dell'impresa e del lavoro come beni comuni da preservare e sviluppare e la partecipazione dei lavoratori come valore aggiunto allo sviluppo delle imprese e del lavoro.

Rivoluzione metalmeccanica (4)*

di Ilaria Armaroli

L'attesa è finita. Dopo poco più di un anno dall'inizio della trattativa, sabato 26 novembre 2016 presso la sede di Confindustria a Roma, le organizzazioni datoriali Federmeccanica e Assistal, e le organizzazioni sindacali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti. Di seguito, sono riportati i punti salienti dell'intesa.

Durata

Diversamente da quanto stabilito dall'accordo-quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dai successivi accordi interconfederali relativamente alla durata triennale dei contratti collettivi nazionali, le federazioni datoriali e sindacali del settore metalmeccanico fissano a 4 anni (fino al 31 dicembre 2019) il periodo di vigenza del CCNL.

* Contributo pubblicato in I. ARMAROLI, F. BRUDAGLIO (a cura di), [CCNL Metalmeccanici, spunti e analisi sull'intesa](#), Boll. Spec. ADAPT, 2016, n. 12, con il titolo *Rinnovo metalmeccanici: i punti qualificanti*.

Sistema di relazioni sindacali

Viene istituita una Commissione che avrà la funzione di recepire nel testo contrattuale quanto demandato dal Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014 alla contrattazione nazionale. Viene altresì costituita una Commissione nazionale su salute e sicurezza con il compito di realizzare un evento annuale per l'approfondimento di una specifica tematica di rischio nel settore, fornire orientamenti e indirizzi per progetti formativi diretti agli RLS e RSPP, proporre modalità di verifica delle competenze degli RLS, e valutare l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio. Viene, infine, costituita una Commissione nazionale sulle politiche attive, che ha il ruolo di predisporre linee guida per la definizione di iniziative formative volte alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali. A tale scopo, la Commissione nazionale dovrà occuparsi di raccogliere dati aggiornati riguardanti le competenze richieste sul territorio.

In secondo luogo, viene confermato l'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica, le cui funzioni in materia di sviluppo industriale vengono, però, aggiornate alla luce delle attuali sfide per il settore metalmeccanico. *Industry 4.0* e condizione del Mezzogiorno saranno alcuni dei temi oggetto di approfondimento da parte delle federazioni datoriali e sindacali in questa sede.

Infine, in tema di partecipazione, l'intesa raggiunta stabilisce la possibilità di costituire, nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.500 dipendenti (e non più oltre 3mila dipendenti, come da precedente contratto) un Comitato consultivo di partecipazione, composto in egual misura da rappresentanti datoriali

e dei lavoratori. Il Comitato consultivo si occuperà di esaminare, con cadenza annuale, gli aspetti più rilevanti concernenti le tendenze dei mercati, l'andamento occupazionale e le strategie industriali, e verrà convocato dall'azienda ogni qualvolta saranno in discussione scelte strategiche suscettibili di modificare l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione. Inoltre, viene espletata la volontà di istituire una Commissione che fornisca indirizzi per la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. Infine, si concorda la costituzione, nelle imprese di dimensione comunitaria, dei c.d. "Comitati aziendali", che potranno approfondire le informazioni fornite da Comitati aziendali europei con riferimento ai siti italiani.

Retribuzione

Nessun aumento nei minimi contrattuali è previsto per l'anno 2016. Ai lavoratori saranno corrisposti 80 euro lordi a titolo di una tantum con la retribuzione di marzo 2017. A partire dal 2017, invece, nel mese di giugno di ogni anno le parti provvederanno ad adeguare i livelli retributivi alla dinamica inflattiva reale, e non più prevista, calcolata *ex post* mediante l'indice Ipca.

Gli aumenti dei minimi tabellari, così calcolati, assorbiranno gli incrementi individuali (fatte salve specifiche clausole di non assorbibilità) e gli emolumenti fissi della retribuzione (come ad esempio superminimi collettivi e premi fissi), che venissero eventualmente concordati in sede di contrattazione aziendale dopo il 1° gennaio 2017. Sono esclusi da questo trattamento gli importi salariali strettamente connessi alle modalità di esecuzione della

prestazione lavorativa, come le indennità o maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.

Relativamente al premio di risultato, il documento ne mette in evidenza la totale variabilità in funzione degli obiettivi di performance conseguiti nelle aziende. I criteri per la misurazione del premio di risultato e le modalità per la sua corresponsione saranno stabiliti dalle parti in sede aziendale.

Flexible benefits

Le parti stabiliscono che a partire dal 1° giugno 2017, le aziende attiveranno per tutti i lavoratori piani di “*flexible benefits*” (cioè di beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.

Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

L'ipotesi di accordo rende esplicita l'attenzione riposta dalle parti alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa.

Nello specifico, viene elevata dall'1,2% al 2% l'aliquota contributiva a carico delle aziende a favore dei lavoratori iscritti al fondo pensione nazionale di categoria “Cometa”. Per incentivare l'adesione a questo fondo, le parti si impegnano a promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione congiunta nei luoghi di lavoro, oltre che interventi diretti alle pubbliche istituzioni per

sollecitare l'adozione di provvedimenti legislativi che favoriscano lo sviluppo dei fondi negoziali.

Con riferimento al fondo di assistenza sanitaria integrativa “mè-taSalute”, a partire dal 1° ottobre 2017, la contribuzione sarà a totale carico del datore di lavoro per un importo annuo pari a 156 euro. Hanno diritto a iscriversi al fondo anche i lavoratori con contratto part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi. Nei casi in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, si stabilisce che le parti procederanno ad una armonizzazione dei relativi contenuti, anche al fine di omologare l'onere contributivo a carico dei datori di lavoro, che non potrà comunque essere inferiore a 156 euro all'anno.

Formazione continua e diritto allo studio

Le parti riconoscono il diritto soggettivo alla formazione continua per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato. Tale diritto soggettivo si concretizza nel coinvolgimento dei lavoratori in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, a partire dal 1° gennaio 2017. Sarà possibile erogare gli interventi di formazione secondo le modalità individuate da Fondimpresa e quindi attraverso l'elaborazione di progetti aziendali oppure mediante l'adesione a progetti territoriali o settoriali. Ai lavoratori che non saranno coinvolti nei suddetti percorsi di formazione, saranno comunque riconosciute 24 ore pro capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda (fino ad un massimo di 300 euro), per partecipare ad iniziative di formazione continua. Viene altresì stabilito un monte ore a disposizione di tutti i lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio. Tra i corsi ammis-

sibili quelli finalizzati a conseguire un titolo legale riferibile al Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) e quelli di lingua italiana per lavoratori stranieri.

Inquadramento professionale

Ribadita l'esigenza di innovare un sistema risalente agli anni Settanta e non più compatibile con gli attuali cambiamenti nei modelli di organizzazione del lavoro, anche alla luce della crescente digitalizzazione dei processi produttivi e delle opportunità offerte da *Industry 4.0*, a partire da gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2017, la già costituita Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale provvederà a ridefinire le attuali declaratorie, aggiornando i profili professionali e le relative figure, tenendo conto, tra l'altro, delle responsabilità gerarchico-funzionali, delle competenze trasversali e dei fattori di polivalenza. Contestualmente e fino al 31 dicembre 2018, la Commissione si occuperà anche di avviare, nelle aziende che ne daranno la disponibilità, una fase di sperimentazione degli adattamenti classificatori. I risultati raccolti forniranno ai soggetti firmatari la base utile per definire, entro i termini di vigenza del CCNL, un nuovo sistema di inquadramento professionale.

Orario di lavoro

Dopo aver apportato alcune lievi modifiche alla disciplina dell'orario plurisettimanale e dei permessi annui retribuiti, l'intesa approfondisce alcune novità di rilievo.

In primo luogo, si conviene sull'opportunità di permettere ai lavoratori di accantonare ore di PAR, ore di straordinario e giornate di ferie aggiuntive in una c.d. "banca del tempo", che potrà essere utilizzata per ridurre l'orario di lavoro in prossimità del pensionamento o per contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali. Una apposita Commissione sarà costituita per proporre, entro 3 mesi dalla stipula del CCNL e in sinergia con la Commissione paritetica sulle politiche attive, una proposta operativa al riguardo.

In secondo luogo, viene riconosciuta l'importanza del lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa e strumento utile ai fini di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di una maggiore sostenibilità ambientale e di un efficientamento dei modelli organizzativi. A tal proposito, le parti si impegnano a definire la materia nell'ambito del CCNL, una volta concluso l'iter legislativo di approvazione della normativa.

Infine, viene promosso lo strumento delle ferie e dei PAR solidali, eventualmente concessi dai lavoratori ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori in delicate condizioni di salute. Per favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle imprese, viene introdotta la possibilità per i lavoratori migranti di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, mediante l'impiego delle ferie e dei permessi retribuiti.

Salute e sicurezza

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il documento approvato aggiorna la normativa contrattuale introducendo, tra

l'altro, il coinvolgimento preventivo degli RLS sulla valutazione dei rischi e sulla programmazione degli interventi di prevenzione, un'informazione trimestrale ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza, sui fattori di rischio e sulle tipologie di infortunio e "quasi infortunio", il diritto dei lavoratori a ricevere una copia della cartella sanitaria con gli esiti degli accertamenti, e la sperimentazione di sistemi e modalità di segnalazione dei "quasi infortuni", previa valutazione congiunta di RLS e RSPP. Inoltre, viene prevista la possibilità di sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione sui luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, potranno essere programmati due incontri annuali sui fattori di rischio e le possibili soluzioni. Potranno altresì essere sperimentati i c.d. "break formativi" di 15-20 minuti per aggiornare i lavoratori sulle procedure di sicurezza.

Una interessante novità riguarda gli RLS, che verranno dotati di elementi di identificazione, come cartellino, badge o spilla, per valorizzare il loro ruolo in azienda. Vengono altresì aumentate le ore a disposizione dei singoli RLS nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti (72 ore annue) e oltre i mille dipendenti (76 ore annue).

Congedi parentali e permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, l. n. 104/1992

Viene riconosciuta la possibilità che il diritto al congedo parentale per il padre lavoratore e la madre lavoratrice, possa essere fruito su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi (elevabile a 11 mesi) nei primi 12 anni di vita del figlio. Per quanto riguarda i permessi per

eventi e cause particolari, si prevede che il lavoratore interessato dovrà presentare, con un anticipo di 10 giorni, un piano di programmazione mensile, per consentire un migliore coordinamento con l'attività aziendale.

Trasferte e trasferimenti

L'intesa entra nel merito delle trasferte, precisando alcune regole riferite al rimborso delle spese di viaggio, pasto e pernottamento, e all'indennità di trasferta. Relativamente ai trasferimenti individuali, passa da 50 a 52 anni per gli uomini e da 45 a 48 anni per le donne l'età oltre la quale i trasferimenti possono avvenire solo in casi eccezionali. I trasferimenti collettivi saranno oggetto di preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali, se disposti oltre i 25 km dalla sede.

Appalto

L'ipotesi di accordo prevede una procedura specifica da applicarsi in caso di cessazione di appalto. Dopo il preavviso dato dall'impresa uscente alla RSU, viene attivato un tavolo di confronto della durata di 10 giorni che coinvolgerà l'impresa subentrante e, a richiesta, le organizzazioni sindacali e datoriali. Lo scopo sarà quello di giungere a soluzioni che possano permettere la salvaguardia occupazionale, tenuto conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

...e nel pubblico impiego? (1)

di Giovanni Faverin

L'intesa raggiunta sul contratto dei metalmeccanici segna una tappa estremamente importante di quel processo di rigenerazione del nostro sistema produttivo che nel manifatturiero prende il nome di Industria 4.0. E che non consiste soltanto nell'introduzione di tecnologie innovative, ma altresì di forme altrettanto innovative di organizzazione del lavoro.

Ora è tempo di completare il quadro mettendo mano alla realizzazione della PA 4.0: di costruire cioè un modello di sviluppo fondato sull'innovazione organizzativa e la qualità del lavoro anche nel pubblico impiego. E anche qui con l'accordo politico siglato da Cgil Cisl e Uil con il Governo il 30 novembre 2016 si è finalmente trovata la chiave di volta: nuove regole per il cambiamento attraverso la partecipazione e il coinvolgimento cognitivo dei lavoratori e delle loro competenze. A partire dalle piattaforme produttive (le amministrazioni) e quindi dai posti di lavoro, il vero elemento di snodo di ogni processo di trasformazione.

Perché finora, nonostante le eccellenze di cui dispone, l'“innovazione di processo e di prodotto” nel sistema pubblico italiano è rimasta una chimera? Bastava digitalizzare l'esistente

oppure era necessario ridefinire le regole del gioco, come appunto si è iniziato a fare nel privato?

Guardiamo al significato più ampio della trasformazione digitale: quando un nuovo modo di produrre, condividere ed elaborare le informazioni viene adottato su larga scala, si modificano le abitudini, le aspettative e il modo stesso con cui le persone si relazionano tra loro. Nascono nuove potenzialità di creazione di valore, che richiedono forme adeguate per tradursi in valore reale.

Non aver colto in questa luce la sfida della modernizzazione del settore pubblico, implica aver rinunciato a monte ad incorporare nelle tante riforme di questi anni la forza rivoluzionaria insita in una modalità di comunicazione multidirezionale, interattiva e collaborativa. Questa è una delle ragioni del disallineamento della PA, rispetto a una società in transizione dall'era delle fabbriche a quella delle piattaforme.

PA 4.0 non è la PA che non usa più la carta. Non è nemmeno la completa automatizzazione delle filiere dei servizi pubblici: anche nel contesto della produzione industriale, del resto, non si tratta di escludere il lavoro umano ma di impiegarlo in forme più evolute, in cui possano dispiegarsi le capacità adattive e creative tipiche dell'intelligenza umana. A maggior ragione se parliamo di servizi avanzati alle persone, che implicano competenze complesse sia professionali che relazionali.

PA 4.0 è la PA che si ridisegna facendo proprie, organizzativamente e culturalmente, dinamiche e possibilità che la tecnologia le mette a disposizione. È la PA che risponde innovando alla domanda sociale sempre più forte di qualità dei servizi, anziché essere la zavorra che tende a riportare ogni impulso innovatore

sui binari del “come si è sempre fatto”. Che sa coordinare le progettualità del territorio legate a *smart city*, *smart citizenship* e comunità collaborative, sostenere e mettere a sistema le esperienze autenticamente generative, e magari trarne stimoli per implementare a sua volta nuove modalità di progettazione, organizzazione e offerta dei servizi pubblici.

Tutto questo, però, la pubblica amministrazione non può farlo se non coltiva al suo interno nuovi saperi e nuovi approcci, nuove competenze sia *hard* che *soft*, nuovi modelli organizzativi.

Il salto culturale che genera innovazione non può prodursi come esito di un adempimento di legge. Questa può fornire l'impulso iniziale – ovviamente se è una buona legge, non se è pensata e scritta male – ma il processo di apprendimento organizzativo deve promanare dall'interno: abilitando e sperimentando, e poi mettendo a regime, un modo diverso di lavorare che consenta di coinvolgere di più le persone e liberare le risorse inesprese dell'intelligenza individuale e collettiva.

Nel privato lo sgretolamento del paradigma produttivo fondato sulla centralità della fabbrica ha fatto emergere, insieme a tante contraddizioni anche laceranti, nuove identità professionali capaci di integrarsi secondo modelli a rete e di trasformare la vecchia organizzazione aziendale in una struttura più flessibile e resiliente, quindi più competitiva nel senso avanzato del termine.

Perché non ipotizzare che liberando le oltre 580 professionalità del pubblico impiego, passando da una logica passivizzante fondata sulla gerarchia e sulla prescrizione ad una “attivante”, non si possa imprimere un'accelerazione virtuosa alla riorganizzazione

del sistema e creare reti, dentro e fuori dalla PA, produttrici di valore per una società che cambia?

Un problema ricorrente, nella narrazione ufficiale sulla *smart public governance*, è che sembra mancare il collegamento tra l'esortazione a mettere in campo una progettualità innovativa nei servizi pubblici e quello che si può fare attraverso il coinvolgimento cognitivo dei lavoratori – e attraverso la contrattazione – affinché questa prenda forma. I lavoratori pubblici sono evocati raramente e per lo più in veste di meri esecutori, quasi mai di stakeholder e depositari, insieme ai cittadini utenti, di conoscenze utili ad orientare la progettazione stessa.

Un sindacato innovatore deve sfidare questa cecità selettiva, inserirsi da coprotagonista in questi percorsi e individuare in essi le leve per sviluppare e valorizzare le professionalità pubbliche. Darsi – e proporre ai suoi interlocutori – parole chiave sulle quali si possa impostare una progettualità sociale che riguarda sia la PA *nella* comunità che la PA *come* comunità, facendo in modo che la realizzazione di nuovi servizi (o una riorganizzazione radicalmente migliorativa) diventi un atto di co-creazione di valore pubblico.

La prima è *apprendimento continuo*. Una PA che vuole farsi “intelligente” non può non fare il miglior uso possibile del proprio capitale cognitivo. E dunque deve tornare a investire nei suoi uomini e donne, offrendo a tutti opportunità e incentivi per crescere professionalmente secondo percorsi flessibili, adattabili alle potenzialità del singolo e alle esigenze del contesto in cui opera. In una società in cui il motore della produzione di valore è la conoscenza, tutte le competenze vanno continuamente aggiornate e tutte le professionalità devono ri-concepirsi come percorsi in divenire.

La seconda è *lavoro agile*. Non il vecchio telelavoro, che presupponeva estendere la rigidità tipica delle burocrazie anche fuori dallo spazio fisico dell'ufficio. Ma un modello organizzativo che guarda anche oltre la logica della conciliazione famiglia-lavoro, pur rappresentandone uno degli strumenti chiave. E prevedere quindi, non più come eccezione ma per default, non lavoratori vincolati a una scrivania, a un mansionario e a una serie di adempimenti formali, ma autonomi nel gestire le proprie risorse di conoscenza, competenza ed esperienza umana e professionale, riconosciute per titolo o acquisite e validate sul campo, e responsabili della qualità delle proprie prestazioni in vista di un risultato che richiede l'impegno coordinato di tutti.

Un modello duttile, che sfronda le ridondanze procedurali perché non obbliga a standardizzare, ma permette di assemblare il servizio in rapporto alla situazione specifica e al bisogno individuale. Più motivante e gratificante, perché ad informare le relazioni del lavoratore con i superiori, con i colleghi e con gli utenti è appunto il senso di responsabilità, non la paura di sanzioni; la fiducia reciproca (unita a criteri oggettivi e trasparenti di verificabilità), non il controllo.

Un modello relazionale, ed è questa la grande novità che la connettività globale sta portando anche nel mondo del lavoro: la consapevolezza che nella società della conoscenza i processi non si ottimizzano frammentandoli in "unità di lavoro" e guardando ossessivamente all'efficienza di ciascuna unità presa a sé. È nella relazione, nella connessione collaborativa, che si genera il valore aggiunto rispetto ai costi sostenuti per alimentare il sistema. La performance migliora ridisegnando e valorizzando l'interazione tra le persone. È tempo di iniziare ad allineare la PA a questo

nuovo paradigma, anche se il cammino è lungo e tutto da tracciare, anzitutto dal punto di vista normativo.

La terza – ma certo non ultima – è *partecipazione*. Finora la retorica, spesso anche la pratica, della “partecipazione dei cittadini” ha intersecato ben poco il tema della partecipazione dei lavoratori che il sindacato, la Cisl in particolare, ha posto con forza per il lavoro pubblico come per quello privato. La partecipazione, invece, può realizzarsi con modalità che partono all’interno della PA e aprono verso l’esterno, creando un vero e proprio *continuum dell’innovazione* organizzativa e sociale. E che possono avere nel sindacato un promotore formidabile, nella misura in cui saprà esaltare il ruolo delle rappresentanze di ente e trovare le giuste formule per integrare la partecipazione esercitata attraverso di esse con nuove forme di partecipazione diretta dei lavoratori. Un “sindacalismo 4.0” per spingere l’evoluzione organizzativa della PA.

In questa prospettiva il rinnovo dei contratti nazionali e la ridefinizione delle relazioni sindacali non sono di per sé la panacea che trasforma un apparato novecentesco in infrastruttura intelligente del secolo digitale. Ma creano le condizioni affinché l’innovazione partecipata metta radici in tutto il sistema pubblico, risolvendo anzitutto una serie di ambiguità e storture nate dall’affastellarsi sordinato di riforme per quasi un decennio. Partendo da una premessa che, nell’accordo per il lavoro pubblico, si è tradotta in impegno preciso da parte del Governo: occorre riequilibrare il rapporto tra legge e contrattazione a favore di quest’ultima, e individuare ambiti ulteriori in cui la partecipazione sindacale possa esercitarsi e diventare essa stessa una leva potente di innovazione organizzativa che trova il suo cardine nel posto di lavoro.

Riassegnare alla corresponsabilità delle parti gli aspetti organizzativi dei rapporti di lavoro – formazione, flessibilità oraria, mobilità, monitoraggio dei fabbisogni di personale, valorizzazione delle competenze, un sistema di valutazione basato su criteri che riconoscano l’apporto individuale e al tempo stesso esaltino la performance collettiva – rappresenta oggi un traguardo, ma a partire da domani potrà e dovrà diventare a sua volta il punto di partenza per sperimentazioni ancora più avanzate, da progettare e applicare amministrazione per amministrazione, per portare innovazione nei più diversi ambiti dei servizi pubblici, coinvolgendo attivamente i lavoratori e i loro rappresentanti nel luogo stesso in cui si realizza il processo produttivo.

Possiamo ad esempio, invece di fomentare la competizione interna tra le persone, incentivarle ad auto-organizzarsi in team di lavoro, in modo da gestire meglio carichi e orari valorizzando il ruolo e il contributo di ciascuno. Così come possiamo abbattere la separazione tra uffici e costituire gruppi di progetto intorno a obiettivi o problemi complessi, che richiedono un approccio trasversale e multidisciplinare: si metterebbe a valore l’enorme varietà di profili professionali di cui dispone la PA consentendo un arricchimento reciproco tanto dei singoli quanto degli enti, che sarebbero facilitati nel maturare visioni d’insieme e sinergie operative.

Possiamo incorporare strutturalmente nei processi decisionali *input* e *feedback* dei lavoratori, organizzando briefing frequenti per informare, discutere, raccogliere osservazioni e suggerimenti. Possiamo costituire *communities* sui social media come spazi collaborativi virtuali, in cui lasciare che si aggregino spontaneamente comunità professionali che scambiano, confrontano e condivi-

dono conoscenze ed esperienze, e si possa comunicare in maniera più aperta con gli utenti.

Possiamo infine sperimentare metodologie progettuali collaborative, come il *co-design* dei servizi: cercare risposte ai bisogni con un approccio pratico e creativo, attivando laboratori aperti con lavoratori e cittadini per far emergere soluzioni innovative dal basso e tradurle in prototipi da testare e perfezionare, prima di implementarli su larga scala o, meglio ancora, renderli disponibili come modelli replicabili e adattabili a diversi contesti.

Ridefinito un quadro normativo che finalmente non comprime, ma abilita e incentiva la contrattazione dal livello nazionale fin dentro ad ogni singolo ente, toccherà a questa creare le condizioni diffuse per una compartecipazione attiva, responsabile e motivata dei lavoratori pubblici alla sfida dell'innovazione. E la "PA 4.0" potrà esserne non solo abilitatrice a beneficio di altri soggetti sociali e produttivi, ma incubatrice essa stessa di innovazione e valore pubblico costruito sulle competenze e le professionalità delle persone.

...e nel pubblico impiego? (2)

di Francesco Verbaro

Nel parlare di riforme della PA, si fa continuo riferimento a leggi e decreti, considerando i provvedimenti formali come gli unici fatti idonei ad introdurre cambiamenti nel settore pubblico.

Eppure il mondo del lavoro è interessato da ormai qualche anno da una delle più importanti rivoluzioni della storia, la c.d. quarta rivoluzione industriale, rilevante per l'impatto dirompente e la velocità con la quale si sta manifestando.

Il settore pubblico sembra immune da certi cambiamenti, in particolar modo nei settori e negli ambiti fortemente incentrati sulle procedure e meno aperti all'utenza e al mercato.

Mentre il mondo del lavoro privato procedeva verso una maggiore flessibilità, negli ultimi anni il settore pubblico si è sempre più ingessato. Paradossalmente se negli anni Novanta andava in voga anche in Italia lo slogan *“from the red tapes to results”*, adesso sembrano essere tornati di moda i *“red tapes”* e i formalismi. Si pensi alla pluralità di norme in materia di contrasto alla corruzione, tema che il legislatore ritiene di affrontare in Italia con una pluralità di leggi ed adempimenti e non puntando sulla buona amministrazione. Spesso i fenomeni di corruzione si annidano dove vi è una

“cattiva amministrazione” ed un’assenza di programmazione. Una buona programmazione, l’individuazione di obiettivi reali e sfidanti, la revisione, semplificazione e digitalizzazione dei processi aiutano fortemente a prevenire la corruzione. Diversa è stata invece la strada italiana, fortemente caratterizzata da adempimenti e documentazione e poco da fatti e buone pratiche.

Anche il percorso al quale abbiamo assistito negli ultimi anni, e in particolare dal 2008 ad oggi, ha visto sempre più ridurre le aree di discrezionalità della pubblica amministrazione, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane. La spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni lievita dai 110 miliardi del 2001 ai 170 miliardi del 2007. Una crescita rilevante alla quale non corrisponde una crescita della produttività e della qualità dei servizi.

Emerge chiaramente dall’esperienza della prima contrattualizzazione una incapacità della PA di essere buon gestore, manager e quindi buon datore di lavoro. La reazione alla cattiva performance degli anni 1998-2007 è stata di tipo legislativo, volta, anche sull’onda della crisi di finanza pubblica, a ridurre gli spazi di autonomia contrattuale e gestionale bloccando la flessibilità nelle assunzioni e nella contrattazione di secondo livello.

L’esperienza dell’autonomia irresponsabile porta ad una reazione di carattere pubblicistico, che allontana il settore pubblico sempre di più dai modelli privatistici e dai percorsi di innovazione che si affermano nel frattempo nel settore privato.

L’organizzazione del lavoro rimane vecchia per diverse cause: processi fondati sulle leggi e non sugli obiettivi e i servizi, frammentazione delle competenze, quindi scarsa digitalizzazione, re-

visione della spesa che non libera risorse ma realizza sotto “falso nome” ulteriori tagli lineari, invecchiamento del personale, riduzione della formazione e peggioramento della stessa, blocco dei salari e scomparsa sostanzialmente delle leve della retribuzione accessori. Sono queste alcune delle cause che certamente caratterizzano l’allontanamento sostanziale tra pubblico e privato, più grave di quello derivante dalle fonti e dalle mancate armonizzazioni legislative. Vedi mancata armonizzazione sul d.lgs. n. 276/2003 e sull’art. 18 della l. n. 300/1970.

Anche la più recente produzione legislativa in materia sembra ritornare ai temi dell’emergenza del 1992, quali corruzione, assenteismo e taglio della spesa. La stessa l. n. 124/2015 segue questa logica. Se pensiamo ai provvedimenti ultimi, essi sono orientati più a sottolineare gli obblighi di presenza (d.lgs. n. 116/2016) piuttosto che gli obblighi di partecipazione, rendimento e di raggiungimento del risultato.

Mentre la quarta rivoluzione industriale con lo *smart working* e il lavoro agile spinge su un coinvolgimento del collaboratore sui processi e sui risultati, nella pubblica amministrazione, invece, ad iniziare dai provvedimenti sul disciplinare, si pone attenzione prevalentemente sulla presenza.

Una luce si vede nell’accordo sul lavoro pubblico firmato dal Governo con le organizzazioni sindacali. Si vuole creare una svolta dando fiducia alle parti sociali del settore pubblico per rilanciare e, potremmo dire senza retorica, per “salvare il settore pubblico”, colpito più da una crisi funzionale, di motivazione ed impegno delle risorse umane, che da una crisi finanziaria. La rassegnazione sembra caratterizzare l’atteggiamento di chi lavora e

di chi governa le pubbliche amministrazioni, oltre che dei cittadini.

La flessibilità di secondo livello potrà dare rilancio alle relazioni sindacali e alla gestione delle risorse umane e valorizzare risorse che richiedono aggiornamento continuo, valorizzazione, welfare aziendale, incentivi alla motivazione e alla produttività.

Si tratta, come dice l'accordo, di migliorare l'efficienza della prestazione lavorativa, migliorando l'organizzazione del lavoro. Si tratta di aprire e non di proteggere il settore pubblico dai cambiamenti, puntando su un'autonomia responsabile governata e controllata dai risultati e da standard e non dai controlli formali.

La contrattazione di secondo livello deve riacquistare un ruolo di governo di prossimità delle risorse umane e come tale capace di introdurre una serie di flessibilità utili all'organizzazione e di giustificare le maggiori risorse. Piani veri di revisione qualitativa e quantitativa della spesa, processi di digitalizzazione e riorganizzazione possono essere favoriti da una contrattazione di secondo livello. Mentre oggi sono ostacolati dalle resistenze interne.

Un personale con un'età media tra le più alte dei Paesi Ocse, oltre 51 anni, mentre aumenta l'età pensionabile deve essere salvaguardato e valorizzato attraverso nuovi diritti nell'ambito di un *welfare to work* avanzato. Il diritto all'apprendimento continuo non passa attraverso un'ennesima e formale riforma delle scuole di formazione delle pubbliche amministrazioni, ma da strumenti di flessibilità come i voucher nell'ambito di una rilevazione non burocratica delle competenze necessarie al settore pubblico. Fino adesso il settore pubblico è stato escluso dalle norme di incentivo sulla produttività e il welfare aziendale, strumenti necessari in

un'organizzazione del lavoro che cambia e che passa dalla contrapposizione alla condivisione di obiettivi e risultati. Condivisione che dovrebbe essere ancora più forte nel settore pubblico, per i valori che sottendono l'organizzazione e il finanziamento dello stesso.

Possiamo dire che il settore pubblico è stato colpito non solo da un blocco delle risorse, quello previsto dal d.l. n. 78/2010 e superato dalla Corte costituzionale, ma da un blocco culturale e da un atteggiamento di rassegnazione, che ha allontanato il settore pubblico ancor più dall'economia e dalla società oltre che dal diritto del lavoro privato.

Le risorse umane si possono e si devono recuperare rilanciando le missioni, i compiti e i servizi della PA. Per far questo servono strumenti nuovi, che non possono essere fondati sulle leggi. I cambiamenti passeranno sempre di meno dalle leggi e sempre di più dalle innovazioni gestionali. Per questo occorre ridare alla contrattazione collettiva, soprattutto di secondo livello, il ruolo di strumento gestionale e non di fonte di spesa.

Stiamo dando quindi oggi alla PA una seconda chance.

Sarebbe un peccato per le parti sociali, per la dirigenza e per le istituzioni perderla. Potrebbe essere l'ultima.

Postfazione

di Emmanuele Massagli

Nel nostro Paese si è incominciato a discutere del fenomeno noto come *Industry 4.0* con molto ritardo rispetto al dibattito internazionale e senza una organizzata e cosciente regia istituzionale (è recentissimo il piano del Ministro dello sviluppo economico dedicato alla “fabbrica intelligente”). Di conseguenza, maggiore è la consapevolezza della portata della quarta rivoluzione industriale guadagnata dalle economie che competono con il nostro sistema manifatturiero: Germania, Stati Uniti, Giappone, ma anche Cina.

I contenuti del rinnovo del contratto dei metalmeccanici sottoscritto a fine novembre 2016 anticipano per lungimiranza e concretezza delle soluzioni il piano del Governo. In particolare, le parti sociali hanno capito che ciò che va modificandosi non è la mera tecnologia di produzione o i soli processi organizzativi e neanche, ovviamente, la concezione profonda della parola “lavoro” (sono questi i due estremi su cui si polarizzano i conservatori cronici, che ancora identificato *Industry 4.0* con la sola automazione, da un lato, e gli ansiosi di cambiamento o, ancor più, della retorica del cambiamento, dall’altro). Sono in stravolgimento invece le tradizionali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (retaggio di quel modello di grande fabbrica vittorioso in

dottrina e in politica negli anni Settanta, ma mai realizzatosi nella pratica), le consuete categorie di classificazione delle attività economiche (secondario, terziario e quaternario si fondono insieme nell'epoca dell'*Internet delle Cose*) e, soprattutto, la centralità del lavoro nella vita delle persone. Oggi il collaboratore (più che il “dipendente”) non chiede al suo committente (più che “datore di lavoro”) soltanto salario, bensì, innanzitutto, riconoscimento e, quindi, partecipazione, welfare, percorsi di crescita, formazione.

Sono proprio questi i contenuti culturalmente più originali del nuovo contratto dei metalmeccanici. Certo è rilevante anche il meccanismo di recupero dell'inflazione *ex post*, così come la maggiore durata del contratto, la centralità della salute e sicurezza sul lavoro o la variabilità obbligatoria del premio di produttività; molto più moderni (nel senso etimologico del termine, quindi “adeguati al nostro tempo”) sono però i capitoli dedicati al welfare contrattuale (previdenza complementare e assistenza sanitaria), ai *flexible benefits* riconosciuti a tutti i lavoratori (per quanto sarà complessa l'esecuzione tecnica di questa parte del contratto) e, soprattutto, alla formazione delle persone.

È ancora presto per identificare come storico questo rinnovo. Certamente è un cambio di direzione; certamente è uno snodo, qualcosa in più di un semplice accordo di transizione, la cui portata si potrà comprendere più compiutamente una volta verificata l'effettiva realizzazione di quanto condiviso da Federmeccanica e dalle sigle sindacali (finalmente) tutte, nonché concluso il tavolo di riforma delle “regole del gioco” ancora aperto a livello confederale.

Tra le più rilevanti novità ricordate, quella più dirompente è il riconoscimento di un diritto soggettivo alla formazione. È questo

il capitolo che più guarda al futuro e al lavoro 4.0 (oltre la sola “fabbrica 4.0”). Il monte ore riconosciuto può apparire risicato, qualcuno avanza dei dubbi sulla praticabilità di questa misura nelle piccole imprese, permangono le osservazioni critiche al funzionamento dei fondi interprofessionali.

Ciononostante sono almeno due gli spunti di riflessione che emergono dopo l’analisi del nuovo e corposo art. 7 (da leggersi insieme all’art. 8 dedicato al *Diritto allo studio*).

Primo. Oggetto della norma è la formazione continua, che con questo contratto incomincia ad essere intesa anche fuori dalle aule universitarie e parlamentari come diritto soggettivo, tutela contro la disoccupazione causata dalla obsolescenza delle competenze (fenomeno accelerato dal progresso tecnologico) più efficace di qualsiasi vincolo normativo, art. 18 *in primis*. Nel nuovo contratto non trovano spazio disposizioni dedicate alla alternanza formativa ed all’apprendistato di primo e terzo livello. Questo è certamente un limite dell’ipotesi di accordo. Tuttavia, in questa fase storica e nel settore manifatturiero in particolare, la formazione continua è nevralgica tanto quanto la formazione iniziale. Se infatti l’istruzione dei giovani è fondamentale per garantire al mercato del lavoro persone integralmente formate e per questo adattive ed occupabili in un mercato del lavoro in trasformazione, è indubbio che altrettanto rilevante, sebbene ben più problematica, sia la sfida della riqualificazione dei lavoratori cresciuti e formati nella stagione del posto fisso dal diploma alla quiescenza, nei decenni della “linearità” (prima si studia, poi si lavora, infine si va in pensione). La formazione dei giovani, quando correttamente impostata, è capace di accompagnare gli studenti nella transizione dalla scuola/università al lavoro; ha quindi una funzione (anche) “preventiva”. Al contrario, di fronte al problema

sociale e politico di un cinquantenne che nella vita si è abituato a svolgere mansioni ripetitive ora sostituite dalla tecnologia è impossibile intervenire con una strategia di lungo termine, ma necessariamente si opera in emergenza. La soluzione politico-sindacale più tradizionale di fronte a situazioni di questo genere è il prepensionamento o quantomeno uno “scivolo” che permetta alla persona di uscire in anticipo dal mercato del lavoro. Questo approccio non è più possibile per almeno due ragioni: offende la dignità della persona e il suo diritto a contribuire alla vita della società, tanto più quando ancora fisicamente sano e con decenni di vita attiva avanti a sé; è insostenibile per il bilancio pubblico. Venuta meno questa soluzione, non resta che provare a reinserire nel mercato del lavoro le persone espulse, aggiornandone le conoscenze e riqualificandole. Questo processo può essere a carico del solo bilancio pubblico o anche essere partecipato dalle imprese. Nel caso italiano, come mostra il contratto dei metalmeccanici, è sostanzialmente solo a carico delle imprese, che decidono di investire sulla formazione continua per incrementare la propria competitività nel mercato dei prodotti/servizi e, così facendo, incrementano anche la occupabilità dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Una delle sfide di questo periodo di trasformazione è quindi rimotivare anche i lavoratori più esperti; prova che può essere superata con la formazione continua. Anzi nell'epoca dell'*Internet delle Cose* permessa dalla connessione perpetua si potrebbe dire “con la formazione perpetua”. Tipologia di formazione che per essere efficace deve fondarsi sulla stessa metodologia pedagogica che rende decisivi i dispositivi didattici dell'alternanza scuola-lavoro e dell'apprendistato: l'alternanza formativa. Nella formazione iniziale è questo il metodo adeguato a leggere gli effetti del progresso tecnologico sull'economia poiché, mediante

l'integrazione tra formazione e lavoro (e quindi tra teoria e pratica) è in grado di formare persone capaci di affrontare la mutevolezza del mercato del lavoro; allo stesso modo, per rendere costantemente occupabili le persone già operanti nel mercato del lavoro è necessario tramite la formazione continua costruita in alternanza formativa, integrare lavoro e formazione (e quindi astrazione ed azione).

Secondo. Il contratto dei metalmeccanici scommette, quindi, sulla valorizzazione delle persone prima che sulla loro esclusione, sulla possibilità di tutti di partecipare alla produzione di valore economico e sociale invece che sui prepensionamenti. Questa volontà fa emergere una seconda parola chiave di questo contratto che è "partecipazione". Il rinnovo dei metalmeccanici riscoprendo l'effettiva variabilità dei premi di produttività, la condivisione di soluzioni di welfare fiscalmente vantaggiose per entrambe le parti e, soprattutto, la formazione continua intesa come fattore di produttività e di competizione tanto per l'azienda quanto per la singola persona, riscopre una volontà partecipativa, la partecipazione dei lavoratori intesa innanzitutto come collaborazione tecnico-organizzativa prima ancora che economica (da sempre mal digerita dalle associazioni sindacali) e gestionale (mai piaciuta davvero alle associazioni datoriali). Non ci può essere effettiva possibilità di dialogo tra lavoratore e imprese sul miglioramento di prodotto e di processo, finalizzato alla maggiore creazione di valore da spartire in prossimità tra tutti i soggetti coinvolti nel conseguimento di questo risultato, senza il costante arricchimento delle competenze e ampliamento delle conoscenze della persona e, quindi, ancora una volta, senza effettiva ed efficace formazione.

Partecipazione e formazione perpetua sono allora i lasciti più significativi di questo contratto. Conquiste (per entrambe le parti) da non banalizzare, cristallizzare in dottrina o ricondurre subito a vecchie categorie sindacali, perché ulteriore e significativa prova che il mondo del lavoro sta cambiando e con esso le relazioni industriali, anch'esse in transizione verso il "4.0".

APPENDICE

Allegato 1

Il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti

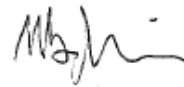
FEDERMECCANICA



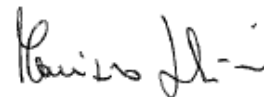
ASSISTAL



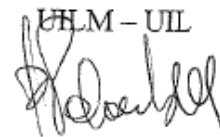
FIM – CISL



FIOM – CGIL



UILM – UIL



Roma, 26 novembre 2016

Il presente accordo scade il 31 dicembre 2019

Le parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle del Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare nel mese di gennaio 2017, e comunque nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che il T.U. 10 gennaio 2014 demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione sarà composta da 6 rappresentanti di Federmeccanica, Assital e da 6 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm.

Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU.

MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

TABELLA

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio 2015
1a	1.297,81
2a	1.432,58
3a	1.588,63
3a Super	1.622,96
4a	1.657,28
5a	1.774,89
5a Super	1.902,42
6a	2.040,98
7a	2.278,56
8a Quadri	2.333,17

In via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali:

- Per l'anno 2016 sono confermati i minimi per livello alla tabella di cui sopra;
- A decorrere dal 2017, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

In fase di prima applicazione nel mese di giugno 2017 si prenderà a riferimento il tasso medio di variazione dell'anno 2016 sul 2015.

Le parti procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della

retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Con la retribuzione afferente il mese di marzo 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 1° marzo 2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi.

Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

A decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un costo massimo di 100 euro.

Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro.

~~Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, relativamente al biennio 2013-2014, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di luglio 2015 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di settembre 2015.~~

~~Ai lavoratori inquadrati nella 7ª categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a 59,39 euro mensili lordi già riconosciuto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2014 tale elemento è conglobato nei minimi tabellari della 7ª categoria.~~

~~Ai lavoratori con qualifica di quadro è corrisposta un'indennità di funzione pari a 114,00 euro (comprensiva dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria) già riconosciuta dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. A decorrere dal 1°~~

~~gennaio 2014 la suddetta indennità di funzione è conglobata nei minimi tabellari della 8^a categoria Quadri.~~

~~DIVERSA DECORRENZA DEI MINIMI TABELLARI~~

~~Al fine di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, per far fronte a situazioni di crisi e per agevolare gli *start up*, per favorire accordi per l'incremento della produttività (ed eventualmente fruire dei benefici fiscali e contributivi che saranno definiti dal Governo in relazione all'Accordo "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia), potrà essere stabilita, mediante accordo aziendale, una diversa decorrenza dei minimi in vigore al 1° gennaio 2014 e al 1° gennaio 2015 con spostamento in avanti, rispettivamente, fino a dodici mesi. Al termine di ciascun periodo di differimento i minimi dovranno in ogni caso essere pari ai rispettivi importi.~~

~~Nelle imprese prive di rappresentanza sindacale la definizione dell'accordo di secondo livello che stabilisce la diversa decorrenza dei minimi seguirà la seguente procedura:~~

- ~~— l'azienda invierà la proposta di differimento all'Associazione territoriale cui sia iscritta o conferisca mandato;~~
- ~~— l'Associazione territoriale al fine della definizione dell'accordo si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta e il confronto sulla stessa.~~

Art. 12. - *Premio di risultato.*

omissis

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, ~~e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche~~ **sarà** totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

omissis

Art. 15. – Previdenza Complementare.

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° giugno 2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari ~~all'1,2% al 2% dei minimi contrattuali~~ **ragguagliata al valore cumulado di minimi tabellari, E.D.R., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria.**

A decorrere dal 1° giugno 2017 i lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale. ~~La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.~~

~~L'aliquota contributiva a carico dell'azienda sarà elevata all'1,4% a decorrere dal 1° gennaio 2012 e all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013 a condizione che il lavoratore contribuisca almeno in pari misura.~~

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a COMETA per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo **COMETA** di cui al primo comma.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito www.Cometafondo.it.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia **disponibili anche sul sito www.Cometafondo.it**, del ~~10 marzo e 20 ottobre 1997, dell'8 maggio 1998, del 20 giugno 2003 e del 19 marzo 2007.~~

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente Contratto, confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici, ~~si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo~~ **sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.**

In particolare, si impegnano mediante apposite iniziative a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

Sez. Quarta. Art.1 – Assunzione.

Inserire al terzo comma:.....la modulistica riguardante l'iscrizione a Cometa **e la scheda informativa di cui all'art. 15, Sezione Quarta, Titolo IV.**

Art. 16. – Assistenza Sanitaria Integrativa

A decorrere dal 1° ottobre 2017, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data ~~I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, al superamento del periodo di prova,~~ sono iscritti ~~possono volontariamente iscriversi~~ al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di mètaSalute.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° ottobre 2017 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della CIG in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° ottobre 2017 a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dal primo comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti

dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 euro annui entro il 31 dicembre 2017

Norma transitoria

Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina rimangono invariate le modalità e contribuzioni in essere.

~~Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:~~

~~a) _____ a decorrere dal 1° gennaio 2013, due euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.~~

~~b) _____ a decorrere dal 1° gennaio 2015, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~

~~c) _____ a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.~~

~~Per quanto qui non espressamente richiamato vale quanto previsto dagli accordi in materia del 10 novembre 2011 e del 22 maggio 2012 recepiti nel Regolamento del Fondo métaSalute (www.fondometasalute.it).~~

Dichiarazione delle parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti in sede di stesura del testo contrattuale si impegnano a realizzare un aggiornamento della presente disciplina finalizzato ad un rafforzamento del sistema di Osservatori e di Commissioni attraverso una più adeguata individuazione di compiti ed attività e più efficaci sinergie fra le aree tematiche in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.

In particolare, le parti provvederanno all'aggiornamento dei compiti degli osservatori paritetici territoriali e quello nazionale, in materia di monitoraggio ed analisi dei Premi di risultato, anche alla luce di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14 luglio 2016, finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizione delle agevolazioni fiscali previste dalla legge.

Ai fini di cui sopra le parti, a livello territoriale, valuteranno congiuntamente la possibilità di iniziative di promozione, anche mediante la costituzione di un apposito gruppo di lavoro.

Quanto sopra al fine di migliorare la competitività delle imprese ed accrescere il potere di acquisto e il welfare per i lavoratori.

Le parti convengono, sin d'ora, sulle seguenti modifiche ed implementazioni.

Costituzione di un'apposita commissione nazionale su Salute e Sicurezza

Le Parti stipulanti allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la Salute e sicurezza con i seguenti compiti:

- istituire, con cadenza annuale, nell'ambito della settimana nazionale della Sicurezza, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore. Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche, saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale;

- fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RLS RSPP tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nei territori e anche al fine di consentire una migliore interlocuzione e collaborazione in tema di sicurezza sul lavoro nonché al fine di favorire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi;

- fornire, anche interagendo con gli OPP, orientamenti e indirizzi per Progetti formativi e di aggiornamento degli RLS finalizzati a migliorare ed accrescere la loro qualificazione promuovendo in via prioritaria le seguenti soluzioni in ragione della loro praticabilità: a) corsi di formazione e aggiornamento svolti all'interno delle aziende con almeno 6 RLS; b) corsi di formazione e aggiornamento nell'ambito di corsi interaziendali distinti in relazione ai settori in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti; in assenza

di numeri sufficienti per la realizzazione della precedente modalità, verrà privilegiata la possibilità di corsi di formazione ed aggiornamento per metalmeccanici;

- promuovere la sperimentazione di modalità di verifica delle competenze degli RLS;
- analizzare ed approfondire, anche ai fini dei compiti di cui sopra, l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio sulla base delle conoscenze disponibili, con particolare riferimento ai dati forniti dall'Inail, e tenuto conto delle specificità delle diverse attività che compongono la categoria.

Costituzione di un'apposita commissione nazionale sulle Politiche attive.

Le Parti, ritenendo strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo, convengono sulla necessità di impegnarsi per quanto riguarda il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti ad individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.

A tal fine convengono di costituire la Commissione nazionale per le Politiche attive con i seguenti compiti:

- predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;
- anche al fine di quanto sopra si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Art. 1. – Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica.

1.2. - Sviluppo industriale.

Quest'area tematica sarà dedicata all'**Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche produttive ed occupazionali anche in relazione alle evoluzioni connesse a Industria 4.0** ~~dei temi connessi allo sviluppo del settore metalmeccanico ed alle misure di politica industriale che possono favorirlo~~ **anche** con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e delle altre aree a più alta tensione occupazionale ~~e alla realtà delle piccole imprese nonché di altri temi rilevanti e condivisi.~~

Saranno condotti approfondimenti specifici, ~~su richiesta di una delle parti, utilizzando anche dati aziendali aggregati forniti da Federmeccanica, con riferimento ai seguenti sottosettori:~~ **previa valutazione comune delle parti, con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche e dell'installazione di impianti come definiti nella classificazione delle attività economiche attualmente Ateco 2007.**

- ~~1) Siderurgia;~~
- ~~2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;~~
- ~~3) Mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;~~
- ~~4) Navalmeccanica;~~
- ~~5) Aeronautica, avionica, aerospaziale e industria della Difesa;~~
- ~~6) Macchine utensili e produzione di macchine in genere;~~

~~7) Impianti industriali, montaggi e carpenteria, installazione di impianti e reti telefoniche ed elettriche;~~

~~8) Elettromeccanica;~~

~~9) Elettrodomestici ed elettronica civile;~~

~~10) Elettronica, informatica e telecomunicazioni;~~

~~11) Meccanica generale.~~

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per **evidenziare** **promuovere** **presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore.** ~~condizioni generali che favoriscano nuovi insediamenti produttivi nelle aree ad alta disoccupazione.~~

~~Art. 3. - Osservatori paritetici in sede aziendale~~ **Comitato consultivo di partecipazione**

Nelle aziende che occupano complessivamente più di ~~1.500-3.000~~ dipendenti e **con almeno due unità produttive con più di 300 dipendenti o almeno una unità produttiva con più di 500 dipendenti è costituito saranno costituiti,** su richiesta di una delle parti, ~~Osservatori paritetici~~ **il Comitato consultivo di partecipazione composto** formati da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il comitato consultivo di partecipazione si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di parte motivata da circostanze rilevanti concernenti il complesso aziendale per esaminare:

L'attività degli Osservatori si articola nelle seguenti aree tematiche:

3.1. ~~Analisi della~~ Struttura e delle tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2. Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.

3.3. Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

Il comitato consultivo di partecipazione è inoltre convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche rilevanti riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione anche al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

~~Gli Osservatori si riuniscono di norma annualmente.~~

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri ~~dell'Osservatorio,~~ agli adempimenti di cui all'art. 78, Sezione prima, del presente C.c.n.l.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Definizione, in sede di stesura del Ccnl, di iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione anche utilizzando le risorse di Fondimpresa.

Art. 8 - Informazione e consultazione in sede aziendale

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti concordano di istituire una Commissione ~~che con poteri negoziali finalizzata a realizzare una normativa contrattuale coerente con le preannunciate innovazioni legislative in materia di informazione, consultazione e partecipazione.~~ **fornirà indirizzi al fine di promuovere la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, valuteranno l'opportunità di individuare uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

*Art. 9. - Informazione e consultazione dei lavoratori
nelle imprese di dimensione comunitaria.*

- Omississ -

Ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, le parti convengono che nelle imprese di dimensione comunitaria, verranno costituiti appositi organismi denominati "comitati aziendali" **che, a richiesta di parte potranno approfondire le informazioni fornite in sede di CAE riguardanti i siti italiani.**

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.
- e) l'azienda

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro (sono in corso verifiche tecniche per introdurre una formulazione adeguata rispetto alle norme fiscali).

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni Paritetiche, Aziendali, Territoriali e Nazionale, di cui all'art. 4, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima.

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r. o Posta Elettronica Certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 8 – Diritto allo studio

A far data dal 1° gennaio 2017 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art 7 saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

Le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	<i>Tipologia corsi¹</i>	<i>Istituti erogatori</i>	<i>Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1</i>	<i>Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi</i>
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.	Centri Provinciali di Istruzione per gli Adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007.	250 ore triennali.	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore ² .
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ.	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di IeFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.	150 ore triennali.	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore ³ .
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).	Università, ITS.	150 ore triennali.	

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

A richiesta dell'azienda il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al presente articolo.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il

¹ Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato.

² E' possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.

³ E' possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 9, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali

Livello EQF	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento scelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di leFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di leFP ³⁴
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di leFP ³⁵
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
7	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFA)
	Laurea Magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

³⁴ L'attestato può essere ottenuto anche presso gli Istituti Professionali di Stato, in regime di sussidiarietà, ovvero in apprendistato qualifica per giovani di età superiore ai 15 anni

³⁵ Il diploma può essere conseguito anche presso gli Istituti Professionali di Stato, in regime di sussidiarietà, ovvero in apprendistato per giovani di età superiore ai 15 anni

Livello EQF	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFA)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione (I)	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFA)
	Diploma di perfezionamento o master (I)	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFA)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione (II)	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFA)
	Diploma di perfezionamento o master (II)	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFA)

Gli esiti del processo di referenziazione sono stati anche sottoposti ad una consultazione pubblica³⁶ aperta alla partecipazione di tutti i cittadini, che ha voluto anche condividere i contenuti del Rapporto italiano di Referenziazione con la comunità scientifica, gli operatori del settore, i cittadini. La consultazione si è svolta dal 12 luglio al 17 agosto 2012, promossa on line.

Hanno partecipato alla consultazione rispondendo ad un breve questionario 150 soggetti che operano nel mondo dell'istruzione, della formazione professionale, in organizzazioni datoriali e sindacali, ma anche presso Università, Regioni, consulenti o liberi professionisti, imprese.

³⁶ Una analisi più analitica sui risultati della consultazione nazionale è riportata nel Documento Allegato al Rapporto nazionale di referenziazione.

DICHIARAZIONE D'INTENTI

Le Parti, nel riconoscere l'importanza del contratto di apprendistato di I e III livello quali strumenti di integrazione tra sistema di istruzione e lavoro, si impegnano a definire una specifica disciplina, tenendo altresì conto di quanto già definito nell'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016.

Art. 7. - *Trasferta.*

Rimborso spese.

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ~~al di fuori del comune di assunzione~~ e ad una distanza superiore ai 20 Km. dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;

b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) **il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento.**

Il rimborso per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; **in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.**

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, ~~se non vengano utilizzati automezzi aziendali,~~ corrispondenti ai mezzi di trasporto **forniti o** autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della ~~missione~~ **trasferta** ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione come disciplinato dall'art.4, Sezione quarta Titolo IV.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità **di trasferta** forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	dal 1° gennaio 2014
Trasferta intera	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10 per cento.

Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di Contratto.

Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le parti confermano che non saranno erogati rimborsi nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli

godute dai singoli o derivanti da accordi aziendali o **provinciali**, le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Trattamento per il tempo di viaggio.

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

È facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

Trasferte con pernottamento

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato.

Il rimborso delle spese o **l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti** ~~è dovuto~~ ininterrottamente ~~per tutti i giorni interi~~ **per tutto l'arco temporale** fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il

lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso luogo di lavoro/cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle eventuali spese sostenute di vitto e pernottamento.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio.

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.

Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno **su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o all' delle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti dell'organismo sindacale territorialmente competente**, su richiesta di quest'ultimo, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordinamento.

I permessi sindacali di cui i suddetti organi di coordinamento potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente Contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione seconda «Diritti sindacali».

Le aziende che abbiano una prassi applicativa della disciplina prevista al punto XI) del precedente C.c.n.l., in alternativa alla disciplina di cui al presente articolo, continueranno nella sua applicazione.

Art. 8. - *Trasferimenti.*

I lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito **di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.** del comprensorio.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

Art. 9bis - Lavori Pubblici di servizi

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'art. 50 D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 20 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni sindacali e datoriali.

Il confronto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione si attiverà sui seguenti punti :

a) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;

b) al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

c) l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;

d) le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'art. 1, Sezione Quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, debba essere aggiornato e rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di gennaio 2017, la già costituita Commissione paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2017 e, qualora la valutazione della proposta sia positiva, le Parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati.

Contestualmente, a partire dal mese di gennaio 2017, verrà avviata una sperimentazione, da parte delle aziende che daranno la loro disponibilità, di adattamenti classificatori con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, tenendo conto della composizione ed alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati.

Le aziende interessate ne daranno comunicazione alla Commissione Paritetica nazionale trasmettendo la soluzione sperimentalmente convenuta in sede aziendale.

La Commissione paritetica nazionale monitorerà le sperimentazioni che si realizzeranno sulla scorta della presente intesa e, a richiesta congiunta, fornirà supporto alla sperimentazione. La Commissione, inoltre, analizzerà, anche attraverso appositi incontri seminariali, i casi aziendali già in essere individuando i contenuti più coerenti con gli obiettivi della sperimentazione.

Questa fase di approfondimento e sperimentazione dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2018.

Le sperimentazioni realizzate, le analisi relative ai casi aziendali, i risultati conseguiti e le eventuali problematiche costituiranno la base utile per una valutazione conclusiva e conseguente proposta da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente Ccnl, di un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.

Le parti stipulanti definiranno tempi, gradualità e criteri del passaggio al sistema concordemente identificato fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

Art. 5. - Orario di lavoro.

- Omississ-

Orario plurisettimanale.

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i ~~periodi~~ previsti di supero e di riduzione.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la RSU.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

~~Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza sindacale unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate congruando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.~~

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del Contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal Contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di ~~maggio~~ **settembre** di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori; ~~di questi, in funzione~~

~~delle esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito. L'azienda informerà preventivamente i lavoratori di tale scadenza.~~

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

- omissis -

Banca del Tempo

Le Parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "Banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di PAR in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.

A tal fine, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, entro 3 mesi dalla data di stipula del presente Ccnl, sarà costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, da sottoporre alle Parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Potranno essere definite in sede aziendale con la Rsu soluzioni che in una logica di miglioramento dell'efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Lavoro agile – Dichiarazione delle parti.

Le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento

utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

A tal fine, le Parti, successivamente all'approvazione della normativa di legge attualmente all'esame del Parlamento, valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del Ccnl.

Ferie e Par solidali – Dichiarazioni delle Parti.

Le parti, ritenendo che la possibilità, prevista dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, dei lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di Par accantonati in Conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, costituisca uno strumento da valorizzare e promuovere, si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute.

Art. 10. - *Ferie.*

- Omississ -

DICHIARAZIONE COMUNE.

Inserire nel testo dell'articolo:

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili. Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU, sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

Art. 1. - Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza.

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- **provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;**
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve

essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma ~~semestralmente~~ **trimestralmente**, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio **e di quasi infortunio** eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, **fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo**, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- **ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;**
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la Rsu.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al max) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza; **le parti prendono atto che il registro infortuni è stato eliminato dall'art.21 comma 4, d.lgs.151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;**
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. ~~Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.~~

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I

R.l.s. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.lgs. n.81/2008.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità **e nei limiti** previste dalle ~~discipline~~ **norme vigenti e dalle procedure aziendali.**

I R.l.s., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, **35** e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto **a dare informazioni ai R.l.s. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria** e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi ~~e del registro degli infortuni sul lavoro~~, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. **In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.l.s. copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.**

~~I Gli~~ R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti ~~attribuiti~~ **che competono** ad ogni R.l.s., di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 ~~e fino~~ a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano **da 101 più di 100 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti.**

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D. Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D. Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.l.s.a.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.l.s.a. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.l.s.a., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli R.l.s.a., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.l.s.a. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi Infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Art. 5. – Congedi parentali.

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, **come modificato dall'art.1, comma 339, della legge n.228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/Ue e dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183**, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino **nei primi suoi dodici anni di vita** hanno diritto al **congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa** per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro **indicando l'inizio e la fine** del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; **nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.**

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque **entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro** e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; **nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.**

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;**
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;**
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.**

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero congruaggio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e congruagiate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;**
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non congruagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.**

Art. 10. – *Permessi per eventi, e cause particolari ed ex art. 33, L.104/1992.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti ~~per l'assistenza delle persone handicappate~~ dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

Percorso di validazione dell'Accordo

Federmeccanica, Assital, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 26 novembre 2016. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto, che si svolgerà nelle giornate del 19, 20 e 21 dicembre 2016.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

Saranno costituite Commissioni elettorali in tutti i luoghi di lavoro coinvolti da tale consultazione, così come previsto dall'Accordo interconfederale in materia di elezione delle Rsu.

Le Direzioni aziendali metteranno a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

Le Organizzazioni sindacali territoriali unitariamente invieranno alle Associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione, con l'obiettivo di coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti nelle imprese che applicano il Contratto collettivo nazionale di lavoro oggetto della presente intesa.

Sarà costituita da Fim Fiom e Uilm nazionali una Commissione elettorale nazionale che svolgerà il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal 1° marzo e fino al 31 marzo 2017, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno 2017.

Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di aprile 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro il 15 maggio 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali alle organizzazioni Sindacali FIM, FIOM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate sul CC/Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM
_____ presso _____.

Pre-intesa per la contrattazione nel pubblico impiego

Premessa

I lavoratori sono il motore del buon funzionamento della pubblica amministrazione: da loro, dall'organizzazione del lavoro, nonché dall'organizzazione delle singole amministrazioni, dipendono principalmente i tempi di risposta e la qualità dei servizi che vengono offerti ai cittadini e alle imprese. Il settore pubblico ha bisogno di una profonda innovazione, che parta dai bisogni delle persone e che si ponga al fianco e non al di sopra di cittadini e imprese. La Repubblica nel suo complesso e le singole amministrazioni devono opporsi macro obiettivi che siano trasparenti, misurabili e idonei a migliorare concretamente la qualità dei servizi resi e la certezza dei tempi di risposta.

Per rispondere a queste domande, riteniamo fondamentale che la riforma della pubblica amministrazione sia accompagnata dal rinnovo dei contratti di lavoro dei pubblici dipendenti, nonché gli atti relativi al personale pubblico non contrattualizzato, dal riequilibrio del rapporto tra legge e contratto, in tutti i settori, aree e comparti di contrattazione, e da una ripresa delle relazioni sindacali, che contribuiscano ad un innalzamento dei livelli di produt-

tività, analogamente a quanto avviene nel settore privato. Questi fattori rappresentano un elemento determinante nella stagione di riforma delle Pubbliche Amministrazioni nonché per la coesione sociale.

In questa direzione le parti convengono sulla necessità di utilizzare in modo coordinato e condiviso tutti gli strumenti necessari per segnare una discontinuità con il passato. Pertanto, in questa prospettiva, il Governo si impegna, in tutti i settori pubblici, ad attuare i contenuti del presente accordo nei testi legislativi e di finanza pubblica e negli atti di indirizzo, impegnandosi, inoltre, in esecuzione del presente accordo, a raggiungere l'intesa con le regioni per le modifiche normative relative alla delega di cui all'articolo 17 della legge 124 del 2015.

L'innovazione del settore pubblico ha bisogno, infatti, di una partecipazione attiva, responsabile e motivata delle professionalità dei lavoratori pubblici. Un coinvolgimento da ottenere con una gestione del personale che ne valorizzi ed orienti le competenze nel rispetto dei ruoli e della trasparenza, in un contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione.

1. Relazioni sindacali

a) Il Governo, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 17 della legge 124 del 2015, si impegna alla definizione di un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro per i dipendenti di tutti settori, aree e comparti di contrattazione, per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza e degli ambiti di azione della legge e del contratto. A

tal fine il Governo si impegna a rivedere gli ambiti di competenza, rispettivamente, della legge e della contrattazione, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti;

b) le parti si impegnano, altresì, ad individuare ulteriori ambiti di esercizio della partecipazione sindacale per nuove e piene relazioni sindacali, definiti dai contratti collettivi;

c) in particolare, al fine di favorire tali relazioni, il Governo si impegna, a riformare l'articolo 40, comma *tre-ter*, del D. lgs. 165/2001 vincolando il ricorso all'atto unilaterale motivato delle amministrazioni, dopo aver esperito tutte le procedure negoziali e nel rispetto della correttezza dei rapporti fra le parti, limitatamente ai casi nei quali il perdurare dello stallo nelle trattative, per un periodo di tempo che sarà definito dai contratti collettivi, determini un pregiudizio economico all'azione amministrativa. I contratti collettivi determineranno la durata massima della vigenza dell'atto unilaterale.

2. Parte normativa

a) Le parti si impegnano ad individuare nuove sistemi di valutazione che garantiscano una adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze e che misurino e valorizzino i differenti apporti individuali all'organizzazione. I contratti collettivi, nei limiti delle relative previsioni normative, disciplineranno criteri e modalità;

b) le parti si impegnano ad individuare specifiche misure volte a favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la valorizzazione dell'apporto individuale in relazione agli obiettivi di produttività per il soddisfacimento delle esigenze dei cittadini in termini di qualità e tempi certi nell'erogazione dei servizi; a tal fine il Governo si impegna a modificare e semplificare l'attuale sistema dei fondi di contrattazione di II livello al fine di consentire l'utilizzo pieno di strumenti e risorse, in coerenza con le finalità di cui al presente punto;

c) le parti, per ciascun livello istituzionale e tenendo conto delle specificità di ciascuna amministrazione e dei macro obiettivi da esse fissati per il miglioramento della qualità dei servizi per i cittadini, si impegnano ad individuare, con cadenza periodica, criteri e indicatori al fine di misurare l'efficacia delle prestazioni delle amministrazioni e la loro produttività collettiva con misure contrattuali che incentivino più elevati tassi medi di presenza.

d) le parti, con il comune obiettivo di migliorare l'efficienza della prestazione lavorativa e quindi l'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso una coerente normativa contrattuale che guidi la gestione ottimale delle risorse, in particolare di quelle del personale, si impegnano a costruire un ambiente organizzativo e del lavoro che, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze dei cittadini e degli utenti, introduca strumenti di monitoraggio delle carenze e delle necessità di riorganizzazione sul fronte del superamento della spesa improduttiva, del precariato, della migliore conciliazione vita-lavoro, della flessibilità oraria, ferma restando l'attuale durata dell'orario di lavoro, della formazione continua, tale che si affrontino con misure incisive e mirate anche situazioni di disaffezione e demotivazione, nonché contrastare fenomeni anomali di assenteismo;

e) le parti si impegnano a riprendere il confronto sull'accordo quadro su malattia, congedi e permessi nel pubblico impiego;

f) il Governo si impegna inoltre a sostenere la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale, con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, di fiscalità di vantaggio – ferme restando le previsioni della legge di bilancio 2016 – del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare.

3. Parte economica

a) Il governo confermando la vigenza contrattuale nel triennio 2016/2018 si impegna a riconoscere le attuali risorse previste dalla legge di bilancio del 2017, aggiuntive a quelle per il 2016, utilizzando la quota prevalente per il rinnovo dei contratti. Il Governo garantisce che, con le leggi di bilancio, saranno stanziati ulteriori risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali in linea a quelli riconosciuti mediamente ai lavoratori privati e comunque non inferiori a 85 € mensili medi;

b) al fine di garantire un'adeguata omogeneità negli aumenti che deriveranno dal rinnovo del contratto collettivo, il Governo si impegna a garantire che vi siano specifici stanziamenti di risorse corrispondenti a quelli definiti per quanto di competenza in accordo con gli altri soggetti datoriali pubblici;

c) le parti si impegnano, nella sede dei tavoli di contrattazione, a garantire che gli aumenti contrattuali, nel comune intento di ridurre la forbice retributiva, valorizzino prioritariamente i livelli retributivi che più hanno sofferto la crisi economica e il blocco

della contrattazione. In coerenza con questo principio le parti si impegnano, nella sede dei tavoli di contrattazione, ad evitare eventuali penalizzazioni indirette, una volta verificate, prodotte dagli aumenti contrattuali sugli incrementi già determinati dall'art. 1 del DL 24 aprile 2014, n. 66 e successive integrazioni e modificazioni;

4. Monitoraggio dell'attuazione della riforma della Pubblica Amministrazione

a) Le OO.SS., a fronte del loro coinvolgimento nelle fasi di applicazione delle nuove normative previste dai decreti legislativi attuativi della legge 124 del 2015, si impegnano ad individuare iniziative volte a stimolare, nelle singole amministrazioni, misure idonee per la sua esecuzione, con particolare riguardo agli istituti di semplificazione e trasparenza. Le parti, pertanto, promuovono un osservatorio della riforma della pubblica amministrazione che, nelle fasi attuative della suddetta riforma, ne monitori gli effetti e contribuisca alla sua attuazione;

b) le parti, in conseguenza del processo di riforma del modello di reclutamento nella pubblica amministrazione, si impegnano ad individuare una sede di confronto riguardo la misurazione e il monitoraggio dei fabbisogni di personale, nel rispetto delle normative vigenti in tema di autonomia decisionale e, al contempo, contribuire alla eliminazione di forme di precariato nelle amministrazioni. A tale fine, il Governo si impegna al raggiungimento dei suddetti obiettivi anche attraverso l'esercizio della delega prevista dalla legge 124/2015 in tema di riforma del reclutamento e di ridefinizione e riduzione delle forme di lavoro flessibile utilizzabili dalle P.A. e in tema di modalità di utilizzazione;

c) il Governo si impegna ad assicurare il rinnovo dei contratti precari con la pubblica amministrazione, attualmente in essere e di prossima scadenza, in vista di una definitiva regolamentazione da realizzarsi con la riforma del testo unico del pubblico impiego;

d) il Governo in relazione alle modifiche normative relative alla delega di cui all'art. 17 della legge 124 del 2015, si impegna ad un preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Roma 30 novembre 2016

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione,
Marianna Madia

Il Sottosegretario di Stato per la semplificazione e la pubblica
amministrazione, Angelo Rughetti

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Susanna Ca-
musso

La Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, Annamaria
Furlan

L'Unione italiana del Lavoro, Carmelo Barbagallo

Allegato 3

Disegno di legge “Statuto dei Lavori”

Senato della Repubblica

DISEGNO DI LEGGE

**di iniziativa dei Senatori SACCONI, FUCKSIA, BERGER
AS 2516**

**“Delega al governo per la definizione di un Testo Unico
denominato Statuto dei Lavori”**

Onorevoli colleghi!

Le straordinarie trasformazioni tecnologiche e organizzative in atto nelle economie e nelle società rispetto agli assetti produttivi che hanno caratterizzato il secolo trascorso impongono una regolazione del lavoro semplice e naturale, libera da quegli schemi ideologici che hanno cronicamente atrofizzato l'occupazione e la remunerazione del lavoro in Italia. In particolare, i caratteri di velocità e di imprevedibilità della rivoluzione digitale inducono a ridimensionare la fonte legislativa, di per sé rigida e faticosamente adattabile ai cambiamenti continui, per privilegiare la duttile fonte contrattuale. Già oggi, d'altronde, il passaggio dai modelli produttivi verticali a quelli orizzontali determina una prestazione lavorativa che non si realizza più come mera esecuzione di ordini gerarchicamente impartiti ma si distingue dal passato per i crescenti spazi di autonomia e di responsabilità del lavoratore. Tendono così a confondersi lavoro dipendente e indipendente mentre si rivela obsoleto il tradizionale impianto delle tutele in quanto viziato da formalismo giuridico tutto e solo difensivo. Perfino la primaria prevenzione dei pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori, cui è dedicato un parallelo disegno di legge, non si può più affidare a meri adempimenti formali disposti da leggi invasive tarate sulla grande fabbrica fordista.

Il 14 febbraio 2002, Marco Biagi depositava in un computer del Ministero del lavoro un agile progetto di "Statuto dei lavori", a pochi giorni dalla sua uccisione per mano delle Brigate Rosse, con l'obiettivo di produrre a regime un testo unico di poche norme riferite a diritti universali e inderogabili, rinviando la definizione delle correlate tutele alla flessibile contrattazione collettiva o individuale, ove certificata. Marco Biagi era profondamente convinto che maggiori e migliori posti di lavoro non si creano

per decreto. Le leggi possono semmai contribuire a creare un contesto favorevole per la competitività delle imprese e sostenere la loro naturale propensione ad assumere e investire in modo stabile sulle persone.

Ma possono anche determinare un effetto contrario, comprimendo le potenzialità del sistema produttivo e le istanze di inclusione soprattutto là dove non siano capaci di interpretare e governare gli imponenti mutamenti intervenuti nella società e nel lavoro.

Il centralismo regolatorio riflette ancora, del resto, gli assetti di produzione verticali, propri della vecchia economia. Dominati dalla grande fabbrica industriale. Con modelli di organizzazione del lavoro standardizzati e rigidi. Con un perimetro aziendale ben definito quanto a struttura, composizione della manodopera, localizzazione territoriale.

Al lavoro stabile e per una intera carriera si contrappongono oggi sempre più frequenti transizioni occupazionali e professionali che richiedono tutele più adeguate e diversificate e un rinnovato protagonismo di liberi e responsabili corpi intermedi come degli stessi lavoratori e imprenditori nel naturale dialogo interno alla singola impresa. I mutamenti del mondo del lavoro implicano l'insorgere di esigenze che spiazzano un sistema di tutele ingessato – perché fatto di molte norme rigide quanto poco adattabili alla mutevole realtà del lavoro – suggerendo l'introduzione di assetti regolatori maggiormente duttili e responsabilizzati nell'ambito di una cornice di diritti universali.

Il *Jobs act* ha poi ulteriormente irrigidito la distinzione tra subordinazione e autonomia della prestazione lavorativa nel momento

in cui le nuove tecnologie trasformano con progressione geometrica il lavoro in termini che richiedono attente verifiche dello specifico contesto per qualificarlo. Altri interventi regolatori e fiscali si sono aggiunti al tradizionale quadro regolatorio.

È giunto quindi il tempo di produrre quel testo unico auspicato da Marco Biagi e di realizzare con esso l'intuizione di quella parte del sindacato che sosteneva con coraggio e lungimiranza, rispetto al dibattito che ha poi portato alla codificazione dello statuto dei lavoratori del 1970, che "il contratto è il mio Statuto".

E questo approccio significa il passaggio dal rigido centralismo che pretende la definizione di soluzioni uniformi alla libera, responsabile e duttile regolazione nei luoghi, in modo che le tutele siano effettive ed il lavoro produttivo.

In questa prospettiva culturale e valoriale deve essere letto l'articolo 8 del decreto-legge n. 138 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148 del 2011. Una norma ancora poco attuata, perché vittima dello stesso clima di odio e massimalismo che colpì la legge Biagi, e che tuttavia, nel valorizzare un quadro regolatorio sussidiario del lavoro e relazioni industriali di prossimità, ha introdotto la strumentazione complementare per lo Statuto dei lavori. Il nostro ordinamento dispone quindi da ben cinque anni di una disciplina simile a quella che ha recentemente determinato aspri conflitti sociali nella vicina Francia. Sino ad ora essa è stata utilizzata in sordina dalle parti sociali con finalità prevalentemente difensive. I grandi cambiamenti in corso ne consigliano ora l'estensione in termini di parziale deroga anche al salario definito dai contratti collettivi nazionali e di ampliamento del campo di applicazione agli accordi individuali certificati. Ne

dovrebbero derivare intese con finalità espansive ovvero utili ad accompagnare la crescita qualitativa e dimensionale delle imprese.

In coerenza con questa norma fondamentale si ripropone quindi il potenziamento degli istituti della certificazione e dell’arbitrato per un adeguato sostegno alla libera determinazione negli accordi individuali e per una tempestiva risoluzione sussidiaria di ogni conflitto secondo equità.

Il progetto si sostanzia, molto semplicemente e in coerenza con il pluralismo dei modi di lavorare, in una ampia delega alla contrattazione tra le parti, vuoi a livello collettivo e di prossimità vuoi anche a livello individuale mediante la valorizzazione delle sedi di certificazione attivate ai sensi della legge Biagi. Viene fatto salvo, per tutti i lavoratori e non solo per i dipendenti, un nucleo fondamentale di diritti basici applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro e dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico. Si introducono diritti per l’occupabilità con particolare riferimento alla formazione, riconoscendo il valore culturale e formativo del lavoro e l’impresa come comunità e non come sede di sfruttamento dell’uomo su altri uomini.

Testo unico, articolo 8 sulla contrattazione di prossimità, certificazione e arbitrato costituiscono gli strumenti di un nuovo diritto del lavoro a misura di ciascuna persona, di tutte le persone.

L’**articolo 1, comma 1**, del presente disegno di legge ripropone dunque, aggiornandolo, il progetto di un testo unico denominato “Statuto dei lavori” quale strumento di semplificazione e unificazione del nostro diritto del lavoro. Si tratta di una delega da esercitarsi entro sei mesi dall’entrata in vigore della presente legge per

la redazione di un testo unico in materia di disciplina delle tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa. Fatto salvo, per tutti i lavoratori e non solo per i dipendenti, un nucleo fondamentale di diritti basici applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico, l'obiettivo è quello di responsabilizzare la contrattazione tra le parti, soprattutto a livello collettivo e di prossimità, ma anche individuale mediante la valorizzazione delle sedi di certificazione attivate ai sensi della legge Biagi. Un criterio di delega vuole infatti rimediare alla rigida separazione tra lavoro autonomo e subordinato introdotta dal *Jobs act*. I cambiamenti indotti dalle tecnologie digitali determinano in tutti i lavori una maggiore autonomia e responsabilità dei risultati e la fine della predeterminazione dell'orario e della postazione di lavoro nel lavoro subordinato. La certificazione su base volontaria dello specifico programma negoziale è lo strumento con cui le parti possono convenire una qualificazione certa del rapporto di lavoro nelle concrete circostanze in cui si svolge (**lettera a**)).

Il cuore del testo unico è quindi la identificazione di un nucleo fondamentale di diritti applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro e dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell'articolo 1322, comma secondo, codice civile. Il nucleo di detti diritti dovrà essere conforme ai principi contenuti nella Carta costituzionale, nonché alla dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali sul lavoro approvata dalla Conferenza internazionale del lavoro il 18 giugno del 1998 e alla Carta dei diritti fondamentali della Unione europea proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 (**lettera d**)). Tra questi diritti fondamentali e inalienabili non figura l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970 in quan-

to contiene una tutela già fortemente limitata e modulata per cui se ne propone la definitiva abrogazione (**lettera e**). Se la rigida fonte legislativa si limita alla codifica dei diritti non negoziabili tutto il resto, a partire dalle rimanenti tutele, è al contrario negoziabile soprattutto nella dimensione aziendale, incluso il contratto individuale ove certificato. In sede di accordo le parti possono definire le modalità agili di impiego delle tecnologie nelle prestazioni di lavoro, autonomo o subordinato, ove la prestazione si realizza per fasi, cicli, progetti, obiettivi e risultati (**lettera f**).

Nelle stesse sedi, una quota del 20 per cento del salario definito dal contratto nazionale può essere rinegoziata, unitamente a ulteriore salario, affinché si colleghi con indicatori di efficienza e risultati dell'impresa beneficiando di una tassazione strutturale pari all'aliquota del 12,5 per cento applicata ai proventi da attività finanziarie (**lettera g**).

Il contratto individuale o aziendale ha inoltre il compito di regolare in modo specifico il diritto del prestatore di lavoro all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali, in ragione della attività alla quale venga effettivamente adibito, nonché la periodica certificazione delle relative conoscenze, competenze e abilità attraverso le sedi di certificazione dei contratti di lavoro ove convenzionate con i fondi interprofessionali per la formazione continua (**lettera i**).

La contrattazione di ogni livello assume sempre più quale contenuto tipico la erogazione diretta o indiretta di prestazioni sociali. Il nuovo testo unico ne dovrà disporre la totale neutralità fiscale e deducibilità dei relativi costi per i datori di lavoro (**lettera l**). Infine, specifici incentivi fiscali e normativi dovrebbero incorag-

giare l'adozione di schemi di partecipazione dei lavoratori ai risultati o all'azionariato dell'impresa (**lettera h**).

Allo scopo di fare dell'apprendistato il modo migliore con cui entrare nel mercato del lavoro se ne propone la semplificazione e per le fattispecie che integrano esperienze pratica e apprendimento teorico per il conseguimento di titoli di studio o per attività di ricerca, nonché per il praticantato che consente di accedere alle professioni ordinistiche, le parti possono concordare una remunerazione ridotta – e limitata alle sole ore di lavoro diretto – anche se non inferiore ai minuti tabellari del contratto collettivo di riferimento. Uno specifico criterio di delega circoscrive l'impiego dei tirocini a quelli curriculari (**lettera b**).

Un ulteriore criterio di delega riguarda la definizione del lavoro di ricerca per datori di lavoro e committenti privati nonché la previsione dei relativi requisiti di accesso, la promozione della collaborazione tra ricerca pubblica e privata, la istituzione dell'anagrafe dei ricercatori presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (**lettera c**).

Il testo unico conferma la recente riorganizzazione dei servizi al lavoro disposta dal *Jobs act* cui aggiunge, in forme più cogenti e con immediatezza, il principio del diritto per ogni lavoratore involontariamente disoccupato, ad un assegno di ricollocamento e formazione spendibile presso un soggetto liberamente scelto tra quelli della rete coordinata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) sulla base del risultato prodotto in termini di occupabilità (**lettera m**).

Analogamente si conferma l'istituzione dell'Ispettorato del lavoro ma si indica un orientamento strutturale nella programmazione

dei controlli ordinari affinché, in assenza di specifiche denunce, si tenga conto della presenza di forme di controllo alternative quali quelle garantite da organismi bilaterali e le certificazioni operate dalle Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, preferendo la vigilanza sulle situazioni totalmente esenti da controllo sociale o verifiche preventive (**lettera o**)).

Il testo unico, in quanto schema di regolazione semplice e durevole, non può non contenere il principio di un equilibrato sinalgma tra contribuzioni e prestazioni non previdenziali nonché quello della possibilità per il datore di lavoro, oltre che per il lavoratore, di effettuare versamenti previdenziali per il recupero di periodi di studio o non lavoro con il medesimo trattamento tributario delle contribuzioni obbligatorie (**lettera n**)).

La risoluzione dei conflitti in materia di lavoro, dopo la lunga inerzia dei ministri succedutisi, deve finalmente avvalersi dell'arbitrato di equità anche mediante clausole compromissorie per la preventiva devoluzione ad arbitri delle controversie (**lettera p**)).

Infine, il testo unico dovrà realizzare la razionalizzazione e semplificazione del quadro legale previgente anche mediante l'abrogazione delle normative non compatibili stabilendo altresì, laddove opportuno, un nuovo regime di sanzioni civili e penali, valorizzando in particolare le sanzioni di tipo premiale e incentivante (**lettera q**)).

La nuova disciplina, in quanto compatibile, si applica anche ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche con esclusione della carriera prefettizia e di quella diplomatica, delle Forze armate e della Polizia di Stato (**lettera r**)).

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Ai fini di riordino, semplificazione e revisione della disciplina delle tipologie contrattuali in cui sia dedotta attività lavorativa, in forma tipica o atipica, e a prescindere dalla denominazione adottata, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo contenente un testo unico di riordino e novazione della disciplina vigente dei lavori con esclusione di quella dedicata alla salute e sicurezza dei lavoratori, denominato “Statuto dei lavori”, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) ridefinizione della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato in relazione ai cambiamenti indotti dalle tecnologie digitali, alla maggiore autonomia e responsabilità dei risultati dello stesso prestatore subordinato oltre la rigida predeterminazione dell’orario e della postazione di lavoro, alla certificazione su base volontaria dello specifico programma negoziale;

b) semplificazione di tutte le tipologie di apprendistato e per le fattispecie che integrano esperienza pratica e apprendimento teorico finalizzate al conseguimento di titoli di studio o ad attività di ricerca, nonché per il praticantato di accesso alle professioni ordinarie, possibilità per le parti di concordare una remunerazione ridotta delle ore di lavoro diretto, comunque non inferiore ai minimi tabellari dei contratti di riferimento; limitare i tirocinii a quelli curricolari;

c) definizione del lavoro di ricerca per datori di lavoro e commitenti privati e dei relativi requisiti di accesso, promozione della

collaborazione tra ricerca pubblica e privata, istituzione dell’anagrafe dei ricercatori presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) identificazione di un nucleo fondamentale di diritti applicabile a tutti i rapporti di lavoro a prescindere dalla natura pubblica o privata del datore di lavoro e dalla qualificazione del contratto come autonomo, subordinato, associativo o atipico ai sensi dell’articolo 1322, comma secondo, del codice civile. Il nucleo dei diritti deve essere conforme ai principi contenuti nella Costituzione, nonché alla Dichiarazione dell’Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e diritti fondamentali sul lavoro, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro, il 18 giugno del 1998, e alla Carta dei diritti fondamentali della Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000;

e) abrogazione dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

f) libera definizione delle modalità agili di impiego delle tecnologie nelle prestazioni di lavoro per fasi, cicli, obiettivi e per tutti i rapporti delle restanti tutele, in coerenza con le disposizioni del diritto dell’Unione europea e in relazione al tipo di prestazione e alla anzianità di servizio, in sede di contrattazione collettiva con privilegio per quella di prossimità ovvero per quella di certificazione del contratto individuale di lavoro al quale si estendono le disposizioni di cui all’articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148;

g) possibilità di collegamento, nelle sedi contrattuali di prossimità e nel contratto individuale certificato, di una quota del 20 per cento del salario definito dal contratto nazionale con indicatori di

efficienza e risultati dell'impresa cui si applica una tassazione strutturale del reddito di produttività pari all'aliquota dei proventi da attività finanziarie per i prestatori d'opera con reddito annuo fino a 50.000 euro;

h) previsione di incentivi economici e normativi per le imprese che adottano sistemi di partecipazione dei lavoratori ai risultati o all'azionariato dell'impresa;

i) previsione di un diritto del prestatore di lavoro all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali, in ragione della attività alla quale sia effettivamente adibito, e alla periodica certificazione delle relative conoscenze, competenze e abilità da parte delle sedi di certificazione dei contratti di lavoro ove convenzionate con i fondi interprofessionali per la formazione continua;

l) completa neutralità fiscale di tutte le prestazioni sociali direttamente o indirettamente erogate dal datore di lavoro in sede di contrattazione collettiva o individuale e deducibilità dei relativi costi;

m) previsione, per ogni lavoratore involontariamente disoccupato, del diritto ad un assegno di ricollocamento e formazione spendibile presso un soggetto liberamente scelto tra quelli della rete coordinata dall'Associazione nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) sulla base del risultato in termini di occupabilità;

n) riduzione strutturale del costo indiretto del lavoro attraverso un equilibrato sinallagma tra contribuzioni e prestazioni non previdenziali e possibilità per il datore di lavoro e per lo stesso lavo-

ratore di effettuare versamenti previdenziali per il recupero di periodi di studio o non lavoro con il medesimo trattamento tributario delle contribuzioni obbligatorie;

o) orientamento ai servizi ispettivi del lavoro perché nella programmazione dei controlli ordinari, in assenza di specifiche denunce, si tenga conto della presenza di forme di controllo alternative quali quelle garantite da organismi bilaterali e le certificazioni operate dalle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro, preferendo la vigilanza sulle situazioni totalmente esenti da controllo sociale o verifiche preventive;

p) potenziamento dell’arbitrato di equità ai fini della tempestiva risoluzione dei conflitti, inclusi quelli riferiti alla cessazione del rapporto di lavoro, anche mediante clausole compromissorie per la preventiva devoluzione ad arbitri delle controversie;

q) razionalizzazione e semplificazione del quadro legale previgente anche mediante abrogazione delle normative non compatibili stabilendo altresì, laddove opportuno, un nuovo regime di sanzioni civili e penali, valorizzando in particolare le sanzioni di tipo premiale e incentivante;

r) applicazione della disciplina, in quanto compatibile, ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche con esclusione della carriera prefettizia e di quella diplomatica, delle Forze armate, della Polizia di Stato.

2. Il decreto legislativo di cui al comma 1 è adottato su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro della giustizia, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappre-

sentative e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto legislativo; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, lo schema di decreto legislativo è trasmesso alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, il decreto legislativo può essere comunque adottato. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione del decreto legislativo di cui al comma 1, o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni. Nella redazione del decreto legislativo di cui al presente comma il Governo tiene conto delle eventuali modificazioni della normativa vigente comunque intervenute fino al momento dell'esercizio della delega. Il predetto decreto legislativo contiene, altresì, le disposizioni necessarie al coordinamento con le altre norme legislative vigenti nella stessa materia.

3. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere adottati uno o più decreti legislativi correttivi e integrativi, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e della procedura di cui al comma 2.

4. L'adozione del decreto legislativo attuativo della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Allegato 4

Disegno di legge sulla salute e sicurezza

Senato della Repubblica

**DISEGNO DI LEGGE
AS 2489**

**d’iniziativa dei senatori Maurizio SACCONI,
Serenella FUCKSIA e Hans BERGER**

**Disposizioni per il miglioramento sostanziale
della salute e sicurezza dei lavoratori**

Onorevoli Senatori. – L'economia globale tutta, ove più ove meno, è sottoposta a cambiamenti veloci e imprevedibili indotti dalle nuove tecnologie digitali. Il loro impatto sul lavoro sarà tanto più positivo – o tanto meno negativo – quanto più saranno rimossi gli ostacoli regolatori al loro pieno impiego. La disciplina sulla salute e sicurezza durante il lavoro è stata prodotta nel presupposto della produzione industriale seriale fortemente meccanizzata e di mansioni lavorative standardizzate, venendo applicata in modo tendenzialmente omologo a tutti i luoghi produttivi di beni come di servizi.

Già in occasione del Libro Bianco sul futuro del mercato del lavoro in Italia, Marco Biagi ne sollecitava una profonda revisione. In particolare, possiamo attribuirgli due ordini di valutazioni premonitrici dei bisogni attuali. Egli comprese, da un lato, che le nuove tecnologie, nonostante ne potesse percepire solo il primitivo impatto, avrebbero trasformato il modo di produrre e lavorare nel senso di una ben maggiore autonomia e responsabilità del prestatore d'opera. Oggi già diffusamente avvertiamo il passaggio da modelli organizzativi verticali, nei quali il lavoratore esegue pressoché meccanicamente ordini gerarchicamente impartiti, a modelli orizzontali ove il lavoro si svolge per cicli, fasi, obiettivi, risultati. E sempre più tendono a venire meno le tre caratteristiche tradizionali del lavoro subordinato, consistenti nella predeterminazione, per lo più rigida, dell'orario di lavoro, della postazione fissa, del salario. Dall'altro lato, Biagi affermò, in questa prospettiva, che il primario diritto a lavorare in condizioni di salute e sicurezza non si sarebbe garantito tanto attraverso il formalismo giuridico quanto piuttosto sulla base di un approccio sostanziale per obiettivi. Di lui ricordiamo infatti l'ansia del risultato che non si appagava attraverso gli adempimenti burocratici ma voleva il datore di lavoro impegnato continuamente ad utiliz-

zare le migliori pratiche e le più aggiornate tecnologie tarandole sulle specifiche condizioni del contesto lavorativo e sulle caratteristiche soggettive dei lavoratori. E le nuove tecnologie offrono quotidianamente migliori opportunità di lavorare e produrre in ambienti più sicuri per cui i rigidi adempimenti fissati dalla legge privano i lavoratori della possibilità di beneficiare appieno delle continue innovazioni. La sicurezza deve insomma diventare un contenuto intrinseco della qualità totale dell'impresa, incoraggiato dalla primaria capacità consulenziale delle funzioni pubbliche e delle professioni esperte, e non un accessorio burocratico detestato perché subito per il timore di sanzioni sproporzionate. Le visioni di Biagi ci consentono quindi di costruire una proposta di riforma nel segno di una “*evidence based regulation*” o, per dirla con lui, di un “*management by objectives*”. Abbiamo ora la possibilità di coniugare condizioni di lavoro più sicure e regole d'impresa più funzionali alla competizione globale ove molti concorrenti operano nella massima sregolatezza. Noi non dobbiamo rinunciare ai nostri principi di qualità del lavoro ma possiamo renderli più effettivi da un lato pretendendo regole universali essenziali da inserire nei *core labour standards* dell'ILO e dall'altro incentivando il continuo aggiornamento alle migliori prassi e alle nuove tecnologie.

La normativa di salute e sicurezza vigente in Italia – in larga parte contenuta nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (provvedimento conosciuto come “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro) – è assolutamente coerente con le pertinenti direttive europee e individua elevati livelli di tutela per ogni lavoratore, pubblico e privato. Tuttavia essa si caratterizza per la sua eccessiva complessità legislativa e di attuazione, già bene esemplificata dal numero (ben 306, ai quali si aggiungono gli oltre 50 allegati) degli articoli del decreto legislativo n. 81 del 2008, a sua volta neppure

esaustivo rispetto alle disposizioni vigenti. Tale complessità è ancora più preoccupante ove si consideri che il “testo unico” (come già il decreto legislativo n. 626 del 1994) non prevede alcuna “modularità” delle disposizioni applicabili alle aziende rispetto alle peculiarità dei settori e delle attività di riferimento imponendo in modo indistinto a tutti i datori di lavoro l’adozione – tendenzialmente assistita da sanzione penale – delle stesse misure di tutela, progettate avuto riguardo al modello di un’impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionalmente gerarchico. A ciò si aggiunga che da sempre l’Italia ha provveduto alla trasposizione nel proprio ordinamento giuridico delle direttive comunitarie di riferimento, a partire dalla direttiva “quadro” in materia (la 89/391/CEE), attraverso una tecnica di recepimento che ha individuato procedure spesso più complesse di quelle imposte – quale livello minimo da garantire – dalle fonti comunitarie, al fine di imporre una serie di regole di prevenzione maggiormente tutelanti nei riguardi dei lavoratori. Tali procedure (si pensi, per tutte, alle regole “di dettaglio” della formazione o, ancora, alla complessità della struttura obbligatoria di alcuni documenti quali, ad esempio, il Documento di valutazione dei rischi o, nell’ambito della sorveglianza sanitaria, la cartella sanitaria e di rischio), imposte obbligatoriamente, hanno “appesantito” sensibilmente la regolamentazione italiana – obbligatoria e sanzionata penalmente anche su tali aspetti documentali e procedurali – senza alcun miglioramento in termini prevenzionistici. Inoltre esse si sono dimostrate nel tempo penalizzanti per le imprese italiane nei riguardi di altre imprese europee che, chiamate ad applicare le normative comuni per mezzo di leggi nazionali, si sono invece limitate al recepimento delle procedure minime ma sufficienti ad essere adempienti.

L'esperienza maturata negli anni di attuazione del decreto legislativo n. 81 del 2008 ha fatto emergere la criticità di tali impostazioni, soprattutto rispetto alle esigenze degli uffici e delle piccole e medie imprese, cui viene chiesto un numero di adempimenti notevole, del tutto equivalente rispetto alle imprese di grandi dimensioni e sproporzionato rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori (avuto riguardo al numero assai ridotto di infortuni in tali contesti). In altre parole, è ormai evidente ed improcrastinabile indirizzare la normativa vigente in materia di salute e sicurezza verso una maggiore pertinenza rispetto alle dinamiche e ai rischi infortunistici di settore e tenendo conto delle diversità delle organizzazioni di lavoro.

Al riguardo va sottolineato che l'Unione europea ha ripetutamente sollecitato gli Stati membri a procedere a una semplificazione degli adempimenti connessi alla disciplina della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto quando burocratici e documentali, tali da non incidere sui livelli di tutela. L'idea è favorire una gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte delle imprese che sia, più di quanto oggi accada, diretta a perseguire in modo sostanziale il rispetto dei livelli di tutela limitando l'utilizzo di risorse aziendali dirette alla realizzazione di adempimenti meramente formali, come ad esempio le notifiche o le comunicazioni. Del resto, tale logica è stata in Italia avallata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6 del decreto legislativo n. 81 del 2008) la quale, nell'approvare la "Strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro" in data 29 maggio 2013, ha sottolineato come vada: «...perseguita la semplificazione del quadro regolatorio – alla imprescindibile condizione che essa non comporti alcun abbassamento dei livelli di tutela in ogni luogo di lavoro e nei riguardi di qualunque lavoratore (...). Questo processo di semplificazione deve tendere a

coniugare la crescita della sicurezza sul lavoro e quella delle imprese dedicando particolare attenzione alle piccole e medie imprese secondo i principi contenuti nello *Small Business Act*». Analoghe sollecitazioni sono contenute nella relazione finale della Commissione parlamentare di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro, approvata in data 15 gennaio 2013, per cui appare chiara le necessità che si realizzino in tempi quanto più possibile stretti modifiche del quadro legislativo che rendano le regole della salute e sicurezza più attinenti alle peculiarità di settore e alle dinamiche differenti delle attività lavorative di riferimento. Le disposizioni del “decreto del fare” e, di seguito, del decreto legislativo n. 151 del 2015, attuative del “*Jobs Act*” e che hanno inciso sulla salute e sicurezza, costituiscono senz’altro l’inizio di tale percorso ma non appaiono sufficienti sia perché numericamente limitate, sia perché in larga parte ancora inoperanti.

Una regolamentazione più efficace e moderna e l’aiuto dei soggetti esperti

Occorre, quindi, proseguire sulla strada intrapresa realizzando ulteriori e più incisive misure di semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, innanzitutto per migliorare la stessa efficacia delle regole della prevenzione di infortuni e malattie professionali. In particolare, appare necessario abbandonare definitivamente l’approccio formalistico – ancora purtroppo ampiamente diffuso nella regolazione e nella sua interpretazione – a favore di uno pratico e sostanziale, che concepisca le regole di prevenzione in modo coerente con la gravità dei rischi propri delle imprese dei diversi settori di riferimento e che favorisca un approccio normativo fondato sulla sostenibilità degli obblighi di legge da parte degli studi professionali, degli uffici in generale e delle piccole e medie imprese, cui non è logico né corretto chiedere gli

stessi adempimenti imposti ad aziende con processi complessi e con numero elevato di lavoratori, senza alcuna considerazione dei dati infortunistici di riferimento.

Per realizzare tale obiettivo occorre procedere ad una profonda rivisitazione del quadro giuridico vigente, il quale va ricondotto alla sua natura più essenziale, eliminando tutto ciò che non ha attinenza con le Direttive comunitarie costituendo, quindi, un appesantimento regolatorio molto spesso privo di ricadute positive in termini di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

A tale scopo, il parametro per l'adempimento degli obblighi di tutela da parte del datore di lavoro va rinvenuto non nella legge ma nelle regole – ben più moderne ed idonee ad adattarsi alle particolarità dei lavori di riferimento – che provengono dall'esperienza di organismi nazionali ed internazionali (“norme tecniche”) e dalla competenza di soggetti “esperti”, quali le “linee guida”, le “norme tecniche” e le “buone prassi”. Al contempo occorre fare in modo che ai soggetti con riconosciute competenze, quali risultanti dallo svolgimento della professione nell'ambito di ordini o comunque in materia di salute e sicurezza (ad esempio il medico del lavoro o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione), venga consentito di aiutare le aziende nella gestione della complessa normativa prevenzionistica, anche per mezzo della “certificazione” dell'adozione delle misure di prevenzione e gestione del rischio, alla quale venga attribuita – ferma restando la facoltà del giudice di verificare la veridicità della relativa dichiarazione – valenza esimente rispetto alle responsabilità antinfortunistiche. Va a tale riguardo sottolineato da un lato come la certificazione possa essere resa solo da soggetti tecnicamente competenti, iscritti in un elenco soggetto a verifica preventiva e costante da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e in re-

lazione a quelle sole parti delle attività di prevenzione da infortuni e malattie professionali che l'esperto conosce e rispetto alle quali svolge giorno per giorno le proprie attività e, dall'altro, come tale certificazione venga resa con efficacia limitata al momento della rilevazione, non potendo, come è usuale in materia di certificazione (si pensi, per tutte, alle certificazioni dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza), avere alcuna rilevanza rispetto alle condotte in violazione delle norme di legge successive all'accertamento.

I principi generali

In coerenza con quanto sin qui esposto, sempre in relazione alla necessità di rendere più efficace il vigente quadro normativo, le proposte contenute nel disegno di legge si ispirano ai seguenti principi generali:

a) introduzione del principio del rispetto dei livelli di regolazione minimi previsti dalla legislazione europea di riferimento, eliminando quelle parti delle normative italiane (leggi, decreti, altre fonti) che rispetto ai livelli di regolazione delle direttive europee siano ulteriori e non giustificati da esigenze di tutela dei lavoratori;

b) riconoscimento del principio per il quale il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure di prevenzione e protezione che rappresentano lo “stato dell'arte” in materia di prevenzione di infortuni e malattie, in quanto elaborate da soggetti competenti e, se necessario, “validate” da soggetti pubblici;

c) identificazione di principi essenziali di sicurezza, tratti dalle direttive europee e contenuti nelle “norme tecniche”, nelle “buone

prassi” e nelle “linee guida”, che costituiscano i livelli inderogabili – applicati unitariamente a livello nazionale – della tutela dei lavoratori rispetto agli infortuni e alle malattie professionali e il parametro di valutazione dell’adempimento degli obblighi delle aziende, con conseguente abrogazione delle disposizioni “di dettaglio” (tuttora vigenti, spesso risalenti agli anni Cinquanta) di cui ai titoli II e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008;

d) possibilità per i soggetti obbligati di rivolgersi a soggetti “esperti” in materia di salute e sicurezza sul lavoro i quali, sotto la loro responsabilità professionale, possano “certificare” la correttezza della progettazione e realizzazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, anche previo accesso al patrimonio informativo di cui al Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro;

e) incentivazione, con un meccanismo di “*bonus-malus*” a valere sui premi INAIL, della adozione ed efficace attuazione in azienda delle misure di prevenzione di infortuni e malattie professionali;

f) complessiva rivisitazione della normativa vigente, eliminando ripetizioni e sovrapposizioni, anche con riferimento all’apparato sanzionatorio, garantendo la semplificazione della normativa nonché l’effettiva e corretta modulazione dei precetti, anche sanzionatori.

Le proposte nel dettaglio

Di seguito si riportano le ragioni a fondamento delle proposte avanzate, seguendo l’ordine dell’articolato.

L'articolo 1 enuncia l'oggetto e lo scopo del disegno di legge, identificato, nel comma 1, nella promozione del «miglioramento sostanziale della salute e sicurezza sul lavoro riducendo gli adempimenti formali delle imprese». Il successivo comma 2 chiarisce che il provvedimento si compone di principi e disposizioni generali in materia di prevenzione, su temi essenziali quali l'informazione, la formazione, l'addestramento dei lavoratori e la partecipazione dei medesimi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie in azienda. La realizzazione in concreto di tali principi va assicurata da un lato facendo in modo che il datore di lavoro garantisca che «l'attività lavorativa non presenti rischi per la salute e sicurezza delle persone» e dall'altro facendo affidamento sul «dovere dei lavoratori di assumere comportamenti responsabili e attivi in relazione alla sicurezza del lavoro» (comma 3). In tal modo trova una sua formalizzazione normativa il più recente orientamento della giurisprudenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che sottolinea come: «il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto, passando da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sul lavoratori, ad un modello “collaborativo”, in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori» (così, per ultima, Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2016, n. 24139).

Infine il comma 4 ribadisce la natura “cedevole” delle disposizioni del provvedimento in favore di quelle delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, essendo la materia di competenza “ripartita” tra lo Stato e le regioni, in attuazione dell'articolo 117, quinto comma, della Costituzione.

L'articolo 2 disciplina il campo di applicazione oggettivo del presente disegno di legge, stabilendo che tutti i settori privati o pub-

blici in cui siano presenti lavoratori, quali definiti dal successivo articolo 3, sono soggetti alle regole di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tuttavia, al comma 2, come già nel decreto legislativo n. 626 del 1994 prima e nel decreto legislativo n. 81 del 2008 in seguito, vengono salvaguardate alcune esigenze peculiari (si pensi, per tutte, a quelle delle Forze armate) e viene inserita la precisazione, quanto mai opportuna, che in attesa di alcune regolamentazioni che individuino le esigenze di riferimento continuano ad operare le analoghe discipline emanate nella vigenza del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro.

L’articolo 3 reca l’elenco delle “definizioni”, più ristretto di quello di cui all’articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2008 ma che tiene conto dell’esperienza maturata negli anni successivi all’entrata in vigore del “testo unico”.

L’articolo 4 puntualizza, dal punto di vista dell’identificazione del campo soggettivo di applicazione delle disposizioni della legge, le regole per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori autonomi *ex* articolo 2222 del codice civile, i componenti dell’impresa familiare, gli artigiani e i piccoli commercianti (comma 1), nonché per i rapporti di lavoro accessorio (comma 2), la somministrazione di lavoro (comma 3) e il cosiddetto lavoro “agile” (comma 4).

L’articolo 5 del disegno di legge conferma l’attuale assetto della vigilanza in materia, affidata in linea generale alle ASL ma, al contempo, fa salve le attuali ipotesi di competenza “specificata” in materia, necessaria per le particolarità dei settori di riferimento; anche in questo caso viene ribadito che le previsioni di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia continuano ad operare e viene confermato il principio derivante da evidenti esigenze di

imparzialità e trasparenza – che: «il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza» (comma 3).

L'articolo 6 del disegno di legge, nell'individuare le “disposizioni generali” in materia, illustra i principi generali relativi alla corretta gestione della salute e sicurezza in azienda secondo la logica, sopra ricordata, della cooperazione di tutti i soggetti della salute e sicurezza alle attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali. In particolare, il comma 4 evidenzia come il datore di lavoro non possa ritenersi responsabile se ha ottemperato ai propri obblighi ma l'evento è risultato dovuto a «circostanze a lui estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le cui conseguenze non sarebbero state comunque inevitabili, nonostante, il datore di lavoro si sia comportato in modo diligente». Resta ferma la necessità che il datore di lavoro vigili sulle condotte altrui (comma 5), adempimento cui egli può ottemperare anche attraverso una corretta organizzazione aziendale, «per mezzo dei dirigenti e dei preposti e attraverso idonee procedure, ivi comprese quelle disciplinari». Viene, quindi, definitivamente chiarito che la colpa in materia di salute e sicurezza è colpa “di organizzazione” con la conseguenza che essa viene meno ove l'imprenditore dimostri di aver provveduto ad organizzare la sua azienda in modo corretto e attento rispetto alle esigenze di tutela dei propri lavoratori.

Il successivo comma 6 chiarisce una volta per tutte che il datore di lavoro che dimostri il proprio diligente comportamento consistente nell'adozione e nell'efficace attuazione della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché delle disposizioni del presente disegno di legge, non può

rispondere penalmente in caso di infortunio che sia derivato da grave negligenza del dirigente, del preposto o del lavoratore. Il comma 7 ribadisce, infine, il noto e incontestato “principio di effettività” della normativa antinfortunistica che implica l’identificazione delle “posizioni di garanzia” in materia in base ai ruoli concretamente svolti e non al dato formale, rappresentato dall’investitura con lettera, incarico o delega.

L’articolo 7 è assolutamente centrale nella logica e nella filosofia dell’intervento normativo imponendo al datore di lavoro di perseguire – per migliorare l’efficacia delle soluzioni a tutela della salute e sicurezza dei suoi lavoratori – l’adozione ed efficace attuazione delle «migliori soluzioni tecniche e organizzative disponibili». Esse sono contenute nelle “norme tecniche”, nelle “linee guida”, nelle “buone prassi” o nelle indicazioni delle organizzazioni professionali competenti in materia, purché validate dal soggetto pubblico competente, identificato nella Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro (comma 1). In tal modo viene abbandonato l’approccio rigido e formalistico, incentrato sulla norma di legge sanzionata penalmente, e si favorisce la dinamica evoluzione dei livelli di tutela in ogni ambiente di lavoro.

Per evitare problemi nel passaggio, indubbiamente non semplice, tra i due diversi “modelli” di gestione della salute e sicurezza, il disegno di legge prevede un ampio periodo transitorio (triennale) nel quale al datore di lavoro è consentito anche di dimostrare di avere, in tutto o in parte, adempiuto ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza per mezzo dei precetti del decreto legislativo n. 81 del 2008 e dei relativi provvedimenti di attuazione. In tal modo si delinea una “transizione” delle imprese italiane verso una salute e sicurezza più sostenibile, efficace e moderna, fondata

su regolamentazioni per loro natura dinamiche e provenienti dall'esperienza operativa (comma 2).

Elemento fondamentale di ausilio alle imprese è l'attività di supporto e sostegno garantita dai medici del lavoro o da altri professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, chiamati a verificare l'avvenuto adempimento in azienda degli obblighi in materia di salute e sicurezza rilasciando un'apposita "certificazione" avente valore legale di presunzione rispetto agli obblighi di legge (comma 3). Va specificato che la platea dei "soggetti esperti" non è indistinta ma composta da soggetti o svolgenti professioni con un ordine di riferimento oppure relative alla salute e sicurezza (ad esempio, responsabili dei servizi di prevenzione e protezione), in modo che essi posseggano le competenze necessarie a svolgere appieno – nel rispetto anche di regole deontologiche a tutela dei committenti e, in ultima ma fondamentale istanza, dei lavoratori – il delicato compito loro attribuito. Al fine di consentire la necessaria selezione dei certificatori, la legge prevede la necessità di iscrizione ad un elenco presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, possibile solo previa verifica del possesso da parte del professionista di determinati requisiti professionali e di esperienza (comma 5).

Tale meccanismo di affidamento a soggetto terzo della certificazione permetterà una notevolissima riduzione della documentazione di riferimento per la dimostrazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi da parte del datore di lavoro, favorendo una visione sostanziale e non burocratica della materia e riducendo sensibilmente i costi di gestione degli adempimenti meramente documentali (comma 4). Quanto all'efficacia della certificazione, è puntualizzato che tramite essa il datore di lavoro può dimostrare l'adempimento di ciascuno dei propri obblighi in materia di sa-

lute e sicurezza, ferma restando la possibilità per gli organi di vigilanza e la magistratura di intervenire nei casi in cui la certificazione venga resa in modo fraudolento, con grave colpa professionale o per mezzo di false dichiarazioni. Ciò per evitare in radice fenomeni di possibile “compravendita” delle certificazioni per scopi contrari a quelli appena illustrati.

Ulteriori elementi dissuasivi rispetto all’utilizzo potenzialmente fraudolento dello strumento sono la specificazione che i soggetti esperti rendono la certificazione solo rispetto al “settore” in cui possono mettere a frutto la propria esperienza e competenza (non è consentito, ad esempio, ad un medico del lavoro di certificare in materia diversa da quella attribuita a tale figura della legge), come previsto al comma 4, e che la certificazione non può avere un effetto “dinamico”, cioè tale da valere per il futuro (vincolando in modo irragionevole il giudice), ma solo riferito a quanto il professionista ha constatato e valutato di persona (comma 8).

Il penultimo comma dell’articolo 7 specifica che il soggetto che operi in funzione di supporto alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda accede al patrimonio informativo contenuto nel Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, in modo da permettergli una migliore conoscenza delle dinamiche infortunistiche e tecnopatologiche del settore in cui opera l’azienda e quelle specifiche dell’impresa. In tal modo, un soggetto privato opera – per mezzo di una struttura pubblica, gestita dall’INAIL – in sinergia con i soggetti pubblici competenti in materia al fine di realizzare una integrazione virtuosa ed efficace di attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

L'ultimo comma dell'articolo 7 identifica un meccanismo per incentivare, anche economicamente, l'adozione e l'efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, rimettendo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, unitamente ad INAIL, l'identificazione delle modalità per permettere alle aziende virtuose, che dimostrino di aver ridotto gli indici infortunistici, di avere un sensibile sgravio rispetto ai premi INAIL da pagare.

L'articolo 8 del disegno di legge identifica nel dettaglio, in applicazione dei principi generali innovativi appena richiamati, gli obblighi di datori di lavoro e dirigenti, favorendo un'elencazione assolutamente meno complessa e articolata dell'attuale. In particolare, va sottolineato come il comma 4 introduca un principio di ragionevolezza in forza del quale i luoghi di lavoro con minore complessità vanno considerati alla stregua di luoghi di vita con conseguente obbligo di conformità edilizia e rispetto di essenziali misure antincendio e relative alle attrezzature di lavoro. I successivi commi delineano un sistema “modulato” di gestione degli obblighi, anche per mezzo di documenti di indirizzo e supporto “validati” dalla Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il comma 7 regola, poi, in modo semplice ma al contempo ben più efficace dell'attuale la fattispecie, assai frequente e critica, della “compresenza” di più imprese nello stesso contesto lavorativo, delineando con precisione gli obblighi a carico del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, senza riferire i medesimi – come oggi accade – a complicati documenti di prova (a partire dal noto Documento di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni, anche noto con l'acronimo di DUVRI). Le imprese sono, in tal modo, libere di organizzare la gestione

dell'interferenza dei rischi lavorativi dovendo comunque garantire l'integrale rispetto dei principi di legge al riguardo, con ogni mezzo idoneo allo scopo e, quindi, garantendo una scelta responsabile del *contractor*, lo scambio serio e reale di informazioni sui rischi del lavoro tra le maestranze e la predisposizione congiunta di procedure di gestione delle attività dei lavori, servizi e forniture al fine di abbattere o, se impossibile, ridurre al minimo i rischi di infortunio o malattia professionale in tali contesti. I commi 8 e 9 disciplinano rispettivamente la necessità che le misure di prevenzione non comportino oneri finanziari per i lavoratori e gli obblighi del dirigente, compreso quello di frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli articoli 9 e 10 regolamentano, rispettivamente, i servizi di prevenzione e protezione e le attività di gestione delle emergenze (primo soccorso e antincendio), per mezzo della formalizzazione dei soli principi essenziali che sono contenuti nelle pertinenti direttive europee e, quindi, con una ampia semplificazione rispetto all'attuale disciplina.

Allo stesso modo gli articoli 11 e 12 disciplinano gli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in modo semplice ma al contempo coerente sia con le previsioni europee di riferimento che con gli orientamenti giurisprudenziali in materia.

Il successivo articolo 13 ribadisce la “centralità” della consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti con riferimento alla gestione di tutte le questioni che riguardano la salute e sicurezza durante il lavoro. I lavoratori e i loro rappresentanti non possono subire pregiudizio a causa delle attività di

consultazione e partecipazione previste dai primi tre commi dell'articolo, mentre il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori un sufficiente esonero dal lavoro senza perdita di retribuzione e a mettere a disposizione i mezzi necessari per l'esercizio dei loro diritti e funzioni, secondo modalità disciplinate dalla contrattazione collettiva. L'importanza di una gestione partecipata della salute e sicurezza sul lavoro in azienda viene in particolare ribadita dai commi 7 e 8 che definiscono, attraverso una norma promozionale non sanzionata, la riunione periodica quale sede per la discussione tra i soggetti del sistema di prevenzione aziendale del livello di attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda e di condivisione della programmazione delle attività di miglioramento nel tempo dei livelli di tutela. In tale contesto si procede a una valutazione complessiva dell'azienda avendo riguardo a quanto fatto e da fare e tale valutazione costituisce punto di caduta della strategia aziendale in materia di salute e sicurezza ed elemento essenziale ai fini della certificazione.

Gli articoli 14 e 15 recano l'indicazione degli obblighi, rispettivamente, a carico di lavoratori e preposti.

L'articolo 16 disciplina i casi di sorveglianza sanitaria, anche per mezzo del rinvio all'allegato al disegno di legge il quale contiene una serie di indicazioni operative, non obbligatorie, ma che costituiscono utile parametro di riferimento per il medico del lavoro e sono tratte dagli anni di esperienza maturati successivamente all'entrata in vigore del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

Il comma 2, a valenza programmatica ma altamente significativo, evidenzia l'opportunità che l'azienda dia mandato al medico del

lavoro di procedere a svolgere attività di promozione della salute del lavoratore anche avuto riguardo alla vita quotidiana e ai corretti stili di vita, sulla base, cioè, di ad una visione “olistica” delle misure di tutela della persona.

È formalizzato, all’articolo 17 del disegno di legge, il principio di libertà nella scelta del supporto da utilizzare per la tenuta del documento di valutazione dei rischi e di qualunque altro documento rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L’articolo delinea anche, riprendendo i requisiti già descritti all’articolo 30 del “testo unico”, le caratteristiche che il modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro deve avere per poter essere idoneo ad avere “efficacia esimente” rispetto alla responsabilità amministrativa dell’ente di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001.

Il comma 7 dell’articolo 17 prevede che entro e non oltre il 31 dicembre dell’anno in corso venga emanato il decreto che disciplina la costituzione e il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, strumento fondamentale di conoscenza delle dinamiche infortunistiche e delle problematiche di prevenzione e protezione e che, pertanto, occorre rendere al più presto operativo, sia al fine di una più efficace programmazione delle attività pubbliche di prevenzione che per avere uno strumento informatico moderno utile a aiutare le aziende nella gestione degli adempimenti di comunicazione e notifica nei riguardi dei soggetti pubblici. Tale strumento è diretto, nella logica del disegno di legge, altresì a permettere ai soggetti esperti che operano “a supporto” delle imprese, di accedere ai flussi informativi per rendere più efficace la propria attività di consulenza e sostegno.

L'articolo 18 introduce un principio – peraltro espresso nei medesimi termini nei riguardi di tutte le direttive europee dalla legge 12 novembre 2011, n. 183 – per il quale il futuro recepimento da parte dell'Italia di direttive europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro dovrà avvenire nel rispetto dei soli livelli inderogabili di tutela previsti dalle direttive stesse. Inoltre al fine di operare una ricognizione delle procedure “sovrabbondanti” (purtroppo oggi sin troppo numerose) vigenti in Italia, viene prevista la identificazione, con decreto ministeriale, di 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.

Il successivo articolo 19 descrive e regola la composizione (comma 1), la durata in carica dei membri (comma 2) e i compiti (comma 3), di particolare ampiezza ed importanza, della Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, collegio affine all'attuale Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e caratterizzato dalla presenza sia dei soggetti pubblici, statali e regionali, competenti in materia che delle parti sociali. A questa Commissione viene attribuito, tra gli altri, il compito di “validare” le norme “cedevoli” che il disegno di legge considera parametro per il corretto adempimento degli obblighi di legge, vale a dire le “buone prassi” e le “linee guida”.

L'articolo 20 identifica il regime “transitorio” di riferimento, prevedendo l'abrogazione del decreto legislativo n. 81 del 2008. Il decreto legislativo resterà in vigore – per un periodo di tre anni – unicamente come parametro “alternativo” rispetto a quelli che nel futuro saranno gli unici di riferimento (“linee guida”, “buone prassi” e “norme tecniche”) per il rispetto dei livelli legali di tutela. Da un lato, è prevista l'abrogazione immediata del titolo I del

decreto legislativo n. 81 del 2008, recante le disposizioni di carattere generale in materia di salute e sicurezza, dall'altro viene "deferita" l'abrogazione dei titoli successivo al titolo I, al fine di consentire una migliore ponderazione di tali eliminazioni, in quanto riferite a normativa "tecnica" di particolare complessità, attuativa di direttive europee. Per questa ragione, il provvedimento identifica i criteri di delega per un intervento normativo di tipo legislativo, in modo da procedere anche alla rivisitazione dell'apparato sanzionatorio di riferimento (operazione che non sarebbe stata possibile agendo per mezzo di semplici decreti o mediante regolamenti).

L'articolo 21 è dedicato all'apparato sanzionatorio (riferendosi ai soli precetti del titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008, oggetto di immediata abrogazione) che viene razionalizzato rispetto al quadro legale vigente. Le disposizioni sono applicabili in caso di violazione degli obblighi da parte di datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori e medico del lavoro.

L'articolo 22 valorizza il potere degli ispettori che effettuano attività di vigilanza di impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente disegno di legge. È altresì previsto che l'avvenuto adempimento delle disposizioni impartite, nei limiti del loro oggetto, comporti la presunzione legale dell'osservanza degli obblighi previsti dal presente disegno di legge. Avverso le disposizioni degli ispettori è ammesso, inoltre, ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione delle stesse, all'Ispettorato nazionale del lavoro o al direttore della ASL, i quali devono espressamente pronunciarsi sul ricorso entro i successivi trenta giorni. L'inosservanza delle disposizioni comporta infine la sanzione dell'arresto fino a dodici mesi o dell'ammenda fino a 10.000 euro per ciascuna disposizione.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Oggetto)

1. La presente legge promuove il miglioramento sostanziale della salute e della sicurezza dei lavoratori durante il lavoro riducendo gli adempimenti formali delle imprese.

2. Ai fini di cui al comma 1, la presente legge contiene principi e disposizioni generali con riferimento alla prevenzione dei rischi da lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, all'informazione, alla consultazione, alla partecipazione dei lavoratori alle attività di prevenzione dei rischi da lavoro nonché alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

3. I principi di riferimento delle disposizioni che seguono e delle funzioni sussidiarie in esse indicate sono:

a) l'obbligo del datore di lavoro di garantire che l'attività lavorativa non presenti rischi per la salute e la sicurezza delle persone;

b) il dovere dei lavoratori di assumere comportamenti responsabili e attivi in relazione alla sicurezza del lavoro.

4. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione e dall'articolo 40, comma 3, della legge 24

dicembre 2012, n. 234, le disposizioni della presente legge, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

Art. 2

(Campo di applicazione oggettivo)

1. La presente legge si applica a tutti i settori d'attività privati o pubblici, ove siano presenti lavoratori come definiti ai sensi dell'articolo 3.
2. Relativamente alle Forze armate e dell'ordine, alla protezione civile e ai servizi di soccorso, al volontariato, alle associazioni sportive dilettantistiche, alle associazioni religiose e alle imprese agricole che occupino prevalentemente lavoratori stagionali, la presente legge è applicata tenendo conto delle rispettive particolari esigenze, identificate con decreti dei Ministeri competenti, adottati di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministero della salute, entro sei mesi della data di entrata in vigore della presente legge. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di cui al precedente periodo restano in vigore le disposizioni attuative dell'articolo 3 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 3 ***(Definizioni)***

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a) “lavoratore”: qualsiasi persona impiegata in modo non episodico per attività di lavoro da un datore di lavoro nell’ambito dell’organizzazione dell’azienda, pubblica o privata, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, con o senza retribuzione, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari; ai lavoratori autonomi si applicano le disposizioni di cui all’articolo 4;

b) “datore di lavoro”: qualsiasi persona fisica o giuridica titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa;

c) “azienda”: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) “dirigente”: persona che svolge nell’organizzazione del datore di lavoro un compito che comporta la gestione e l’organizzazione di una parte o funzione autonoma dell’azienda in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro;

e) “preposto”: persona che svolge nell’organizzazione del datore di lavoro un compito di sorveglianza e vigilanza su un gruppo di lavoratori, diretto a garantire il rispetto da parte dei medesimi delle procedure di salute e sicurezza;

f) “rappresentante dei lavoratori per la prevenzione”: qualsiasi persona eletta, scelta o designata, conformemente ai contratti collettivi nazionali di lavoro, per rappresentare i lavoratori per quanto riguarda i problemi relativi alla protezione della loro salute e sicurezza durante il lavoro;

g) “prevenzione”: il complesso delle disposizioni o misure prese o previste in tutte le fasi dell’attività dell’impresa per evitare o diminuire i rischi da lavoro;

h) “fattore di rischio”: ogni fattore, ordinariamente presente nell’attività lavorativa o a questa collegato, inclusi quelli che possano concretizzarsi a seguito di condizioni particolari, ma comunque ragionevolmente prevedibili, che possa avere conseguenze negative, obiettivamente apprezzabili, sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

i) “valutazione e gestione dei rischi”: processo finalizzato a riconoscere fattori di rischio presenti nell’attività lavorativa al fine di eliminarli e, se impossibile, minimizzarli;

l) “principi generali di prevenzione”: principi che il datore di lavoro segue per mettere in atto le misure di prevenzione; i principi sono i seguenti:

1) evitare i rischi;

2) valutare i rischi che non possono essere evitati;

3) combattere i rischi alla fonte;

4) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi sulla salute;

5) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

6) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

7) programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

8) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

9) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;

m) “addetto alla prevenzione”: lavoratore o persona esterna all'impresa, in possesso di specifica qualificazione nel campo della sicurezza del lavoro, ovvero di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro o Ingegneria della sicurezza o di diploma di scuola di secondo grado e *curriculum* di studio e lavorativo che attesti una competenza specifica nel campo della sicurezza del lavoro nell'impresa, che può svolgere i compiti di coordinatore o di addetto al servizio di prevenzione e protezione in azienda. I soggetti già in possesso, alla data di entrata in vigore della presente legge, dei requisiti per lo svolgimento dei compiti di responsabile e addetto del servizio di prevenzione e

protezione di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, hanno titolo per lo svolgimento delle attività di addetto alla prevenzione;

n) “medico del lavoro”: medico specialista in Medicina del lavoro oppure medico competente ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, iscritto in un apposito elenco nazionale presso il Ministero della salute previa verifica periodica dell’adempimento degli obblighi di aggiornamento professionale definiti da un decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca di concerto con il Ministro della salute;

o) “sorveglianza sanitaria”: insieme di indagini cliniche o analitiche o strumentali intese a raccogliere in modo sistematico dati sullo stato di salute di uno o più lavoratori per la protezione della loro salute e sicurezza in relazione all’esposizione a fattori di rischio da lavoro;

p) “mansione”: complesso dei compiti attribuiti al lavoratore, caratterizzati da uno specifico profilo di rischio;

q) “idoneità alla mansione”: dichiarazione da parte del medico del lavoro che un lavoratore può eseguire in tutto o in parte i compiti affidatigli, senza rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore stesso, o dei suoi colleghi o di terzi;

r) “modello di organizzazione e di gestione”: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del

codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

s) “norma tecnica”: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria ma costituisca utile riferimento per l’attuazione delle disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;

t) “buone prassi”: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, validate dalla Commissione nazionale per la sicurezza sul lavoro;

u) “linee guida”: atti di indirizzo e coordinamento per l’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dalle associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, validati dalla Commissione nazionale per la sicurezza sul lavoro.

Art. 4

(Campo di applicazione soggettivo)

1. I componenti dell’impresa familiare di cui all’articolo 230-*bis* del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell’articolo 2222 del codice civile, i coltivatori di-

retti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui alla presente legge;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale e utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui alla presente legge.

2. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui alla presente legge e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui al comma 1. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui alla presente legge e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

3. Nell'ambito della somministrazione di lavoro il datore di lavoro informa e forma il lavoratore sui rischi generalmente connessi allo svolgimento del lavoro. Ogni altro obbligo ai sensi della presente legge e delle altre disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza è a carico dell'utilizzatore.

4. Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibi-

le utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Nel lavoro agile la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e, senza una postazione fissa, in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In caso di lavoro agile il datore di lavoro informa e forma il lavoratore in ordine ai rischi connessi alla modalità di svolgimento della prestazione di lavoro e garantisce, in caso di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la loro conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza. Il medico del lavoro sottopone il lavoratore a visita medica preventiva ed effettua la sorveglianza sanitaria secondo periodicità e modalità da lui stabilite, avuto riguardo al rischio connesso alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro. Nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro definite nell'accordo tra le parti, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Art. 5 ***(Vigilanza)***

1. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata alle Aziende sanitarie locali (ASL) e all'Ispettorato nazionale del lavoro, che vi provvedono sulla base di programmi predisposti in funzione delle priorità nazionali e regionali, con particolare riferimento agli infortuni mortali nei luoghi di lavoro o a quelli da cui derivino gravi inabilità permanenti o alle malattie da lavoro il

cui esito possa essere mortale o da cui derivino gravi inabilità permanenti.

2. Restano ferme le competenze per ambiti specifici di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e in particolare quelle:

a) del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottare ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti;

b) delle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, degli uffici di sanità aerea e marittima per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale;

c) dei servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i vigili del fuoco.

3. Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

4. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi

dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle ASL e gli insegnamenti universitari in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra i quali medicina del lavoro.

CAPO II

OBBLIGHI E MODALITÀ DI ADEMPIMENTO

Art. 6

(Disposizioni generali)

1. Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone legittimamente presenti sul luogo di lavoro in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.
2. Qualora un datore di lavoro, ai fini della prevenzione, ricorra a competenze esterne all'impresa, egli non è per questo liberato dalle proprie responsabilità in materia, fatte salve le responsabilità dei professionisti di cui si è avvalso.
3. Gli obblighi dei lavoratori in materia di salute e sicurezza durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dai commi da 4 a 7.
4. La responsabilità penale e civile del datore di lavoro è esclusa nel caso in cui siano intervenuti fatti dovuti a circostanze a lui

estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le cui conseguenze sarebbero state comunque inevitabili, nonostante il datore di lavoro si sia comportato in modo diligente.

5. Il datore di lavoro è tenuto altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte dei propri lavoratori. Tale vigilanza si esplica attraverso un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, per mezzo dei dirigenti e dei preposti e attraverso idonee procedure, ivi comprese quelle disciplinari.

6. La responsabilità penale del datore di lavoro è esclusa in caso di infortunio occorso a seguito di grave negligenza del dirigente, del preposto o del lavoratore, ove sia dimostrato il diligente comportamento del datore di lavoro, consistente nell'adozione ed efficace attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge e di cui alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

7. Le posizioni di garanzia del datore di lavoro, del dirigente e del preposto gravano su chiunque, indipendentemente dall'investitura formale, eserciti di fatto le corrispondenti funzioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Art. 7
***(Adempimento e certificazione
degli obblighi di salute e sicurezza)***

1. Il datore di lavoro adempie ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro adottando e efficacemente attuando le migliori soluzioni tecniche e organizzative disponibili, contenute nelle pertinenti “norme tecniche”, “linee guida” o “buone prassi” o nelle indicazioni delle associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, purché validate dalla Commissione nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. L’adempimento di cui al primo periodo si considera ottemperato in caso di adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

2. Per un periodo di tre anni successivo alla data di entrata in vigore della presente legge il datore di lavoro può dimostrare, in tutto o in parte, di avere adempiuto ai propri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro attuando le disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e ai relativi provvedimenti di attuazione.

3. Il datore di lavoro può chiedere a un medico del lavoro o a un professionista competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in possesso dei requisiti di cui al comma 5, di certificare l’avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l’efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione da essa previste.

4. Il datore di lavoro può chiedere a un medico del lavoro iscritto nell’elenco nazionale, in relazione alle materie di competenza del medesimo, o a un professionista competente in materia di sicu-

rezza del lavoro, in possesso dei requisiti di cui al comma 5, di certificare l'adozione e l'efficace attuazione di ciascuno degli obblighi previsti dalla presente legge. La certificazione è resa dai soggetti di cui al precedente periodo unicamente in relazione alle materie di rispettiva competenza ed ha efficacia limitata esclusivamente agli obblighi in ordine ai quali viene prodotta. La certificazione rilasciata, in relazione agli aspetti relativi alla tutela della salute negli ambienti di lavoro, da persona non in possesso dei requisiti per lo svolgimento delle funzioni di medico del lavoro o da un professionista competente in materia di salute e sicurezza non iscritto all'elenco di cui al comma 5 è inefficace. È altresì inefficace in ogni caso la certificazione resa da un certificatore che non disponga di specifica e comprovata esperienza e competenza, ai sensi del comma 5, in ordine agli obblighi per i quali la certificazione è rilasciata.

5. Sono abilitati al rilascio delle certificazioni di cui ai commi 1 e 2 unicamente gli iscritti all'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di sicurezza del lavoro, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'elenco nazionale è composto da sezioni riservate ai medici del lavoro e ad altri professionisti appartenenti ad ordini professionali e da sezioni riservate ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e ad altri professionisti non appartenenti ad ordini professionali. I criteri per l'iscrizione all'elenco, che devono comprendere il possesso di adeguata esperienza professionale, per un periodo non inferiore a tre anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e per il mantenimento dell'iscrizione sono definiti con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

6. All'elenco di cui al comma 5 possono essere iscritti i possessori di laurea magistrale nelle classi di Scienze delle professioni sanita-

rie della prevenzione (LM/SNT4) e di Ingegneria della sicurezza (LM26). Possono inoltre chiedere di essere iscritti nell'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di sicurezza del lavoro, ove il loro *curriculum* dimostri un'adeguata esperienza nel campo della sicurezza del lavoro, i possessori di una laurea magistrale nelle seguenti classi o di titolo ad essa equivalente:

- a) LM-17: lauree magistrali in Fisica;
- b) LM-22: lauree magistrali in Ingegneria chimica;
- c) LM-23: lauree magistrali in Ingegneria civile;
- d) LM-28: lauree magistrali in Ingegneria elettrica;
- e) LM-30: lauree magistrali in Ingegneria energetica e nucleare;
- f) LM-33: lauree magistrali in Ingegneria meccanica;
- g) LM-54: lauree magistrali in Scienze chimiche;
- h) LM-71: lauree magistrali in Scienze e tecnologie della chimica industriale.

7. Il decreto di cui al comma 5 definisce altresì le condizioni in presenza delle quali coloro che svolgono, alla data di entrata in vigore della presente legge, compiti di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, possono essere iscritti all'elenco nazionale dei professionisti competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8. La certificazione rilasciata al datore di lavoro costituisce presunzione legale in ordine all'adempimento da parte del medesimo degli obblighi in ordine ai quali è resa la certificazione, ad esclusione dei casi di dolo o colpa professionale grave del medico del lavoro o del professionista. Rimane altresì esclusa dalla presunzione legale l'ipotesi delle false dichiarazioni in ordine ad attività di rilevazione o di analisi svolte da parte del medico del lavoro o dal professionista. La presunzione di cui al periodo precedente opera unicamente in relazione a quanto accertato dal certificatore al momento dell'analisi dell'adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione considerate.

9. La certificazione costituisce altresì elemento privilegiato di prova in ordine all'adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro.

10. Il medico del lavoro o il professionista competente in materia di sicurezza del lavoro rilasciano la certificazione al datore di lavoro sotto la propria responsabilità penale, ai sensi dell'articolo 76 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, e professionale.

11. Il medico del lavoro o il professionista competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro accede, con le modalità stabilite dal decreto cui all'articolo 17, comma 7, al Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, al fine di utilizzare, nel rispetto della vigente normativa in materia di *privacy* e del segreto professionale, il patrimonio informativo ivi contenuto per le finalità di cui alla presente legge.

12. L'adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione da parte dell'azienda, quale risultante dalla mancanza di infortuni o dalla loro riduzione rispetto all'anno precedente, comporta una riduzione del premio INAIL. Tale riduzione viene meno in caso di nuovi infortuni o di nuovo aumento degli indici infortunistici nell'anno successivo. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito l'INAIL, sono individuati i criteri per l'identificazione del beneficio e per la sua quantificazione e le modalità, secondo criteri di semplicità e chiarezza, per l'ammissione, in modalità telematica, ad esso. Gli organi di vigilanza tengono conto, nella programmazione delle proprie attività, della mancanza di infortuni e della riduzione dei medesimi in azienda, quali risultanti dai dati del Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, privilegiando gli accessi in luoghi di lavoro nei quali gli indici infortunistici o i dati relativi alle malattie professionali non hanno avuto un decremento.

Art. 8

(Obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti)

1. Al fine di adempiere alle proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza connesse alle attività lavorative il datore di lavoro provvede a:

a) dotare l'impresa di un'organizzazione adeguata per mezzi e competenze alle necessità poste dall'attività lavorativa in materia di salute e sicurezza;

b) valutare e gestire i rischi connessi all'attività lavorativa dell'impresa e adottare le misure giudicate necessarie basandosi sui principi generali di prevenzione;

c) informare e formare i lavoratori sui rischi di lavoro e sulle procedure da adottare per garantire la salute e la sicurezza durante l'attività lavorativa;

d) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti che intervengono nell'attività lavorativa e agli sviluppi della tecnica.

2. Il datore di lavoro effettua la valutazione e gestione dei rischi in collaborazione con l'addetto alla sicurezza e con un medico del lavoro e previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione. I risultati della valutazione e gestione dei rischi sono trascritti in un sintetico documento che individua i criteri utilizzati dal datore di lavoro, i fattori di rischio ritenuti rilevanti a motivo dell'attività dell'impresa e le misure adottate e quelle da attuare per ridurre, per quanto possibile, l'esposizione a tali fattori di rischio. Nel caso di imprese di nuova costituzione il datore di lavoro redige il primo documento di valutazione e gestione dei rischi contestualmente all'attivazione dell'impresa.

3. La Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro elabora modelli nazionali standardizzati e procedure semplificate per la valutazione e gestione dei rischi per settore di attività. Tali modelli sono resi disponibili mediante il sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Per le attività nelle quali si utilizzino solo impianti, o attrezzature, o preparati quali quelli ordinariamente presenti nelle abitazioni e nelle aziende che impieghino fino a cinque addetti, gli obblighi del datore di lavoro in materia di valutazione e gestione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione si intendono assolti in presenza di conformità edilizia dei locali, di conformità

alle norme di sicurezza di impianti e apparecchiature presenti e di presenza di almeno un'attrezzatura antincendio.

5. I datori di lavoro che occupano fino a cinquanta lavoratori possono effettuare la valutazione e gestione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure semplificate predisposte dalla Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro.

6. Fatte salve le altre disposizioni della presente legge, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa, deve:

a) quando affida dei compiti a un lavoratore, tener conto delle capacità in materia di salute e sicurezza del lavoratore, dei suoi colleghi e dei terzi;

b) consentire che la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie siano oggetto di consultazione con il lavoratori o i loro rappresentanti, per quanto riguarda le conseguenze sulla salute e la sicurezza dei lavoratori;

c) provvedere all'informazione, alla formazione e all'addestramento, ove necessario, dei lavoratori, dirigenti e preposti in materia di rischi connessi all'attività svolta e relativamente al ruolo rivestito in materia di salute e sicurezza;

d) nominare uno o più addetti alla prevenzione in funzione delle dimensioni e dell'organizzazione dell'impresa o avvalersi di soggetti esterni all'impresa con competenze adeguate;

e) affidare a uno o più medici occupazionali la sorveglianza sanitaria, ove questa debba essere messa in atto, e far sottoporre i lavoratori alla stessa, nel caso in cui e quando ciò sia previsto;

f) notificare, entro 48 ore dalla ricezione del relativo certificato medico, per via telematica all'INAIL tutti i casi di infortunio che abbiano comportato per il lavoratore un'incapacità di lavorare per almeno i due giorni successivi a quello dell'evento.

7. Fatte salve le altre disposizioni della presente legge, quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di prevenzione dei rischi da lavoro, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori. Spetta al datore di lavoro committente valutare l'idoneità delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi a svolgere il lavoro, il servizio o la fornitura, avuto riguardo alla necessità di garantire la salute e sicurezza dei propri lavoratori e tenendo conto della necessità di ridurre al minimo i rischi da interferenza tra i lavori.

8. Le misure relative alla salute e sicurezza sul lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

9. Sul dirigente gravano i medesimi obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza, limitatamente alla gestione e all'organizzazione della parte o funzione autonoma dell'azienda di sua competenza. Il dirigente è tenuto a frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 9

(Servizi di prevenzione e protezione)

1. Al fine di dotare l'impresa di un'organizzazione adeguata per mezzi e competenze alle necessità poste dall'attività lavorativa, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori addetti alla prevenzione e protezione per occuparsi delle attività di prevenzione nell'impresa o ricorre a servizi esterni dotati di competenze e mezzi adeguati.
2. I lavoratori designati devono essere competenti, disporre di risorse adeguate e non possono subire pregiudizio a causa delle proprie attività di prevenzione dei rischi da lavoro.
3. Nelle imprese fino a dieci lavoratori il datore di lavoro, se ha le competenze necessarie, può assumere personalmente il compito di cui al comma 1.

Art. 10

(Primo soccorso, antincendio, evacuazione)

1. Il datore di lavoro deve adottare le misure che, in relazione alla natura delle attività e alle dimensioni dell'impresa e tenendo conto di altre persone presenti, siano necessarie affinché nell'impresa siano assicurati il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione in caso di pericolo.
2. Il datore di lavoro deve designare un adeguato numero di lavoratori incaricati del primo soccorso, della lotta antincendio e dell'evacuazione. Questi lavoratori devono essere formati, disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e

dei rischi dell'impresa, ed essere giudicati idonei alla mansione da un medico del lavoro.

3. Un lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non possa essere evitato, si allontani dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa e ingiustificata.

4. In caso di pericolo grave e immediato per la sicurezza del lavoratore o di altre persone, il datore di lavoro deve consentire a qualsiasi lavoratore che si trovi nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico di adottare misure adeguate al fine di evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici. L'azione del lavoratore non deve comportare alcun pregiudizio nei suoi confronti, fatta eccezione per il caso in cui egli abbia commesso una grave negligenza.

5. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministeri della salute e dell'interno, sono definite procedure semplificate per l'organizzazione delle attività di primo soccorso e la formazione iniziale e periodica degli addetti al primo soccorso alla lotta antincendio e all'evacuazione.

Art. 11

(Informazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori e i loro rappresentanti ricevano tutte le informazioni necessarie riguardanti:

a) i rischi da lavoro, nonché le misure e le attività di prevenzione riguardanti sia l'impresa in generale, sia ciascuna mansione;

b) le misure prese per il primo soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione dei lavoratori.

2. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i datori di lavoro dei lavoratori delle imprese esterne, i quali intervengono nella sua impresa, ricevano adeguate informazioni in merito ai rischi per la salute e la sicurezza, le misure e le attività di prevenzione, per il primo soccorso, per la lotta antincendio e per l'evacuazione, limitatamente a quanto necessario affinché possano svolgere senza rischi la loro specifica attività.

3. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione abbiano accesso, per l'espletamento delle loro funzioni:

a) alla valutazione e gestione dei rischi e alle misure di prevenzione;

b) alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali;

c) alle informazioni relative ad eventuali attività concernenti l'impresa dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

4. Non è necessaria l'informazione di lavoratori il cui *curriculum* dimostri la competenza nel campo della sicurezza del lavoro o di specifici aspetti di questa.

5. All'informazione generale sulla sicurezza del lavoro, comprese le norme che la disciplinano, provvedono le scuole secondarie di secondo grado e le università, nell'ambito delle risorse ordinariamente presenti, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 12 ***(Formazione dei lavoratori)***

1. Il datore di lavoro deve garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sotto forma di informazioni e di istruzioni, tenendo conto del posto di lavoro o della specifica funzione, in occasione:

a) della sua assunzione o dell'inizio della prestazione in caso di somministrazione di lavoro;

b) di un trasferimento o cambiamento di funzione, ove nella nuova posizione i fattori di rischio da lavoro siano significativamente differenti dalla precedente mansione;

c) dell'introduzione o del cambiamento di un'attrezzatura di lavoro;

d) dell'introduzione di una nuova tecnologia.

2. La formazione di cui al comma 1 deve essere adattata all'evoluzione dei rischi e all'insorgenza di nuovi rischi ed essere periodicamente ripetuta, se necessario.

3. Il datore di lavoro deve altresì garantire che i dirigenti e i preposti ricevano una formazione adeguata e specifica, in relazione

al compito rivestito in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale formazione deve essere oggetto di periodico aggiornamento.

4. Il datore di lavoro deve assicurarsi che i lavoratori delle imprese esterne, i quali intervengono nella sua impresa, abbiano ricevuto istruzioni adeguate circa i rischi per la salute e la sicurezza durante la loro attività nella sua impresa.

5. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione hanno diritto a una formazione adeguata, conformemente a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

6. La formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro non può comportare oneri a carico dei lavoratori né dei loro rappresentanti. La formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione deve aver luogo durante il tempo di lavoro, all'interno o all'esterno dell'impresa.

7. Alla formazione generale sulla sicurezza del lavoro, comprese le norme che la disciplinano, provvedono le scuole secondarie di secondo grado e le università, nell'ambito delle risorse ordinariamente presenti, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 13

(Consultazione e partecipazione dei lavoratori)

1. I datori di lavoro consultano i lavoratori o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza durante il lavoro. Ciò comporta:

- a)* la consultazione dei lavoratori;
- b)* il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di fare proposte;
- c)* la partecipazione dei lavoratori sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione o in mancanza di questi i lavoratori sono consultati preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro:

- a)* su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla salute e la sicurezza;
- b)* sulla designazione degli addetti alla prevenzione, degli incaricati per il primo soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione, e sulle attività di prevenzione dei rischi da lavoro nell'impresa;
- c)* sulle informazioni relative alla valutazione dei rischi, le misure di prevenzione e le attività di informazione;
- d)* sull'eventuale ricorso a competenze esterne all'impresa in materia di prevenzione, sia che si tratti di persone che di servizi;
- e)* sulla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di prevenzione.

3. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori o eliminare le cause di pericolo nonché di presentargli proposte in tal senso.

4. I lavoratori e i loro rappresentanti non possono subire pregiudizio a causa delle attività di cui ai commi 2 e 3.

5. Il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione un sufficiente esonero dal lavoro, senza perdita di retribuzione, e a mettere a loro disposizione i mezzi necessari per esercitare i diritti e le funzioni derivanti dalla presente legge. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al precedente periodo, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione in rapporto alle dimensioni dell'impresa e il tempo a questi riservato per svolgere le loro funzioni.

6. I lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di fare ricorso all'Ispettorato nazionale del lavoro, qualora ritengano che le misure prese e i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la salute e la sicurezza durante il lavoro. I rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione devono avere la possibilità di presentare le proprie osservazioni in occasione delle visite e verifiche effettuate dall'autorità competente.

7. In tutte le aziende con oltre quindici lavoratori, il datore di lavoro indice almeno una volta all'anno una riunione dedicata ad esaminare gli aspetti che riguardano la prevenzione. Alla riunione partecipano i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione, un addetto alla prevenzione, il quale può essere anche il datore di lavoro che svolga i compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e, ove nominato, un medico del lavoro. Nelle aziende fino a quindici lavoratori la riunione di cui al precedente periodo può essere chiesta dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dall'addetto alla prevenzione o dal medico del lavoro, ove presente.

8. Nella riunione di cui al comma 7 i partecipanti procedono all'analisi dell'adozione ed efficace attuazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, in modo che nel verbale sottoscritto dai partecipanti risulti il livello di attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalla valutazione dei rischi e siano indicate le misure di miglioramento da attuare nell'anno successivo alla riunione, avuto riguardo alla loro importanza in termini di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Di tale analisi si tiene conto ai fini del rilascio della certificazione di cui all'articolo 7.

CAPO III

OBBLIGHI DEI LAVORATORI E DEI PREPOSTI

Art. 14.

(Obblighi dei lavoratori)

1. È obbligo di ciascun lavoratore prendersi ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro.
2. Al fine di realizzare tali obiettivi, i lavoratori devono in particolare, conformemente alla loro formazione e alle istruzioni fornite dal datore di lavoro:

a) utilizzare in modo corretto i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose, le attrezzature di trasporto e gli altri mezzi;

b) utilizzare in modo corretto l'attrezzatura di protezione individuale messa a loro disposizione e, dopo l'uso, rimetterla al suo posto;

c) non mettere fuori servizio, cambiare o spostare arbitrariamente i dispositivi di sicurezza propri in particolare ai macchinari, alle apparecchiature, agli utensili, agli impianti e agli edifici e utilizzare tali dispositivi di sicurezza in modo corretto;

d) segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori qualsiasi situazione di lavoro che, per motivi ragionevoli, essi ritengano possa costituire un pericolo grave e immediato per la salute e sicurezza, così come qualsiasi difetto rilevato nei sistemi di protezione;

e) contribuire, insieme al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione, a rendere possibile, per tutto il tempo necessario, lo svolgimento di tutte le attività o l'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro;

f) contribuire, insieme ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione, a rendere possibile, per tutto il tempo necessario, al datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro siano sicuri e senza rischi per la salute e la sicurezza all'interno del loro campo d'attività;

g) sottoporsi alla sorveglianza sanitaria e ai controlli comunque disposti dal medico del lavoro.

Art. 15 ***(Obblighi dei preposti)***

1. I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare tempestivamente i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salve eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) frequentare appositi corsi di formazione.

CAPO IV

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 16

(Sorveglianza sanitaria)

1. Nei casi previsti dalla normativa vigente o nei casi individuati dalla Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro o nei casi in cui ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi, il datore di lavoro provvede ad assicurare ai lavoratori la sorveglianza sanitaria preventiva e successiva.

2. La sorveglianza sanitaria può essere svolta anche avuto riguardo al benessere e alle aspettative e stile di vita del lavoratore ed è legittima l'acquisizione di informazioni a tal fine, nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela dei dati personali.

3. La sorveglianza sanitaria è affidata a uno o più medici occupazionali individuati dal datore di lavoro ed è effettuata secondo le

linee guida della società scientifica di medicina del lavoro più rappresentativa a livello nazionale.

4. La sorveglianza sanitaria è eseguita a cura e spese del datore di lavoro e, nei casi previsti dall'ordinamento, la sorveglianza sanitaria è finalizzata anche alla verifica:

a) di assenza di condizioni di alcoldipendenza;

b) di assenza di condizioni di tossicodipendenza o di assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

5. Contro i giudizi di idoneità o inidoneità formulati dal medico del lavoro, ivi compresi quelli formulati prima dell'assunzione del lavoratore, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, a una commissione istituita presso la sede della ASL competente per il territorio nel quale è situata la sede di lavoro del ricorrente, la quale formula, nei successivi trenta giorni, parere motivato in ordine alla conferma o alla revisione del giudizio formulato dal medico competente.

6. Il lavoratore, anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria, ha diritto di richiedere al datore di lavoro di essere sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro ove tale richiesta sia correlata ai rischi da lavoro o a condizioni di salute del lavoratore suscettibili di significativo peggioramento a causa delle mansioni attribuite. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette un giudizio contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 5.

7. Il datore di lavoro, qualora lo ritenga necessario per valutare la compatibilità tra i compiti assegnati a un lavoratore anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria e il suo stato di salute, o qualora ritenga che le condizioni di un lavoratore anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria possano configurare un rischio per l'incolumità di terzi, può disporre che il lavoratore sia sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al comma 5.

8. Il datore di lavoro attua i giudizi formulati dal medico del lavoro e qualora gli stessi prevedano un'inidoneità alla mansione adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, anche a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

9. Il medico del lavoro collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione alla valutazione e gestione dei rischi nell'impresa.

10. Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico del lavoro.

11. Il rispetto delle disposizioni di cui all'allegato alla presente legge comporta la presunzione dell'osservanza degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria.

Art. 17

***(Tenuta della documentazione,
modelli di organizzazione e gestione,
sistema informativo per la salute e sicurezza sul lavoro)***

1. Tutta la documentazione prevista dalla presente legge può essere redatta e conservata anche nel solo formato elettronico, assicurandone la conservazione integra per almeno dieci anni dalla cessazione del rapporto di lavoro della persona cui si riferisce e la conformità a quanto previsto, al riguardo, dal Garante per la protezione dei dati personali. Ai fini della tenuta della documentazione, ivi compresi gli incarichi e le deleghe in materia, non è richiesto che i documenti in materia di salute e sicurezza abbiano data certa, essendo sufficiente che essi siano tenuti su un supporto cartaceo o informatico che consenta, in qualunque modo idoneo allo scopo, di individuare la data di redazione del documento.
2. La documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è custodita dal medico del lavoro e deve essere esibita, a richiesta degli organi competenti a farlo, nel più breve tempo possibile.
3. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle emergenze, al primo soccorso, alla gestione degli appalti, alle riunioni periodiche di sicurezza, alle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle altre attività di natura organizzativa;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia dette procedure adottate.

4. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 3 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

5. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni

dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

6. Il modello organizzativo deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e le malattie professionali, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. I modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente agli *standard* nazionali e internazionali di riferimento si presumono coerenti con quanto previsto dal presente articolo e dal decreto legislativo n. 81 del 2008, salva la facoltà da parte del giudice di verificare l'efficace attuazione del modello.

7. Entro il 31 dicembre 2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, emanano il decreto di costituzione del Sistema informativo nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. Tale sistema:

a) è costituito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero della salute, dal Ministero dell'interno, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, e dall'INAIL. Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e le associazioni professionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- b) è gestito dall'INAIL, che ne cura funzionamento ed accessi;
- c) garantisce la partecipazione delle parti sociali, per mezzo di periodiche consultazioni, ai flussi informativi;
- d) garantisce e disciplina l'accesso ai flussi informativi da parte dei medici occupazionali e dei professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) prevede flussi informativi relativi almeno ai seguenti elementi:
 - 1) il quadro produttivo e occupazionale;
 - 2) il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;
 - 3) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - 4) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;
 - 5) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte;
 - 6) i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

Art. 18

(Recepimento delle direttive europee in materia di salute e sicurezza del lavoro)

1. Le direttive europee in materia di salute e sicurezza del lavoro, adottate come direttive particolari della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, ai sensi dell'articolo 16 della

direttiva medesima, sono recepite con decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Le direttive EURATOM in materia di protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti sono recepite con decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Gli atti di recepimento di direttive europee o EURATOM non possono prevedere l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive stesse. Costituiscono livelli di regolazione superiori ai sensi del precedente periodo:

a) l'introduzione o il mantenimento di requisiti, *standard*, obblighi e oneri non strettamente necessari per l'attuazione delle direttive;

b) l'estensione dell'ambito soggettivo o oggettivo di applicazione delle regole rispetto a quanto previsto dalle direttive, ove comporti maggiori oneri amministrativi per i destinatari;

c) l'introduzione o il mantenimento di sanzioni, procedure o meccanismi operativi più gravosi o complessi di quelli strettamente necessari per l'attuazione delle direttive.

4. Entro il 31 dicembre 2016, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, sono individuate le disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza che costituiscono livelli di regolazione superiori a quelli imposti dalle direttive di riferimento, ai fini della loro abrogazione.

Art. 19
***(Commissione nazionale
per la salute e la sicurezza del lavoro)***

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro. La Commissione è composta da:

- a)* un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- b)* un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con funzioni di presidente della Commissione;
- c)* un rappresentante del Ministero della salute;
- d)* un rappresentante della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano;
- e)* quattro esperti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- f)* quattro esperti designati dalle organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- g)* quattro esperti designati dalle società scientifiche di medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

2. La Commissione dura in carica cinque anni. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.

3. La Commissione ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa per la salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;

b) esprimere pareri sui piani annuali di attività elaborati dall'Ispettorato nazionale del lavoro e sulle procedure da questo proposte per l'attuazione delle ispezioni in materia di sicurezza del lavoro;

c) esprimere pareri sulle attività di promozione della prevenzione finanziate dall'INAIL;

d) validare le linee guida e le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Annualmente la Commissione individua le linee guida, le buone prassi e le norme tecniche applicabili al fini dell'adempimento della presente legge. Il relativo elenco, organizzato in relazione al settore di operatività e al rischio di riferimento, è pubblicato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

e) esprimere un parere sulla relazione annuale sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza del lavoro e sui suoi possibili sviluppi, redatta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

f) elaborare i modelli nazionali standardizzati e le procedure semplificate di valutazione e gestione dei rischi per settore di attività;

g) esprimere pareri sui decreti ministeriali che recepiscono le direttive europee particolari ai sensi della citata direttiva

89/391/CEE e le direttive EURATOM in materia di protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti, nonché sulle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;

b) esprimere un parere sulla relazione quinquennale sull'attuazione in Italia della citata direttiva europea 89/391/CEE e sulle altre direttive dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, redatta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

i) esprimere un parere sui modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001, da adottare con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

l) elaborare i contenuti e le modalità da adottare per la formazione e l'informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e i criteri per la qualificazione delle figure che abbiano compiti specifici in materia di prevenzione, da adottare con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

m) individuare le tipologie di attività nelle quali gli obblighi del datore di lavoro in materia di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione si intendano assolti in presenza di conformità edilizia dei locali e di conformità alle norme di sicurezza di impianti e apparecchiature presenti;

n) individuare le mansioni che presentino rischi elevati per la salute e sicurezza del lavoratore o rischi per terzi, per le quali non

sia ammessa la possibilità che il lavoratore neghi il consenso alla sorveglianza sanitaria;

o) individuare i casi in cui, date le ordinarie condizioni di esposizione a fattori di rischio, la sorveglianza sanitaria debba comunque essere effettuata.

Art. 20

(Disposizioni finali e delega al Governo per la semplificazione e armonizzazione della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro)

1. I decreti da adottare ai sensi della presente legge, quando non sia previsto espressamente un termine diverso, sono emanati entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

2. Il titolo I del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è abrogato, ad eccezione dell'articolo 2. I titoli dal II al XIII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, rimangono in vigore fino all'emanazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un decreto legislativo diretto a garantire attuazione, nelle materie di cui ai medesimi titoli del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, dei principi di cui alla presente legge. Tale decreto legislativo è adottato nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi generali:

a) semplificazione e armonizzazione delle disposizioni, realizzata nel rispetto delle pertinenti normative europee e delle convenzioni internazionali in materia di salute e sicurezza, anche attraverso forme di unificazione documentale o trasmissioni documentali a mezzo strumenti informatici;

b) riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti, tenendo conto della responsabilità e delle funzioni svolte da ciascun soggetto obbligato, nonché della natura sostanziale o formale della violazione, anche attraverso l'eliminazione di sanzioni in caso di inosservanza di disposizioni di natura meramente formale, quali comunicazioni e notifiche o la loro trasformazione da sanzioni penali in sanzioni amministrative;

c) introduzione di forme di certificazione da parte di medici occupazionali o di professionisti esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali strumenti di controllo e promozione dell'adempimento delle misure di prevenzione e protezione di infortuni e malattie professionali;

d) valorizzazione della disposizione impartita dall'organo di vigilanza in relazione agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

3. Salvo che per gli effetti di cui all'articolo 7, comma 2, della presente legge e limitatamente al periodo ivi individuato, sono abrogate le disposizioni attuative del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ivi comprese le leggi in materia emanate dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano e gli accordi in conferenza Stato-Regioni, salvo che in relazione alle disposizioni contenute nei Titoli successivi al Titolo I del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per le quali si applica quanto al comma 2.

Art. 21
(Sanzioni)

1. È punito con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 4.000 a 8.000 euro il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che:

a) ometta di effettuare la valutazione dei rischi e redigere il relativo documento, salvo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4;

b) ometta di attuare le misure che, a seguito della valutazione dei rischi, siano state ritenute necessarie per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresa la fornitura, ove necessaria, dei dispositivi di protezione individuali;

c) ometta, nel caso di presenza contemporanea in uno stesso luogo di lavoratori di più imprese o lavoratori autonomi, di scegliere in modo adeguato, in relazione alla salute e sicurezza, le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi, di fornire dettagliate informazioni sui rischi presenti negli ambienti di lavoro e di cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

2. Costituisce omessa valutazione dei rischi il caso in cui il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti assegnati, il dirigente, abbia omissso di valutare uno dei fattori di rischio indicati nel modello nazionale o un altro fattore di rischio la cui presenza sia poi stata accertata nell'attività dell'impresa. Nel caso in cui, a giudizio dell'Ispettorato nazionale del lavoro, il datore di lavoro non abbia adeguatamente valutato un fattore di rischio, non si configura un'omessa valutazione del rischio; in questo caso l'Ispettorato nazionale del lavoro dispone, con apposita disposizione,

l'aggiornamento del documento di valutazione e gestione dei rischi.

3. È punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti a lui affidati, il dirigente che:

a) ometta di nominare gli addetti alla prevenzione o al primo soccorso o alla lotta antincendio e all'evacuazione;

b) ometta di consultare i rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione quando ciò sia obbligatorio;

c) ometta di far sorvegliare i lavoratori da un medico del lavoro, quando ciò sia previsto, o incarichi della sorveglianza sanitaria un medico non in possesso della necessaria qualificazione;

d) ometta di fornire la formazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza del lavoro conformemente a quanto previsto nell'articolo 12.

4. È punito con la sanzione amministrativa di euro 400 per ogni lavoratore per il quale l'obbligo sia stato omissso il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che ometta di fornire l'informazione in materia di salute e sicurezza del lavoro prevista dall'articolo 11.

5. È punito con la sanzione amministrativa di 100 euro per ogni giorno di ritardo il datore di lavoro e, limitatamente ai compiti affidati, il dirigente che ometta la comunicazione di un infortunio sul lavoro che comporti incapacità del soggetto di lavorare per oltre 48 ore.

6. È punito con l'arresto da uno a tre mesi o con l'ammenda da 200 a 1.200 euro il medico del lavoro che:

- a)* ometta di visitare periodicamente gli ambienti di lavoro;
- b)* non esegua la sorveglianza sanitaria a richiesta del datore di lavoro;
- c)* ometta di comunicare per iscritto al lavoratore e al datore di lavoro il giudizio di idoneità alla mansione;
- d)* non consegna a richiesta del lavoratore copia della sua documentazione sanitaria;
- e)* non consegna al datore di lavoro, al termine dell'incarico, la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria.

7. È punito con l'arresto fino due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro il preposto che viola le disposizioni di cui all'articolo 15.

8. È punito con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 fino a 1.200 euro il lavoratore che metta fuori servizio, cambi o sposti arbitrariamente i dispositivi di sicurezza di macchinari, apparecchiature, utensili, impianti ed edifici o utilizzi tali dispositivi di sicurezza in modo scorretto o che si sottragga, senza adeguata e documentata motivazione, ai corsi di formazione e alle visite mediche o che non rispetti le disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 22
(Potere di disposizione)

1. Gli ispettori che effettuano attività di vigilanza possono impartire disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui alla presente legge. L'avvenuto adempimento delle disposizioni impartite dall'organo di vigilanza implica la presunzione legale dell'osservanza da parte del soggetto obbligato degli obblighi di cui alla presente legge, limitatamente all'oggetto della disposizione.

2. Avverso tali disposizioni è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione delle stesse, all'Ispettorato nazionale del lavoro o al direttore della ASL, i quali devono espressamente pronunciarsi sul ricorso entro i successivi trenta giorni.

3. L'inosservanza delle disposizioni legittimamente impartite comporta la sanzione dell'arresto fino a dodici mesi o dell'ammenda fino a 10.000 euro per ciascuna disposizione.

Allegato I

(art. 16, comma 10)

Modalità di effettuazione della sorveglianza sanitaria

1. Ai sensi del comma 1 dell'articolo 16, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico del lavoro:

- a)* nei casi previsti dalla normativa vigente;
- b)* nei casi individuati dalla Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro;
- c)* nei casi in cui ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

- a)* visita medica preventiva, che può essere eseguita anche prima dell'assunzione del lavoratore, per definire lo stato di salute di base del lavoratore e valutare l'idoneità alla mansione a cui il lavoratore è destinato. La visita medica preventiva non è richiesta in occasione di un cambio di mansione, ove nella nuova mansione il profilo dei rischi sia considerabile sovrapponibile alla precedente, sulla base della valutazione dei rischi;
- b)* visita medica periodica, per controllare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore e valutare l'idoneità alla mansione. La periodicità di tali visite, qualora non sia specificamente indicata dall'ordinamento, è stabilita dal medico del lavoro in funzione

della valutazione dei rischi, secondo quanto previsto dalle linee guida emesse della società scientifica di medicina del lavoro comparativamente più rappresentativa a livello nazionale o, in mancanza, secondo altre evidenze scientifiche che motivino tale scelta. È ammesso un margine di tolleranza di sessanta giorni rispetto alla scadenza prevista per una visita periodica. L'organo di vigilanza può disporre, con apposita disposizione, contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli definiti dal medico del lavoro, con provvedimento che indichi le evidenze scientifiche che lo motivino;

c) visita medica a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a trenta giorni, prima di adibire il lavoratore alla mansione precedentemente svolta, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, al fine di verificarne l'idoneità;

d) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro per controllare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore; la visita viene anche eseguita al ritorno dal congedo per gravidanza della lavoratrice.

3. Nei casi di lavoratori stagionali o di lavoratori con contratti di lavoro temporaneo o flessibile, gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria si considerano assolti mediante visita medica preventiva, da effettuare da parte di un medico del lavoro ovvero da parte di strutture specializzate di medicina del lavoro delle università o del Servizio sanitario nazionale, e successive visite mediche periodiche da effettuare da parte di un medico del lavoro, con periodicità di regola annuale o diversamente definita in base alla valutazione e gestione dei rischi effettuata dal datore di lavoro che utilizza il lavoratore. Tali visite preventive e periodiche consentono al lavoratore idoneo di prestare, senza necessità

di ulteriori accertamenti sanitari, la propria attività in mansioni con profilo di rischio sovrapponibile, anche presso imprese diverse, fino alla data di validità del giudizio di idoneità ovvero alla data nella quale avrebbe dovuto aver luogo la successiva visita periodica, con il margine di tolleranza previsto alla lettera *b)* del paragrafo 2.

4. La sorveglianza sanitaria comprende le indagini cliniche, di laboratorio e di altro genere mirate al rischio e ritenute necessarie dal medico del lavoro e, come previsto dall'articolo 16, nei casi previsti dall'ordinamento, è finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcoldipendenza o di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

5. Il medico del lavoro, sulla base delle risultanze della sorveglianza sanitaria, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione a cui il lavoratore è o deve essere adibito:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni;

c) inidoneità totale temporanea;

d) inidoneità totale permanente.

6. Il medico del lavoro esprime il proprio giudizio per iscritto, dando copia dello stesso al lavoratore e al datore di lavoro, anche attraverso mezzi telematici. Nell'esprimere il giudizio di idoneità alla mansione, il medico del lavoro tiene conto delle condizioni di salute del lavoratore che possono comportare rischi per

l'incolumità propria, dei colleghi di lavoro, e per quella di terzi, tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici consolidati più aggiornati.

7. Contro i giudizi di idoneità o inidoneità formulati dal medico del lavoro, ivi compresi quelli formulati prima dell'assunzione del lavoratore, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, a una commissione istituita presso l'azienda sanitaria locale competente per il territorio nel quale è situata la sede di lavoro del ricorrente, formata da un medico specialista in medicina del lavoro che la presiede, un medico specialista in medicina legale dell'INAIL e integrata dal medico del lavoro che ha emesso il giudizio in questione e da un medico di fiducia del lavoratore nel caso in cui questi lo designi. La commissione dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma o la modifica del giudizio stesso. La commissione è validamente costituita, dopo convocazione inviata ai membri per posta elettronica certificata almeno sette giorni prima della seduta, anche se il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso o il medico di fiducia del lavoratore non siano presenti. In caso di disaccordo si decide a maggioranza e in caso di parità prevale il voto del presidente della commissione. Il medico che ha emesso il giudizio di idoneità contro il quale è formulato il ricorso e il medico di fiducia del lavoratore non hanno diritto ad alcun emolumento da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la loro partecipazione alla commissione.

8. Tutta la documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è redatta dal medico del lavoro su modulistica conforme a schemi derivati dalla letteratura scientifica del settore e resi di pubblico dominio dalla società scientifica di medicina del lavoro più rappresentativa a livello nazionale. Essa può essere redatta e mante-

nuta anche nel solo formato elettronico, assicurandone la conservazione integra per almeno dieci anni dalla cessazione del rapporto di lavoro della persona e la conformità a quanto previsto, al riguardo, dal Garante per la protezione dei dati personali. La documentazione relativa alla sorveglianza sanitaria è custodita dal medico del lavoro e deve essere esibita a richiesta di organi competenti a farlo, nel più breve tempo possibile.

9. Oltre a quanto sopra previsto, il lavoratore, anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria, ha diritto di richiedere al datore di lavoro di essere sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro ove tale richiesta sia correlata ai rischi da lavoro o a condizioni di salute del lavoratore suscettibili di significativo peggioramento a causa delle mansioni attribuite. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al paragrafo 7.

10. Il datore di lavoro, qualora lo ritenga necessario per valutare la compatibilità tra i compiti assegnati ad un lavoratore (anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria) e il suo stato di salute, o qualora ritenga che le condizioni di un lavoratore (anche non sottoposto a sorveglianza sanitaria) possano configurare un rischio per l'incolumità di terzi, può disporre che il lavoratore sia sottoposto a visita da parte di un medico del lavoro. Il medico del lavoro, al termine degli accertamenti necessari, emette il giudizio di idoneità alla mansione, contro il quale è ammesso ricorso con le procedure di cui al paragrafo 7.

11. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato sulla base di indicazioni della Commissione nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro, possono essere definite

modalità di sorveglianza sanitaria alternative o integrative a quelle sopra indicate, al fine di valutare l'efficacia delle stesse.

12. Oltre a quanto sopra previsto, il medico del lavoro:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione alla valutazione e gestione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione delle misure di prevenzione, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e all'organizzazione delle misure di primo soccorso ed emergenza;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati e le linee guida della Società italiana di medicina del lavoro e igiene industriale;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, con salvaguardia del segreto professionale;

e) a richiesta, consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio;

f) fornisce informazioni al lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;

g) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

h) comunica per iscritto, almeno una volta all'anno, in occasione delle riunioni di prevenzione convocate dal datore di lavoro, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione;

i) visita gli ambienti di lavoro con frequenza almeno pari a quella con la quale effettua la sorveglianza sanitaria, che va comunicata al datore di lavoro che la annota nel documento di valutazione dei rischi.

Relazione al disegno di legge “Lavoro agile e lavoro autonomo”

A.S. n. 2233, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Relazione del Sen. Maurizio SACCONI

Introduzione

Il cambiamento del lavoro inizia ad essere finalmente compreso nella sua profondità. Le nuove tecnologie digitali hanno effetti pervasivi per cui ogni programma orientato a diffonderle, come il recente Industria 4.0 del Governo, non può prescindere dalla relazione biunivoca tra esse ed il mercato del lavoro. Recentemente, il World Economic Forum ha sottolineato come i principali cambiamenti sottesi alla “Grande Trasformazione” del lavoro si produrranno nei prossimi cinque anni e perciò richiedono una immediata strategia al fine di evitare polarizzazione dei benefici professionali e reddituali su una esigua minoranza di lavoratori, disoccupazione di massa, obsolescenza di professionalità e competenze, aggravamento del già marcato disallineamento

tra domanda e offerta di lavoro, marginalizzazione dell'Italia nello scenario economico globale. Fattori demografici e inefficienze strutturali nel mercato del lavoro, nella formazione, nella scuola, nell'università con particolare riguardo alla ricerca, nei servizi creditizi e finanziari, collocano l'Italia in una posizione di particolare debolezza nel nuovo scenario di mercato dinamismo e “agilità” che pure dovrebbe essere propizio alle dimensioni delle nostre imprese e ai caratteri originali dei nostri lavoratori e imprenditori. Le tecnologie digitali cambiano la organizzazione della produzione di beni e servizi, e in conseguenza il lavoro, con caratteristiche di velocità e imprevedibilità che non hanno precedenti. Vengono progressivamente abbandonati i modelli organizzativi verticali fondati sulla esecuzione di ordini gerarchicamente impartiti e sul relativo potere di controllo; si affermano relazioni lavorative orizzontali che lasciano spazio alla creatività e alla responsabilità; il lavoro si realizza per cicli, per fasi o per obiettivi; cambia radicalmente il concetto di inquadramento e di mansione staticamente inteso; si smaterializza la postazione fissa, l'orario di lavoro diventa flessibile e talora autogestito; la retribuzione viene definita in modo crescente per risultati. Anche la più recente evoluzione della riflessione manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da organizzazioni economiche finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie learning organization, in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o nei modi di erogare servizi.

Questi tumultuosi cambiamenti, che incidono su imprese e lavoro, non sono solo di tipo economico. Stili di vita, preferenze, esigenze personali e professionali sono in rapida evoluzione. Non più un posto di lavoro per tutta la vita, ma neanche un unico luogo di lavoro durante lo stesso rapporto di lavoro, e neppure un orario fisso. Non poche persone preferiscono esse stesse, oggi, lavorare per obiettivi ed essere conseguentemente valutate sulla produttività e sul

risultato raggiunto piuttosto che in base a parametri come l'ora di lavoro e la presenza fisica nei locali aziendali. La mobilità e il cambiamento di lavoro non sono più considerati in negativo ma anche come un passaggio spesso obbligato per acquisire nuove e maggiori competenze. Le tecnologie di nuova generazione non sono altro, in questa dimensione, che uno strumento funzionale a questi profondi mutamenti sociali e culturali aprendo nuove opportunità professionali e occupazionali. L'agilità insomma diventa una caratteristica pervasiva della vita e in essa delle prestazioni lavorative; non si risolve nel solo lavoro a distanza o nel solo incremento della produttività indotto dal risparmio di tempo. Così come la migliore conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia non è l'unico potenziale beneficio per il lavoratore. Si tratta quindi non di fissare i cambiamenti immaginando di codificarli in nuove norme, destinate ad essere sempre incapaci di comprendere una realtà dalle molte sfaccettature e in rapido divenire, ma di individuare strumenti duttili, utili ad accompagnare l'impiego delle tecnologie in modo che esprimano tutti i vantaggi potenziali per i lavoratori e per le imprese. Per questo le norme devono essere semplici e certe. Una soft regulation di tipo promozionale con rinvio all'accordo diretto tra datore di lavoro e lavoratore delle modalità specifiche con cui le parti si adattano reciprocamente. La libera contrattazione collettiva, soprattutto di prossimità, potrà sempre offrire una utile cornice. Necessario sarà però anche un piano straordinario di alfabetizzazione digitale, utilizzando i fondi interprofessionali, con lo scopo di riqualificare i molti lavoratori che in Italia sono stati a lungo occupati nelle attività ripetitive della tradizionale produzione manifatturiera e che devono ora transitare verso nuove professioni.

In questo contesto, le forme autonome di lavoro hanno fortemente subito le conseguenze della crisi economica, costituendo il corpo sociale che più ha vissuto processi di impoverimento relativo, e nel presente vivono una condizione di fragilità accentuata dalla elevata pressione fiscale e regolatoria nonché dalla mancanza di un'architettura complessiva di sostegno e di protezione. Non si tratta di partire dal presupposto che i titolari di partita IVA siano invo-

lontaneamente tali e perciò aspiranti alla subordinazione, definendo in conseguenza le tutele, ma di individuare soluzioni che consentano loro di assorbire gli eventi negativi attraverso forme di protezione compatibili con la natura autonoma, di essere soggetti ad una tassazione più equa e ad una regolazione semplice, di essere maggiormente protetti dalla legge nei rapporti contrattuali, di poter valorizzare le capacità professionali attraverso investimenti detassati nella continua riqualificazione delle competenze, la possibilità di partecipare, anche in forma associata, ai bandi di gara e la stessa capacità, quando organizzate in ordini, di svolgere funzioni di pubblico interesse in una logica sussidiaria. Dobbiamo comunque considerare le possibilità di consolidamento e sviluppo tanto delle professioni ordinistiche quanto di quelle non ordinistiche. Alcuni rilevanti profili, pure oggetto di esame in Commissione, sono stati rinviati alla legge di stabilità in ragione degli oneri che comportano. Ci si riferisce ad alcune misure in materia tributaria come una definizione più certa della “autonoma organizzazione” ai fini del pagamento dell'Irap o il definitivo superamento degli studi di settore con modalità premiali della affidabilità fiscale, alla riduzione dell'aliquota previdenziale, al superamento o alla riorganizzazione in termini trasparenti della stessa gestione separata presso l'Inps, alla definizione certa della possibilità di partecipare dei Confidi e di avere le relative garanzie. Così come si dovranno individuare modi di regolare le prestazioni che si appoggiano alle piattaforme digitali per garantire gli utenti circa la qualità dei servizi ricevuti e gli stessi collaboratori circa la equità della remunerazione.

Ci diceva Marco Biagi che «la stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. “posto di lavoro”) appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un “rapporto di lavoro”, il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all'interno di un “ciclo”. Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervalati da forme intermedie e/ o da periodi di formazione e riqualificazione pro-

fessionale». Ne deriverebbe quindi l'esigenza di uscire dal vecchio e pesante impianto regolatorio del lavoro, figlio del vecchio mondo, attraverso un Testo Unico disegnato sul "suo" Statuto dei Lavori, rivolto cioè a regolare in modo essenziale tutti i lavori con poche norme inderogabili fondate sui principi costituzionali e comunitari, tutele proporzionate alla effettiva fragilità socioeconomica in ogni tipo di prestazione e principalmente rivolte alla occupabilità, molto rinvio alla contrattazione di prossimità, anche individuale, o al rapporto specifico tra committente e prestatore per la reciproca adattabilità tra le parti.

In attesa di una ambiziosa e duratura sintesi, la disciplina del lavoro ha tuttavia bisogno di ulteriori misure urgenti per il sostegno alle libere professioni e lo sviluppo del lavoro "agile". Il provvedimento che giunge oggi all'esame dell'assemblea è la sintesi del ddl di Governo n.2233, collegato alla legge di Stabilità 2016, e del ddl a mia prima firma n. 2229. La Commissione ha svolto, nei limiti delle risorse disponibili, un buon lavoro di sintesi in un clima cooperativo. Per questa ragione auspico che l'aula voglia confermare sostanzialmente il testo prodotto rinviando ad altri strumenti normativi gli ulteriori interventi che gli ordini del giorno potrebbero indicare.

Il testo della Commissione

Entrando nello specifico dei suoi contenuti, esso concerne i rapporti di lavoro autonomo (**Capo I**) ed il lavoro agile, definito «quale modalità specifica di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» (**Capo II**), oltre alle disposizioni finali (di cui al **Capo III**).

Le norme di cui al **Capo I** si applicano, ai sensi dell'**articolo 1**, ai rapporti di lavoro autonomo, definito dall'articolo 2222 del codice civile, ivi richiamato, come quelli derivanti dai contratti con cui il lavoratore si obbliga a compiere, verso un corrispettivo,

un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Con una riformulazione approvata in Commissione si è specificato che sono compresi anche i lavoratori autonomi i cui rapporti (rientranti nella nozione suddetta) siano inquadrati in una delle tipologie contrattuali di cui al libro IV del codice civile. Sono esplicitamente esclusi dal presente ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori¹.

L’**articolo 2** estende, in quanto compatibili, alle transazioni commerciali² tra lavoratori autonomi ed imprese o tra lavoratori autonomi o – ipotesi aggiunta nel corso dell’esame in Commissione – tra lavoratori autonomi e pubbliche amministrazioni le norme di tutela di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, vigenti per le transazioni commerciali tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni e relative alla tutela contro i ritardi nei pagamenti³ e, tra l’altro, alla relativa maturazione di in-

¹ Si ricorda che, in base all’art. 2083 del codice civile, sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un’attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

² Per transazioni commerciali si intendono – ai fini della disciplina richiamata dal presente **articolo 2** – i contratti, comunque denominati, che comportino, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo. Tale nozione comprende, in ogni caso, «i contratti di appalto o di concessione aventi per oggetto l’acquisizione di servizi, o di forniture, ovvero l’esecuzione di opere o lavori, posti in essere dalle stazioni appaltanti, dagli enti aggiudicatori, dai soggetti aggiudicatori» (ai sensi della norma di interpretazione autentica di cui all’art. 24, comma 1, della L. 30 ottobre 2014, n. 161).

³ La tutela concerne tutti i pagamenti effettuati a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale.

teressi. L'estensione di cui all'**articolo 2** fa salve le eventuali disposizioni più favorevoli.

Il **comma 1** dell'**articolo 3** sancisce che sono abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le clausole mediante le quali le parti concordino termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento. Si ricorda che l'art. 4 del citato decreto legislativo n. 231 del 2002, e successive modificazioni, prevede termini diversi a seconda che la transazione commerciale sia tra imprese oppure tra impresa e pubblica amministrazione; in sintesi, l'ipotesi di termini superiori a sessanta giorni è ammessa nel caso di transazioni commerciali tra imprese, purché il termine non sia gravemente iniquo per il creditore e sia pattuito espressamente.

Il successivo **comma 2** dell'**articolo 3** afferma che è abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Nelle ipotesi di violazioni delle norme di cui ai **commi 1 e 2**, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno (comma 3), anche – come specificato dalla modifica introdotta un Commissione – mediante l'eventuale promozione di un tentativo di conciliazione presso gli organismi abilitati. In ogni caso, dal momento che il comma 1 recita che le clausole ivi descritte sono prive di effetto, si desume che la quota di giorni eccedente i sessanta non rileva ai fini del computo degli interessi di cui al citato decreto legislativo n. 231.

Il **comma 4** – aggiunto anch’esso nel corso dell’esame in Commissione – estende ai lavoratori autonomi, in quanto compatibile, la disciplina di tutela di cui all’art. 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, e successive modificazioni, relativa all’abuso, da parte di una o più imprese, dello stato di dipendenza economica (dalla medesima o dalle medesime)⁴, nel quale si trova un’impresa cliente o fornitrice. In base a quest’ultima disciplina, il patto attraverso il quale si concreti l’abuso è nullo ed il giudice ordinario è competente per le relative azioni (di nullità, inibitorie e per il risarcimento dei danni); l’abuso «può anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto». Inoltre, l’Autorità garante della concorrenza e del mercato, qualora ravvisi che un abuso abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, può procedere a diffide e sanzioni⁵.

L’**articolo 4** prevede che i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali ed a invenzioni realizzati nell’esecuzione del contratto spettino al lavoratore autonomo, fatta salva l’ipotesi in cui l’attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e a tale scopo compensata.

⁴ Secondo la disciplina in oggetto, lo stato di dipendenza economica è costituito dalla situazione in cui un’impresa sia in grado di determinare, nel rapporto contrattuale, un «eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi»; la dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l’abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

⁵ Diffide e sanzioni di cui all’art. 15 della L. 10 ottobre 1990, n. 287, e successive modificazioni.

Si ricorda che, per i lavoratori dipendenti, i diritti di utilizzazione economica in oggetto spettano invece al datore di lavoro, sempre che gli apporti originali e le invenzioni siano state fatte nell'esecuzione del contratto di lavoro⁶.

L'**articolo 5** – inserito dalla 11a Commissione – reca una delega al Governo per la determinazione degli atti pubblici che possano essere rimessi anche alle professioni ordinistiche (in relazione al carattere di terzietà di queste ultime), ivi compresi atti inerenti alla deflazione del contenzioso giudiziario e (anche mediante norme di semplificazione e l'istituzione del fascicolo del fabbricato) alla certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche. Valuti l'assemblea se, in relazione ai tragici eventi del sisma e al conseguente impegno politico assunto per una maggiore prevenzione, rinviare a quella sede l'esame del fascicolo del fabbricato. La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere esercitata entro dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge e ha come finalità generali la semplificazione dell'attività delle amministrazioni pubbliche e la riduzione dei tempi di produzione degli atti pubblici.

L'**articolo 6**, introdotto anch'esso dalla Commissione, reca una delega al Governo per la definizione della possibilità per gli enti di previdenza di diritto privato, che gestiscono forme relative a professionisti iscritti ad ordini o a collegi, di attivare, anche in

⁶ Cfr. l'art. 2590 del codice civile (la giurisprudenza ha interpretato nel senso che il diritto del lavoratore dipendente, ivi sancito, non riguarda i profili di utilizzazione economica), l'art. 12-bis della L. 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni, ed il codice della proprietà industriale, di cui al D.Lgs. 10 febbraio 2005, n. 30 (in particolare, gli artt. 38 e 64, e successive modificazioni, nonché gli articoli che fanno rinvio a quest'ultimo).

forma associata, ove autorizzati dagli organi di vigilanza, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere esercitata (su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) entro dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge e ha come finalità generale il rafforzamento delle prestazioni di sicurezza e di protezione sociale dei professionisti.

Anche l'articolo 7 è stato inserito dalla 11a Commissione. I **commi 1 e 2** di tale articolo dispongono, con decorrenza dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2016, l'esclusione dal reddito imponibile ai fini IRPEF (e, di conseguenza, ai fini della contribuzione previdenziale) del lavoratore autonomo: 1) di tutte le spese, relative all'esecuzione di un incarico conferito e sostenute direttamente dal committente – esclusione già attualmente prevista per le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente da parte del committente –; 2) delle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dal lavoratore autonomo per l'esecuzione di un incarico ed addebitate analiticamente in capo al committente⁷.

⁷ Resta ferma, per le altre spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande, sostenute dal lavoratore autonomo, la deducibilità nella misura del 75 per cento e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

I **commi da 3 a 7** del presente articolo 7 modificano la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi iscritti alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)⁸. In merito, la normativa vigente riconosce, per le donne, un trattamento economico per congedo parentale (a carico della Gestione separata INPS), limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno di ingresso in famiglia) e sempre che sussista il requisito di 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto⁹; si ricorda che la misura del trattamento economico è pari, per ogni giornata, al 30 per cento di 1/365 del reddito assunto a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità per le medesime lavoratrici¹⁰.

Le nuove norme decorrono dal 2017 (**commi 3 e 7**). Esse, in primo luogo, elevano il limite di durata da 3 a 6 mesi, subordinando il diritto (anche per i primi 3 mesi) alla condizione che i trattamenti economici per congedo parentale fruiti da entrambi i genitori, anche in altre gestioni previdenziali, non superino, com-

⁸ I soggetti interessati sono costituiti da titolari di contratti di collaborazione e lavoratori autonomi, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie. Per la relativa disciplina attuale del congedo parentale, cfr. l'art. 1, comma 788, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e l'art. 24, comma 26, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

⁹ Requisito di cui all'art. 1, comma 2, del D.M. 4 aprile 2002.

¹⁰ Il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

plessivamente, il limite di 6 mesi (**commi 3 e 5**). In secondo luogo, si estende (**commi 3 e 4**) – in termini analoghi all’articolo 9 del disegno di legge originario – il diritto al suddetto trattamento economico – fermo restando il limite complessivo di 6 mesi –, con riferimento al secondo e terzo anno di vita del bambino, a condizione che risultino accreditate 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l’inizio del periodo di congedo parentale. In terzo luogo, si estende l’istituto all’iscritto padre (**commi 3 e 5**). Il **comma 6** specifica che le nuove norme (così come le attuali¹¹) concernono anche i casi di adozione o di affidamento preadottivo.

Il successivo **comma 8** concerne la disciplina dell’indennità di malattia per gli iscritti alla suddetta Gestione separata INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)¹². Tale indennità (a carico della stessa Gestione) è attualmente riconosciuta, secondo la disciplina di cui al D.M. 12 gennaio 2001, per i casi di degenza ospedaliera (in particolare, per ogni giornata di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate dal Servizio sanitario nazionale ovvero per ogni giornata di degenza, autorizzata o riconosciuta dal Servizio stesso, presso strutture ospedaliere estere). Il presente **comma 8** estende il diritto ai periodi di malattia «certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche» nonché, secondo le modifiche aggiunte nel corso dell’esame in Commissione, ai periodi di gravi patologie cronic-

¹¹ Cfr. Part. 1, comma 788, ottavo periodo, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

¹² I soggetti interessati sono costituiti da titolari di contratti di collaborazione e lavoratori autonomi, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie.

degenerative ingravescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento.

L'**articolo 8** sostituisce l'attuale regime di deducibilità dalla base imponibile IRPEF (e, di conseguenza, ai fini della contribuzione previdenziale) di alcune spese inerenti alla formazione dei lavoratori autonomi con un complesso di norme, che ammettono, in vari termini, la deduzione sia di spese di formazione sia di altre tipologie di spese dei lavoratori autonomi. Il regime vigente consente la deduzione per le spese di partecipazione a «convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale», incluse quelle di viaggio e soggiorno, nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

La disciplina sostitutiva di cui all'**articolo 8** ammette invece:

- 1) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'iscrizione a *master* e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi – rispetto alla norma vigente, tra l'altro, si esclude la deducibilità delle spese di viaggio e di soggiorno o comunque delle spese di partecipazione diverse dall'iscrizione –;
- 2) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 5.000 euro, delle «spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità», mirati a «sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro» ed erogati dai centri per l'impiego o dai soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro;

3) l'integrale deduzione degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni (di lavoro autonomo), fornita da forme assicurative o di solidarietà.

L'**articolo 9** dispone che i centri per l'impiego ed i soggetti autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro si dotino, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, il quale (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) raccolga le domande e le offerte di lavoro autonomo, consentendo l'accesso alle relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, e fornisca le indicazioni inerenti alle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché quelle relative alle opportunità di credito ed alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. In base alle norme aggiunte dalla 11a Commissione, lo sportello in oggetto può essere costituito anche stipulando convenzioni non onerose con: gli ordini nonché i collegi professionali; le associazioni delle professioni non organizzate in ordini o collegi e le associazioni che rappresentano forme aggregative delle suddette associazioni, purché siano assicurati gli elementi informativi di cui all'articolo 4, comma 1, e all'articolo 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4; le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi (ivi compresi i lavoratori autonomi appartenenti a categorie non organizzate mediante albi professionali). L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato sul sito internet dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). Si demanda, inoltre, ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità di trasmissione all'ANPAL delle convenzioni e degli statuti dei soggetti convenzionati.

In base al **comma 4**, inserito dalla 11a Commissione, i centri per l'impiego, ai fini dello svolgimento in favore di lavoratori autonomi disabili delle attività di informazione e supporto in esame, si avvalgono dei servizi pubblici per l'inserimento lavorativo dei disabili (di cui all'art. 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni).

L'**articolo 10**, introdotto nel corso dell'esame in Commissione, reca una delega al Governo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali. La delega (per la quale sono poste le clausole di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica) deve essere esercitata entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi: l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e sicurezza delle persone che svolgono negli studi professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione, attività lavorativa – previa identificazione delle condizioni in presenza delle quali i rischi per la salute e sicurezza negli studi professionali siano da equiparare a quelli nelle abitazioni –; la determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali; la semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale; la riformulazione e la razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale (per la violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali), avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

I **commi 1 e 4 dell’articolo 11** richiedono che le amministrazioni pubbliche (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) promuovano, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici, nonché, come specificato da una modifica approvata in Commissione, ai bandi per l’assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, in particolare favorendo l’accesso dei suddetti lavoratori alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui al precedente articolo 9, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Il **comma 2 dell’articolo 11** estende a tutti i lavoratori autonomi – sopprimendo, peraltro, ogni limite temporale – il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese, ai fini dell’accesso ai piani operativi regionali e nazionali, finanziati con i fondi strutturali europei. In base alla norma attualmente vigente (oggetto di abrogazione da parte del medesimo comma 2), il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese concerne, con riferimento ai piani operativi finanziati con i fondi strutturali europei inerenti al periodo 2014-2020, i “liberi professionisti”, «espressamente individuati dalle Linee d’azione per le libere professioni del Piano d’azione imprenditorialità 2020».

Il successivo **comma 3**, inserito dalla Commissione, riconosce ai soggetti che svolgano attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, le possibilità, ai fini della partecipazione ai bandi e dell’assegnazione di incarichi e appalti privati: di costituire reti di esercenti la professione e di partecipare (nella conseguente forma di reti miste) alle reti di imprese (di cui all’articolo 3, commi 4-ter e seguenti, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni), con accesso alle relative provvidenze

in materia; di costituire consorzi stabili professionali; di costituire associazioni temporanee professionali, secondo la disciplina, in quanto compatibile, sui raggruppamenti temporanei di operatori economici di cui all'art. 48 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

L'**articolo 12** riguarda il trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)¹³. La novella di cui al presente articolo sopprime, ai fini del trattamento di maternità spettante (a carico della Gestione separata INPS) per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, il requisito dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Si ricorda che la misura dell'indennità di maternità è pari, per ogni giornata, all'80 per cento di 1/365 del reddito di riferimento¹⁴.

Il **comma 1 dell'articolo 13** prevede il diritto, per i lavoratori autonomi che prestino la loro attività in via continuativa per il committente, alla conservazione del rapporto di lavoro – con sospensione del medesimo e senza diritto al corrispettivo –, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, in caso di gravidanza, malattia o infortunio; la riformulazione operata dalla Commissione ha specificato che la sospensione ha

¹³ I soggetti interessati sono costituiti da titolari di contratti di collaborazione e lavoratori autonomi, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie.

¹⁴ Il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

luogo su richiesta del prestatore e che la medesima non è riconosciuta qualora venga meno l’interesse del committente.

Il comma sembra definire un nuovo quadro normativo, in relazione alla soppressione dell’istituto del lavoro a progetto (il quale rientrava nella figura più generale della collaborazione in forma coordinata e continuativa) e della relativa disciplina sui profili in oggetto, posta dall’art. 66 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (articolo che è stato abrogato dall’art. 52 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81). Quest’ultima prevedeva che la malattia o l’infortunio del collaboratore a progetto comportassero il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale (senza erogazione del corrispettivo) per un periodo non superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, qualora essa fosse determinata, ovvero non superiore a trenta giorni, per i contratti di durata determinabile; tali sospensioni non davano diritto a proroghe della durata del rapporto. Per la gravidanza, il diritto alla sospensione (sempre senza erogazione del corrispettivo) poteva comportare una proroga della durata del rapporto per un periodo di centottanta giorni (salva più favorevole disposizione del contratto individuale).

Il **comma 2** – inserito dalla Commissione – esplicita la possibilità, previo consenso del committente, di alcune forme di sostituzione, parziale o totale, delle lavoratrici autonome, per il caso di maternità.

Il **comma 3** dello stesso **articolo 13** introduce il diritto alla sospensione del pagamento dei contributi previdenziali e dei premi per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, per i casi di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell’attività lavorativa per oltre sessanta

giorni. La sospensione è ammessa per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi ed i premi maturati durante il periodo di sospensione, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

La **lettera a) dell'articolo 14, comma 1**, modifica la nozione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa posta, ai fini dell'inclusione dei medesimi nell'ambito del rito speciale per le controversie in materia di lavoro, dal codice di procedura civile. La novella sembra avere un carattere esclusivamente formale di coordinamento della nozione con la riforma delle definizioni dei contratti di lavoro subordinato e di collaborazione, operata con l'art. 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81¹⁵. Si ricorda che, in ogni caso, la nozione stabilita dal codice di procedura civile non rileva ai fini fiscali e previdenziali¹⁶.

La successiva **lettera b)** estende ai lavoratori autonomi il principio di idoneità degli estratti autentici delle scritture contabili come prova scritta ai fini dell'ammissibilità del procedimento giurisdizionale sommario di ingiunzione. In base alla disciplina oggetto di estensione, attualmente vigente solo in favore delle imprese (con esclusione degli imprenditori agricoli), per i crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro nonché a prestazioni di servizi sono prove scritte idonee al fine suddetto gli estratti autentici delle scritture contabili, purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalla legislazione tributaria, pur-

¹⁵ Cfr., in materia, anche l'art. 52 dello stesso D.Lgs. n. 81.

¹⁶ Per tali profili vige la nozione di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, a cui fa rinvio l'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335.

ché siano tenute con l’osservanza delle norme stabilite per le medesime.

Il **Capo II** introduce – anche con riferimento al pubblico impiego, in quanto le norme siano compatibili (**articolo 15, comma 3**) – una disciplina del lavoro agile, allo scopo di incrementare «la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (**articolo 15, comma 1**). Esso non va confuso con il lavoro a distanza per il quale esiste una specifica disciplina europea.

Il lavoro agile è quindi una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato» – non una nuova tipologia contrattuale – e, come ridefinito dalla 11a Commissione, si caratterizza per il possibile impiego delle tecnologie digitali nell’ambito di forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione può essere quindi eseguita in parte all’interno di locali aziendali ed in parte all’esterno, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro, giornaliero e settimanale, derivanti dalla disciplina legislativa e dalla contrattazione collettiva, nonché dall’assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all’esterno (dei locali aziendali). È l’accordo tra datore di lavoro e lavoratore a disciplinarne gli specifici contenuti in relazione al concreto contesto in cui si svolge, con particolare attenzione al diritto di continuo accesso alle abilità e alle competenze che evolvono nonché al diritto alla disconnessione. La più ampia definizione della commissione fa quindi riferimento a quello che nella saggistica è chiamato smartworking. Se oggi esso si riferisce a limitati segmenti del mercato del lavoro, è ragionevole prevedere che, con progressione geometrica, tutti i lavori finiranno presto per assumere in tutto o in parte quelle caratteristiche.

I **commi da 2 a 5** dell'**articolo 15** recano alcune norme di conferma e di chiusura, nonché la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

In base all'**articolo 16, comma 1**, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto, secondo la modifica della Commissione, «ai fini della regolarità amministrativa e della prova». La modifica è stata operata anche in base alla considerazione che la nullità dell'accordo orale avrebbe potuto creare problemi – per esempio, di natura disciplinare – al lavoratore non presente sul luogo di lavoro. L'accordo deve definire i profili indicati dall'**articolo 16**, comma 1, e dall'**articolo 18**. Tali profili concernono, in particolare, i tempi di riposo e, con riferimento alla prestazione all'esterno dei locali, i poteri direttivo e di controllo del datore di lavoro, gli strumenti impiegati dal dipendente, le condotte che diano luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari; con un'integrazione operata dalla Commissione all'articolo 16, comma 1, si è previsto, riguardo ai tempi di riposo, che l'accordo definisca le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo sul lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, il recesso (non dal rapporto di lavoro, bensì dalla modalità specifica di lavoro agile) può avvenire secondo la disciplina di cui al **comma 2** dell'**articolo 16**; il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per l'accordo a termine. Un'integrazione operata dalla Commissione ha introdotto un termine di preavviso minimo più elevato in favore dei lavoratori disabili (che rientrino nelle nozioni di lavoratori disabili individuate dalla disciplina del collo-

camento obbligatorio¹⁷⁾ per il recesso, da parte del datore di lavoro, dall’accordo a tempo indeterminato (in mancanza di un giustificato motivo), «al fine di consentire un’adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore».

L’**articolo 17** specifica che il prestatore di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda; che (in base al comma 2, introdotto in sede di esame in Commissione) l’accordo sul lavoro agile può riconoscere il diritto all’apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

L’originario articolo 17 del disegno di legge è stato soppresso dalla Commissione: tale articolo specificava che il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati impiegati ed elaborati dal dipendente durante la prestazione in modalità di lavoro agile e che il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione da parte del datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l’uso di tali strumenti.

In base al **comma 1 dell’articolo 19**, il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, nonché – come aggiunto nel corso dell’esame in Commissione – al rappresentante dei lavoratori per

¹⁷ Nozioni di cui all’art. 1 della L. 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni.

la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Obbligo forse eccessivo se nell'anno seguente non intervengono modifiche dei rischi prevedibili. Il disegno di legge non prevede peraltro una sanzione specifica per tale obbligo.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali (**comma 2 dell'articolo 19**).

Ai sensi del **comma 1 dell'articolo 20**, l'accordo scritto sulla modalità di lavoro agile rientra tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente per territorio.

Il successivo **comma 2** fa salva l'applicazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali che trovino applicazione con riferimento ai rischi specifici derivanti dalla prestazione interessata dall'accordo in oggetto.

Il **comma 3** definisce i termini di applicazione per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (secondo la modalità del lavoro agile) della tutela contro gli infortuni *in itinere*, derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Si prevede che la tutela sia operante qualora il luogo per lo svolgimento della suddetta prestazione lavorativa sia stato scelto in base ad esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza.

L’originario articolo 20 del disegno di legge è stato soppresso dalla Commissione lavoro perché ritenuto ultroneo in quanto la contrattazione collettiva non è mai impedita di offrire una cornice agli accordi tra datore di lavoro e lavoratore.

Infine, i commi 1 e 2 dell’**articolo 21** provvedono alla stima degli oneri finanziari derivanti dal presente disegno di legge ed alla relativa copertura finanziaria. Gli oneri (che derivano dagli articoli 7, 8, 12 e 13) sono quantificati nel comma 2.

Ai fini della copertura, si prevedono:

una riduzione della dotazione del fondo per «favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato». Tale fondo è stato istituito (nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) dall’articolo 1, comma 204, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, ed ha una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni annui a decorrere dal 2017. La riduzione è disposta nelle misure indicate nella lettera a) del comma 2, mentre il precedente comma 1 provvede ad un rifinanziamento del medesimo fondo, anche ai fini di assicurare la capienza delle dotazioni per la copertura suddetta;

una riduzione della dotazione del fondo istituito precipuamente per l’esercizio delle deleghe (cosiddetto *jobs act*) di cui alla L. 10 dicembre 2014, n. 183 (fondo di cui all’art. 1, comma 107, della L. 23 dicembre 2014, n. 190) La riduzione è disposta nelle misure indicate nel comma 1;

una riduzione, nella misura di 0,18 milioni di euro per il 2017, del Fondo per interventi strutturali di politica economica;

una riduzione, nella misura di 5 milioni di euro per il 2017, dell'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali del fondo speciale di parte corrente (fondo destinato alla copertura degli oneri derivanti dai provvedimenti legislativi che si prevede possano essere approvati nel triennio di riferimento).

I **commi da 3 a 5** recano clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari, mentre il **comma 6** reca una clausola contabile finale.

Ai sensi dell'**articolo 22**, la presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Notizie sugli autori

Ilaria Armaroli	Dottoranda di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT
Marco Bentivogli	Segretario generale di Fim-Cisl
Giuseppe Bertagna	Professore ordinario di Pedagogia generale e sociale e direttore del Dipartimento di Scienze umane e sociali presso l'Università degli Studi di Bergamo
Simone Bressan	Direttore del Centro Studi Impresa Lavoro
Mariano Corso	Professore ordinario di Organizzazione e risorse umane presso il Politecnico di Milano e direttore dell'Osservatorio Smart Working
Luca De Compadri	Avvocato e Consigliere nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro
Giuseppe Farina	Segretario confederale di Cisl

Giovanni Faverin	Segretario generale di Cisl FP
Stefano Franchi	Direttore generale di Federmeccanica
Emmanuele Massagli	Presidente di ADAPT e docente di Pedagogia del lavoro presso l'Università degli Studi di Bergamo
Roberto Pessi	Professore ordinario di Diritto del lavoro e Prorettore alla Didattica presso la LUISS Guido Carli di Roma
Maurizio Sacconi	Presidente della Commissione Lavoro del Senato e presidente dell'Associazione Amici Marco Biagi
Maurizio Stirpe	Vicepresidente di Confindustria con delega a Lavoro e relazioni industriali
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e coordinatore scientifico di ADAPT
Francesco Verbaro	Docente della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e membro del Comitato scientifico di ADAPT
Francesco Saverio Violante	Professore ordinario di Medicina del lavoro presso l'Università di Bologna Alma Mater Studiorum e presidente della Società italiana di medicina del lavoro ed igiene industriale (SIMLII)

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del gua-**
do, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Ti-**
mes, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation**
alla flexicurity europea?, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collet-**
tiva, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura**
del lavoro a termine, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione**
dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fe-**
nomeno globale, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezza-
capo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale**
23 luglio 2013, n. 231, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra**
Scuole, Maestri e Allievi, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla**
legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione**
dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**,
2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappre-**
sentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013, 2014

21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014
31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015
38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015

39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il Jobs Act dal progetto alla attuazione**, 2015
48. F. Carinci (a cura di), **Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi**, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), **Introduzione al processo tributario**, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), **Verso il futuro del lavoro**, 2016
51. S. Santagata (a cura di), **Lavoro e formazione in carcere**, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), **Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale**, 2016
54. F. Carinci (a cura di), **Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015**, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte**, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), **Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?**, 2016
57. G. Polillo, **ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto**, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), **Comercio y justicia social en un mundo globalizado**, 2016

59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), **Il premio di risultato nella contrattazione aziendale**, 2016

SOCI ADAPT

ABI	Confindustria Bergamo	FIPE
AgustaWestland	Confindustria Verona	FISASCAT-CISL
ANCC-Coop	Confindustria Vicenza	Fondirigenti
Angem	Confprofessioni	Gi Group
ANINSEI	Consiglio regionale Veneto	Gruppo Manutencoop
Anmil	ANCL - Associaz. nazionale cons. lavoro	Ifoa
Assoimprenditori Alto Adige	Coopfond-Legacoop nazionale	IKEA Italia Retail
Assolavoro	Cremonini	INAIL
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Day Ristoservice	Isfol
Bracco Imaging	Ebinter	Italia Lavoro
Campagnolo	Edenred Italia	LVH-APA
CIA	Electrolux Italia	Manpower
Ciett	Elior Ristorazione	MCL
CISL	Enel	Quanta
CISL FP	Eni	Randstad Italia
CNA	Esselunga	SNFIA
Coldiretti	Farindustria	Sodexo Italia
Confagricoltura	Federalberghi	Sodexo Motivation Solutions Italia
Confartigianato	Federdistribuzione	Synergie Italia Agenzia per il lavoro
Confcommercio	FederlegnoArredo	Telecom Italia
Confcooperative	Federmeccanica	Tempor
Confesercenti	FIDEF	UIL
Confimi Industria	FILCA-CISL	Umana
Confindustria	FIM-CISL	Union Labor
	Fincantieri	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

