



Memoria CGIL

Disegno di legge N.1264, “Disposizioni in materia di lavoro”

(Testo risultante dallo stralcio, deliberato dalla Camera dei deputati, degli articoli 10, 11 e 13 del Disegno di Legge n. 1532, approvato dalla Camera dei deputati il 9 ottobre 2024 trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza il 9 ottobre 2024)

Il disegno di legge si compone di un totale di trentaquattro articoli e rappresenta di fatto, una integrazione complementare al D.L. n. 48/2023, con l’obiettivo di regolare alcuni aspetti della normativa lavoristica, su salute e sicurezza e sulla previdenza e fornendo alcune precisazioni su diverse norme. Per la definizione degli interventi sui quali si articola il disegno di legge, già dalla sua stesura iniziale e per le modifiche introdotte in sede di prima lettura, non si è realizzato alcun approfondimento e confronto con le Organizzazioni Sindacali e si continua a perseguire la logica di agire in tema di lavoro attraverso la destrutturazione del quadro di tutele ampliando gli spazi di ricorso al lavoro precario e frammentato. Questo è, per esempio, il connotato dell’intervento sui contratti a termine e in somministrazione nel D.L. n. 48/2023 e nel disegno di legge oggi in fase di conversione.

Si rimanda, per tutti gli articoli, alla valutazione dettagliata nel seguito della presente memoria.

Anche da questo disegno di legge ravvisiamo la mancata volontà di intervenire con una riforma del sistema previdenziale, ulteriormente peggiorato anche da recenti interventi normativi, di lavorare su una strategia concreta e condivisa per investire sulla cultura della prevenzione e per eradicare gli infortuni mortali sul lavoro, di scegliere una qualità occupazionale che contrasti e non alimenti il lavoro precario, la povertà del lavoro, gli abusi in termini di irregolarità e di sfruttamento insieme alle grandi sfide connesse alla formazione, alle politiche attive e alle transizioni.

Dopo mesi di dichiarazioni sulla necessità di investire per migliorare la dignità e la qualità del lavoro, per risolvere le condizioni di difficoltà e disuguaglianza che vivono i giovani, i neet, le donne, in occasione della recente ripresa alla Camera della discussione sul presente disegno di legge, e sempre senza aprire alcun confronto con le Organizzazioni Sindacali, sono stati approvati una serie di emendamenti al testo originario. Tutti interventi che aggravano largamente il disegno di legge e non rispondono ai bisogni del lavoro. Il testo agisce in maniera disorganica e genera ulteriori peggioramenti, nella direzione di aumentare le condizioni di precarietà, liberalizzando ancora di più i contratti brevi e più precari, peggiorando i problemi strutturali del mercato del lavoro.

Abbiamo formulato diverse proposte di modifica e alcune richieste di abrogazione, sul presente disegno di legge e in generale sugli aspetti di regolazione del mercato del lavoro e del sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori, che non hanno trovato alcun riscontro nel presente iter di conversione e negli altri provvedimenti in tema di lavoro, a conferma della scelta di continuare ad evitare ogni confronto di merito e procedere in tempi celeri all’approvazione.

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

La norma conferma l’intento derogatorio e limitativo del ruolo sindacale e dei diritti di lavoratori e lavoratrici di tutto il disegno di legge.

L’insieme delle modifiche al d.lgs. n. 81/2008 vede infatti la copresenza di elementi positivi ed innovativi, da tempo sollecitati dalla CGIL (come il ripristino della Commissione per gli Interpelli con le necessarie

integrazioni di altre pubbliche amministrazioni ed il controllo del mantenimento dei requisiti necessari alla permanenza nell'elenco dei medici competenti, figure essenziali del sistema per la salute e la sicurezza nel lavoro) con altri punti di forte criticità e non condivisibili.

Riscontriamo infatti negativamente la soppressione della norma che estendeva la possibilità di sottoporre a sorveglianza sanitaria lavoratrici e lavoratori anche non soggetti all'obbligo previsto dal D.lgs. n. 81/2008; questo avrebbe rappresentato una norma di maggior salvaguardia per i lavoratori e un corretto ampliamento del ruolo del medico competente. La norma poi è potenzialmente pericolosa e negativa nel punto in cui depotenzia ulteriormente il divieto di esercitare le attività in ambienti sotterranei, nonostante la previsione positiva di controllo da parte di INL che, con le attuali insufficienti strutture, faticherebbe a garantirlo omogeneamente su tutto il territorio nazionale. Ulteriore elemento di preoccupazione è l'ennesimo rinvio della ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza nei luoghi di lavoro. Tema che necessita essere affrontato in tempi certi e non procedendo con rinvii.

Art. 6 (Sospensione della prestazione di cassa integrazione)

L'articolo ordina e semplifica l'art.8 del D.L. n. 148/2015 ma necessita di alcuni chiarimenti.

La modifica elimina la controversa distinzione legata alla durata del rapporto di lavoro (6 mesi) e ribadisce il mancato diritto a percepire l'indennità per ammortizzatore sociale per le giornate in cui si svolga altra attività di lavoro retribuita, ma è necessario confermare le compatibilità e cumulabilità, parziali o totali, in caso di attività lavorativa part-time, con compensi inferiori all'indennità di cassa o con lavoro autonomo o parasubordinato dagli introiti non prevedibili. La circolare INPS n.107, citata nelle Schede di Lettura, e la successiva circolare INPS n.130 entrambe del 2010 necessitano di un adeguamento agli sviluppi normativi in materia di ammortizzatori sociali.

Nel testo si ribadisce che per l'assolvimento dell'obbligo di comunicazione preventiva dello svolgimento di attività, pena la decadenza dal trattamento, le comunicazioni obbligatorie a carico del datore di lavoro hanno valore anche per il lavoratore, come previsto dall'articolo 9 comma 5 del D.L. n. 76/2013, includendo anche i lavoratori in somministrazione dipendenti delle Agenzie per il Lavoro (le cui comunicazioni obbligatorie non hanno carattere preventivo) per i quali decadrebbe quindi l'onere della comunicazione diretta all'INPS. Evidenziamo che il valore delle comunicazioni obbligatorie è ancora largamente sconosciuto da molti enti e pubbliche amministrazioni, che continuano a chiedere ai lavoratori copia di documenti già in loro possesso per l'erogazione di diverse prestazioni.

Art. 7 (Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico dei liberi professionisti per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minorenne)

La norma, pur prevedendo un ampliamento che va in una direzione solidaristica e di copertura universale, lascia fuori i lavoratori autonomi non ordinisti e non iscritti ad albi. Necessita quindi dell'estensione della deroga in termini di inclusività di tutti i lavoratori e le lavoratrici autonomi/e unitamente alla previsione di retroattività, che non ha funzione di sanatoria ma di corretta applicazione della tempistica di pagamento dei tributi.

Art. 8 (Modifiche relative ai Fondi di solidarietà bilaterali)

L'articolo disciplina il trasferimento presso i fondi di costituzione successiva al 1° maggio 2023, di una quota delle risorse accumulate nel Fondo di Integrazione Salariale (FIS) relativamente al settore interessato, secondo alcuni parametri.

L'universalità delle misure, oggi assicurata dall'uniformità dei trattamenti previsti dall'ultima riforma degli ammortizzatori sociali, deve essere garantita da un attento monitoraggio della sostenibilità dello stesso FIS e dei fondi di settore, limitando e non incoraggiando una proliferazione non giustificata di fondi settoriali, il cui fine è assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorative, indipendentemente dal settore di appartenenza, evitando sostanziali disparità di trattamento.

Art. 9 (Disposizioni in materia di flessibilità nell'utilizzo delle risorse dei fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito)

La norma introduce la possibilità di utilizzo congiunto, sostitutivo o integrativo delle risorse derivanti dalla contribuzione in capo ai soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro (commi 1 e 2 art. 12 L. 276/2003) in deroga al contenuto del comma 3 che prevede che gli interventi di formazione sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'intervento normativo sottrae ancora una volta alla contrattazione collettiva la possibilità e l'autonomia di definire le modalità e le caratteristiche dell'utilizzo delle risorse destinate alla formazione.

Art. 10 (Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di somministrazione di lavoro)

L'articolo introduce la possibilità di utilizzare senza limiti e vincoli i contratti in somministrazione a tempo determinato e indeterminato. Una modifica sostanziale che, insieme all'estensione dei contratti a termine già introdotta dal Governo nel D.L. n. 48/2023, consente la costruzione di un serbatoio di attivazioni contrattuali su cui scaricare tutte le flessibilità e le discontinuità lavorative.

L'articolo liberalizza, escludendo dai limiti percentuali contrattuali o di legge (30% come sommatoria tra contratti termine e somministrati a tempo determinato), il contratto di somministrazione a tempo indeterminato con missione a termine. La modifica è in linea con quanto già previsto nei precedenti interventi che avevano stabilito l'esenzione dai limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato dei soggetti svantaggiati, all'art. 31 comma 1 del D.L. n. 48/2023. Il combinato disposto determina che per legge un'impresa potrebbe teoricamente operare interamente con la somministrazione di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato senza avere personale alle proprie dirette dipendenze.

La motivazione addotta, "incentivare i datori di lavoro ad offrire un'occupazione stabile a lavoratori altrimenti destinatari di soluzioni lavorative più precarie e con maggiore esposizione al rischio di interruzione", confligge con la realtà dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato, in cui i diritti di recesso legati alla natura commerciale dell'intesa tra somministratore e utilizzatore prevalgono e aggirano costantemente i diritti che al lavoratore spetterebbero per la fattispecie indeterminata del contratto.

Occorrerebbe piuttosto bilanciare a livello normativo la oggettiva condizione di lavoratori e lavoratrici in somministrazione, a termine o a tempo indeterminato, articolando un diritto alla stabilizzazione, attraverso ad esempio la previsione di un pieno ed esigibile diritto di precedenza.

Confermiamo quanto già abbiamo avuto modo di esprimere in merito agli interventi sui contratti a termine, sulla somministrazione di lavoro e sulle prestazioni occasionali. La qualità del lavoro deve accompagnare la crescita dell'occupazione e perché questo avvenga è necessario un cambiamento radicale che guardi al superamento delle forme contrattuali precarie, al contrasto alla povertà lavorativa, al potenziamento di diritti e tutele per l'accesso al lavoro stabile, elementi non presenti in questo provvedimento.

Art. 11 (Norma di interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di attività stagionali)

L'articolo introduce l'estensione - in modo inaccettabile - dell'uso dei contratti stagionali e di tutte le deroghe ad essi connesse rispetto alla norma generale dei contratti a termine; un intervento normativo che provvede, con le vaste estensioni delle casistiche di utilizzo, a superare il perimetro stesso della stagionalità.

La modifica di fatto mira al superamento della sentenza della Cassazione n. 9243 del 2023, che aveva dichiarato legittima la conversione in contratti a tempo indeterminato, laddove la contrattazione collettiva non avesse tipizzato le attività che si ritengono stagionali, evidenziando come l'attività stagionale debba essere aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta e debba implicare un collegamento con l'attività lavorativa che vi corrisponde: rientrano nel concetto di attività stagionale solo "quelle attività preordinate e organizzate per un limitato periodo stagionale", escludendo quelle realtà aziendali che raggiungono in una determinata stagione picchi di produttività, dovuti ad esigenze di mercato. Questo intervento normativo aggira completa-

mente la decisione della Corte, aprendo in modo inaccettabile all'uso dei contratti stagionali e a tutte le deroghe ad essi connesse rispetto alla norma generale dei contratti a termine, a tutta la vasta e difficilmente definibile casistica delle intensificazioni di attività produttiva e cicli stagionali.

La disposizione, inoltre, introduce una interpretazione "falsamente interpretativa"; in realtà innova per il passato la disciplina, violando il generale principio di irretroattività delle leggi. Lo stesso dossier n. 188/2 del Servizio studi del Senato evidenzia tale circostanza.

Esiste, da ultimo, un concreto aspetto di illegittimità costituzionale in relazione al disposto dell'articolo 39 sulla libertà sindacale nella misura in cui l'intervento innovativo dettato dalla disposizione interviene, stravolgendola, sulla disciplina dettata dall'autonomia collettiva.

Art. 13 (Durata del periodo di prova)

L'articolo rappresenta una declinazione dell'espressione "in misura proporzionale" prevista dalla norma contenuta nell' art. 7 del d.lgs. n. 104/2022, facendo salve le previsioni della contrattazione collettiva.

Il secondo paragrafo invece, nel dettagliare le ipotesi, lascia margini di interpretazione – all'interno dei range indicati – peggiorativi rispetto all'ipotesi iniziale (1 giorno di prova ogni 15 giorni di contratto) ed esclude ogni possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire diversamente. Riteniamo vada chiarita la portata normativa nel rapporto con l'autonomia della contrattazione collettiva, anche qualificando l'espressione "previsioni più favorevoli".

Art. 14 (Termine comunicazioni obbligatorie lavoro agile)

La previsione di legge introduce, positivamente, un termine puntuale entro il quale occorre dare corso alla comunicazione in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 15 (Misure in materia di politiche formative nell'apprendistato)

Si tramuta correttamente in norma ciò che già avviene con il trasferimento alle regioni delle risorse in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali definite dalle diverse leggi di bilancio nel tempo intervenute.

Art. 17 (Contratti misti)

La norma deroga all'applicazione della clausola ostativa per l'accesso al regime forfettario per i cosiddetti contratti misti, contratto di lavoro subordinato e contratto di lavoro autonomo o d'opera professionale tra gli stessi soggetti, per i professionisti iscritti in albi o registri professionali e nei casi previsti da specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'art. 8 L. 138/2011 (contratti di prossimità) e certificati dalle apposite commissioni istituite ai sensi della L. 276/2003.

La clausola ostativa agisce anche come uno strumento di contrasto al ricorso al lavoro autonomo non genuino e alla progressiva trasformazione dei rapporti di lavoro.

Il ricorso agli istituti degli accordi di prossimità e della certificazione rendono inoltre più difficilmente praticabili le azioni di rivalsa e riconoscimento di diritti, con una evidente riduzione delle tutele di lavoratrici e lavoratori con contratti misti.

Art. 18 (Unico contratto di apprendistato duale)

Si prevede la possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca e per la formazione professionale regionale; l'effetto della norma prolunga potenzialmente la fase di apprendistato in modo improponibile, procrastinando di anni gli sgravi per le aziende ma soprattutto le condizioni retributive di ingresso per gli apprendisti. Invece che semplificare con una unica forma contrattuale di ingresso l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, contrastando altre forme abusate di esperienze pseudo formative e aleatorie, si prolunga eccessivamente questa fase, sovrapponendola anche alla successiva formazione continua e diritto al "long life learning" di lavoratrici e lavoratori.

Il riferimento alla formazione professionale regionale, alla luce delle differenze ad oggi esistenti tra le regioni, rispetto alla qualità dell'offerta formativa e all'accessibilità, in assenza della definizione ed esigibilità di LEP in tutto il territorio nazionale, istituzionalizza le differenze nell'accesso ad un diritto, preoccupandosi solo di

intervenire sull'accesso ad ulteriori sgravi a favore delle aziende e al contenimento della condizione retributiva degli apprendisti.

Art. 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)

L'equiparazione dell'assenza ingiustificata del lavoratore alle dimissioni volontarie rappresenta un intervento che rischia di trasformare in dimissioni automatiche anche assenze che potrebbero non originare dalla scelta del lavoratore, senza una adeguata garanzia di accertamento dei fatti e della reale volontà del lavoratore da parte dell'Ispettorato del lavoro.

Le parti datoriali lamentano fenomeni di inadempimenti contrattuali da parte dei lavoratori, sul cui significativo rilievo non esistono dati certi, a cui la norma intende dare risposta, ma l'intervento proposto si muove in contrasto con quanto definito dalla Contrattazione Collettiva, che ha tipizzato l'assenza ingiustificata quale causale di licenziamento con preavviso, in alcuni casi, o concretizza la giusta causa di recesso in altri con il ricorso alle procedure di cui all'art. 2 comma 2 della Legge 300/1970 a tutela della lavoratrice e del lavoratore (contestazione in forma scritta, tempistica definita, diritto a essere sentiti oralmente, assistenza dell'organizzazione sindacale alla quale si conferisce mandato).

Gli atti parlamentari attribuiscono alla norma il potere di riequilibrare in concreto le posizioni dei contraenti in tutti i casi in cui il lavoratore "effettivamente manifesta la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro, ma non adempie le formalità prescritte dalla legge". L'articolo introdotto non rende affatto manifesta l'intenzione del lavoratore ma attribuisce, senza alcun fondamento, una interpretazione autentica ad un comportamento, in contrasto con i più recenti orientamenti della stessa Corte di cassazione con la sentenza n. 27331/2023 con la quale si esclude "ogni margine di valutazione circa gli effetti scaturenti da condotte, o intenzioni palesate, fattualmente dal prestatore di lavoro".

Riteniamo quindi inaccettabile il potere di recesso che la norma attribuisce alla parte datoriale così come definita, senza i tempi e le procedure necessari al reale accertamento della volontà del lavoratore assente; questo potrebbe portare ad un uso strumentale della nuova disposizione, a discapito dei soggetti più vulnerabili per poca padronanza della lingua o scarsa consapevolezza delle norme contrattuali e di legge. Il datore di lavoro può già ampiamente esercitare il proprio potere discrezionale, sospendendo il lavoratore assente senza giustificazione per il periodo previsto dal CCNL di riferimento, avviando la procedura di contestazione disciplinare prevista, allo scopo di attivare tutte le iniziative utili ad accertare, senza ombra di dubbio e senza alcuna coercizione, la reale volontà del lavoratore.

Anche la successiva introduzione di una verifica da parte di INL, rispetto al testo iniziale, resta solo una possibilità del tutto aleatoria e non definita. Sarebbe opportuno piuttosto definire, ad integrazione delle normative vigenti, le procedure necessarie a garantire l'accertamento della reale volontà del lavoratore, stabilendo una fonte di diritto oggettivo per le conseguenti regolazioni della contrattazione collettiva di settore sulla materia.

Art. 20 (Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro)

L'articolo consente lo svolgimento in modalità telematiche e con collegamenti audiovisivi dei procedimenti di conciliazione, ma necessita di una congiunta modifica dell'art. 409 c.p.c., che attualmente prevede la competenza del tribunale del lavoro solamente per le controversie inerenti ai rapporti di lavoro subordinato e le collaborazioni coordinate e continuative, estendendo la competenza del tribunale del lavoro anche ai rapporti di lavoro autonomo, regolati dall'art. 2222 c.c. e dal titolo III del libro quinto del Codice civile.

Art. 21 (Modifica all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, in materia di assunzione di lavoratori socialmente utili o impegnati in attività di pubblica utilità)

Si estende fino al 30 dicembre 2023 la possibilità di assunzione per le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale. Nei limiti delle risorse per le assunzioni possono essere evidentemente confermate valide le assunzioni effettuate nel corso del 2023.

Art. 23 (Dilazione del pagamento dei debiti contributivi)

Anche l'art. 23, interviene nel solco di quanto previsto nell'articolo precedente, prevedendo una semplificazione per il pagamento rateale dei debiti contributivi, attribuendo - previo apposito decreto ministeriale che detti i principi e criteri generali - direttamente all'INPS e all'INAIL, con regolamento dei rispettivi Consigli d'Amministrazione, le modalità per la concessione della rateazione contributiva fino a 60 rate. Pertanto, si semplifica il meccanismo che prevede la rateizzazione fino a 24 rate a cura dell'INPS, mentre si prevede un intervento ministeriale per la dilazione da 24 a 36 rate e fino a 60 rate, da verificare con apposito decreto del MLPS e del MEF. Anche in questo caso si allentano le maglie per coloro che non sono in regola con la contribuzione.

Art. 25 (Disposizioni concernenti la notificazione delle controversie in materia contributiva)

Stabilisce che nelle controversie contributive dove l'INPS è parte convenuta, la notifica deve avvenire presso la struttura territoriale INPS nella circoscrizione dei soggetti privati interessati. La finalità è quella di ridurre il numero di notifiche alla sede legale dell'INPS, in seguito a una ordinanza della Cassazione che ha deciso che la norma sulle controversie previdenziali e assistenziali (art. 14, comma 1-bis, l. 669/1996) non si applichi alle controversie contributive, che seguono invece il principio generale che richiede la notifica a persone giuridiche presso la loro sede legale.

Art. 26 (Attività della società INPS Servizi Spa a favore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle sue società e degli enti da esso vigilati e in house)

Allo scopo di migliorare l'erogazione dei servizi di pertinenza del MLPS, delle sue società o degli enti vigilati e delle sue società che operano quale società in house, si prevede il riconoscimento ai predetti enti della facoltà di avvalersi, con oneri a proprio carico, delle attività rientranti nell'oggetto sociale della società INPS Servizi S.p.A. In particolare, INPS Servizi S.p.A. potrà svolgere, compatibilmente alla sua natura di società in house di INPS (e quindi in maniera limitata al 20% del suo fatturato), attività anche a favore del MLPS, di sue società o degli enti vigilati e società in house, con la finalità di migliorare l'erogazione dei loro servizi, ad esempio attraverso l'attività di contact center multicanale verso l'utenza, con oneri a carico degli stessi soggetti che si avvalgono di INPS Servizi S.p.A.

Art. 27 (Apertura strutturale dei termini di adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali)

Prevede una riapertura strutturale dei termini di adesione alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (cd. Gestione Credito e Welfare), erogate dall'INPS, a favore di coloro che non hanno esercitato il diritto nei termini previsti dalle precedenti finestre normative, ma le prestazioni potranno essere richieste decorso 1 anno dall'iscrizione. Questa scelta del posticipo ad un anno delle prestazioni è sbagliata, in quanto vi era la necessità di garantire l'accesso immediato alle prestazioni. Infatti, la maggioranza di coloro che sono attualmente interessati all'iscrizione, sono neopensionati che vorrebbero utilizzare l'anticipo del TFS attraverso il fondo credito, che ha percentuali di interesse molto più basse di quelle attualmente previste per coloro che richiedono l'anticipo attraverso le banche, come previsto nel decreto n. 4/2019. È evidente che il Governo dovrebbe impegnarsi, come disposto dalla recente giurisprudenza, a parificare i tempi di liquidazione del TFS e TFR del pubblico come nel settore privato, ma, con la situazione attuale, l'anticipo previsto dal Fondo Credito è sicuramente una misura importante, ancora di più in una fase economica di forte inflazione.

Art. 28 (Disposizioni in materia di iscrizione dei dipendenti pubblici in quiescenza alle organizzazioni sindacali del pubblico impiego)

L'articolo prevede la possibilità su base volontaria per i dipendenti pubblici che accedono alla pensione di iscriversi alle organizzazioni sindacali del pubblico impiego riconosciute rappresentative all'Aran (Agenzia negoziale delle pubbliche amministrazioni), riconoscendo quindi a questi ex dipendenti di continuare a

versare alle loro categorie di riferimento, come già era possibile fare per le organizzazioni rappresentate al Cnel.

Non si ravvede la necessità di una norma. INPS già trattiene le quote di spettanza delle organizzazioni sulla base di specifiche convenzioni.

La norma potrebbe agire come intento promozionale falsando la terzietà istituzionale rispetto alla libera adesione alle organizzazioni sindacali.

Art. 29 (Uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso all'APE sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto)

Si prevede la possibilità, per i cosiddetti lavoratori precoci, di presentazione della domanda di pensionamento anticipato in corrispondenza delle tre scadenze fissate per l'APE sociale: 31 marzo, 15 luglio e, comunque, non oltre il 30 novembre di ciascun anno. In questo caso si tratta di un intervento positivo, richiesto da tempo, ma che non determinerà alcun nuovo finanziamento della misura, che invece questo Governo ormai da tempo sta continuando a tagliare, partendo dalla legge di bilancio del 2023 fino all'ultima, dove sono stati sottratti ulteriori 10 milioni.

Art. 30 (Modifiche alla disciplina della rendita vitalizia di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e all'articolo 31 della legge 24 maggio 1952, n. 610)

Tale norma riconosce al lavoratore il diritto, senza termine di prescrizione, di costituire la rendita vitalizia di cui all'art. 13 della L.1338/1962, con onere a proprio carico, a condizione che sia intervenuta la prescrizione del diritto del datore di lavoro di costituire presso l'INPS la medesima rendita vitalizia, con conseguente prescrizione del diritto del lavoratore di sostituirsi al datore di lavoro e di chiedere allo stesso il risarcimento del danno, fermo restando l'onere della prova. Si tratta di una norma positiva che la CGIL e le organizzazioni sindacali avevano sostenuto in questi anni proprio in considerazione della giurisprudenza che si era consolidata e che aveva determinato un respingimento di moltissime domande di riscatto-rendita vitalizia presentate direttamente dai lavoratori.

Roma, 6 novembre 2024