

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI MUTILATI E
INVALIDI DEL LAVORO**

ANNO XI – numero 8 – 10 marzo 2017

**Rassegna
di informazioni parlamentari ANMIL**

**a cura dell'Ufficio I – Servizi Istituzionali
Direzione generale**

Redazione: via Adolfo Ravà 124 – 00142 Roma

SOMMARIO

CAMERA DEI DEPUTATI

<i>Assemblea: Risposta ad interrogazioni.....</i>	<i>3</i>
<i>Assemblea: Lavoro autonomo e lavoro agile.....</i>	<i>4</i>
<i>Commissione Lavoro: Carta dei diritti universali del lavoro.....</i>	<i>5</i>

SENATO DELLA REPUBBLICA

<i>Assemblea: Lotta alla povertà.....</i>	<i>7</i>
---	----------

CAMERA DEI DEPUTATI

Assemblea

Mercoledì 8 marzo

Risposta a interrogazioni

Il **Ministro per gli Affari Regionali Enrico Costa** ha risposto ad una **interrogazione in merito ai tagli al fondo nazionale per le politiche sociali e al fondo nazionale per la non autosufficienza**, a prima firma dell'On. Giulia Di Vita.

L'interrogante ricostruisce la vicenda ricordando che in occasione della **Conferenza Stato-regioni del 23 febbraio scorso è stata approvata un'intesa che stabilisce dei tagli pesanti per il settore delle politiche sociali. Il Fondo per le politiche sociali viene ridotto di ben 211 milioni di euro, passando infatti da 311 a poco più di 99 milioni. Il Fondo per le non autosufficienze viene ridotto di 50 milioni tornando a quota 450.** Ciò nonostante, appena 24 ore prima, ovvero il 22 febbraio, alla Camera veniva approvato il «decreto Mezzogiorno» che stabiliva un aumento dello stesso Fondo proprio di 50 milioni. Chiede quindi al Ministro spiegazioni su quanto avvenuto

Il Ministro Costa conferma che nella seduta del 23 febbraio ultimo scorso, in Conferenza Stato-regioni, è stata sancita l'intesa tra Governo, regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, prevista dalla legge di stabilità 2016, sul documento concernente il contributo alla finanza pubblica delle regioni a statuto ordinario 2017, pari a complessivi 2 miliardi 691 milioni di euro. Sulla scorta di tale intesa, parte di tale contributo, pari a 485 milioni, andrà a gravare sui Fondi trasferiti dallo Stato alle regioni. Tale intesa recepisce come previsto dalla legge quanto definito in sede di autocoordinamento dalle regioni.

Nel novero dei fondi interessati figurano anche il Fondo per le non autosufficienze e il Fondo nazionale per le politiche sociali che passano da 311 milioni di euro a 99 milioni di euro. Più in particolare, **la riduzione delle risorse a carico del Fondo per le non autosufficienze, pari a 50 milioni di euro, individuata dalle regioni in sede di intesa, comporta uno stanziamento residuo per tali finalità per il 2017 pari a 450 milioni.** Detto stanziamento è **comunque superiore a quello previsto per il 2016, pari a 400 milioni di euro**, poi incrementato di 50 milioni di euro con la legge di stabilità 2017 e con ulteriori 50 milioni di euro con il decreto-legge di fine anno sul Mezzogiorno.

Quindi, malgrado la riduzione di 50 milioni di euro per il 2017, le risorse per tali finalità a disposizione delle regioni sono superiori a quelle del 2016: 450 milioni di euro per il 2017 a fronte di 400 milioni del 2016. Per i criteri di riparto di tali risorse, è intervenuto il decreto del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 26 settembre 2016 ed è a questo che va fatto riferimento proprio nella ripartizione della somma tra le regioni.

Giovedì 9 marzo

Lavoro autonomo e lavoro agile

La Camera dei Deputati nella seduta odierna ha approvato il disegno di legge recante **"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile del lavoro nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"** che dovrà passare ora all'esame dell'altro ramo del Parlamento prima del sì definitivo.

Il provvedimento di legge si compone di due insieme di norme complementari. Una concernente il lavoro autonomo, l'altra recante disposizioni in materia di lavoro agile

Tra le novità più rilevanti in materia di **lavoro autonomo**:

- la stabilizzazione a decorrere dal 1° luglio 2017 della DIS-COLL (indennità di disoccupazione in favore dei collaboratori) e la sua estensione ai assegnisti e dottorandi con borsa di studio;
- gli **interventi per la tutela della gravidanza, della malattia e dell'infortunio** tra cui: per gli iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS, non titolari di pensione, l'estensione del congedo parentale ad un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino, l'equiparazione dei periodi di malattia conseguenti a trattamenti terapeutici per malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative alla degenza ospedaliera e l'introduzione di una delega finalizzata alla riduzione dei requisiti per l'accesso alla maternità e all' aumento della platea dei beneficiari dell'indennità di malattia. La sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi in caso di malattia e infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni.
- l'integrale deducibilità, 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 delle spese di iscrizione a convegni e congressi e l'integrale deducibilità, entro il limite annuo di 5.000 euro, delle spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità.

Tra le novità più rilevanti in materia di **lavoro agile-smart working**:

- il principio secondo cui il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha **diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda**;

- le **disposizioni a tutela della salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile**. Nel caso di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore, consegna a quest'ultimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta in cui sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore deve 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). Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni (anche in itinere) e le malattie professionali. Viene poi specificato che il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali o occorsi in itinere, quando il luogo sia stato scelto, secondo criteri di ragionevolezza, per esigenze connesse alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.
- la disciplina della forma dell'accordo relativo alla modalità di svolgimento del lavoro agile e del preavviso in caso di recesso dall'accordo stesso.

Commissione Lavoro e Previdenza Sociale

Giovedì 9 marzo

Carta dei diritti universali del lavoro

La Commissione ha avviato l'esame di un disegno di legge di iniziativa popolare concernente la Carta dei diritti universali del lavoro, che apporta numerose modifiche alla normativa vigente con l'obiettivo di delineare un nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Gli articoli da 1 a 26, contenuti nel Titolo I, elencano una serie di **diritti fondamentali, tutele e garanzie con carattere di universalità**, in quanto riconosciuti a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura giuridica e dalla tipologia contrattuale del rapporto di lavoro. Varie disposizioni del Titolo I introducono novità sostanziali rispetto alla disciplina vigente. In particolare: abrogazione della disciplina contenuta nel cosiddetto *Jobs Act* in materia di controlli a distanza, con il pieno ripristino della normativa previgente e del diritto alla riservatezza; rafforzamento del diritto di informazione del lavoratore; riduzione, per tutte le tipologie contrattuali, del potere del datore di lavoro di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali.

In altri casi i diritti, le tutele e le garanzie elencati nel Titolo I costituiscono, per lo più, specificazioni, rafforzamenti ed estensioni di diritti in vario modo già riconosciuti dall'ordinamento, anche comunitario, o enucleati a livello giurisprudenziale. Tra questi si segnalano, in particolare: il diritto al lavoro, che garantisca a ogni persona di svolgere un

lavoro liberamente scelto, che sia decente e dignitoso, con conseguente diritto ad un compenso equo e proporzionato; il diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti; i diritti che garantiscano il benessere del lavoratore e tutelano la sua salute psico-fisica, con riferimento al riconoscimento sia di condizioni ambientali e lavorative sicure, sia del diritto al riposo; la libertà di espressione e di organizzazione sindacale, di negoziazione e di azione collettiva e di rappresentanza degli interessi del lavoro etc.

Gli articoli da 27 a 38 recano disposizioni in materia di **associazioni sindacali**, con l'obiettivo di dare attuazione all'articolo 39, commi secondo, terzo e quarto, della Costituzione. Si ricorda che tale disposizione costituzionale, cui il legislatore non ha mai dato attuazione, prevede la registrazione dei sindacati, per effetto della quale questi acquisiscono personalità giuridica, con conseguente efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi da essi stipulati. La disciplina contenuta nella proposta di legge in esame riguarda, in particolare, la registrazione, le rappresentanze sindacali, la rappresentatività delle associazioni sindacali ai fini della contrattazione collettiva, l'obbligo di negoziazione dei datori di lavoro, la procedura per la validità e l'approvazione dei contratti collettivi e il rapporto tra contratti collettivi di diverso livello e tra questi e la legge.

Gli articoli 39 e 40 sono volti a dare piena attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, che riconosce il **diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.**

L'articolo 42 è volto ad estendere, a determinate condizioni, ai collaboratori coordinati e continuativi, nonché ai lavoratori autonomi, molte delle tutele proprie del lavoro subordinato.

Gli articoli 43-49 recano una **nuova disciplina dell'apprendistato**. L'intervento normativo proposto lascia sostanzialmente inalterata la struttura della disciplina generale dell'istituto, rimessa sempre alla contrattazione collettiva e strutturata su tre tipologie contrattuali. Le principali modifiche sostanziali hanno lo scopo di tutelare maggiormente l'apprendista e di garantire il contenuto professionalizzante del contratto.

Gli articoli da 50 a 60 recano una nuova disciplina sul **contratto di lavoro a tempo determinato**. L'intervento normativo è complessivamente finalizzato a una **limitazione dell'utilizzo dell'istituto attraverso il ripristino della cosiddetta causalità**, per cui il ricorso a tale forma contrattuale è consentito unicamente a fronte di ragioni giustificatrici, legate a esigenze che il datore di lavoro deve provare. Gli articoli da 61 a 70 recano una nuova disciplina della **somministrazione di lavoro**. L'istituto, attualmente disciplinato dagli articoli da 30 a 40 del decreto legislativo n. 81 del 2015, viene in sostanza Pag. 197 ricondotto ad un contratto speciale utilizzabile in casi eccezionali in luogo del contratto a tempo indeterminato, prevedendo, in particolare: l'abolizione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cosiddetto *staff leasing*); l'esclusione dell'utilizzo della somministrazione a tempo determinato da parte delle pubbliche amministrazioni; l'obbligo di individuare le esigenze di tipo temporaneo e oggettivo a fronte delle quali è consentito il ricorso all'istituto; la specificazione che il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati debba essere uguale a

quello che l'utilizzatore dichiara (nel contratto stesso) di applicare ai propri dipendenti che svolgono le medesime mansioni o comunque di pari livello.

Gli articoli da 71 a 79 recano una nuova disciplina del **lavoro a tempo parziale**, attualmente disciplinato dagli articoli da 4 a 12 del decreto legislativo n. 81 del 2015, con l'obiettivo di contenere i margini di flessibilità dell'istituto e preservarne le ragioni giustificatrici. Gli articoli 80 e 81 dettano una nuova disciplina del lavoro subordinato occasionale. Tali disposizioni, in particolare, sono volte a reintrodurre sostanziali limitazioni all'utilizzo del lavoro occasionale, che viene definito espressamente come «subordinato». Il contratto di lavoro subordinato occasionale può avere ad oggetto unicamente prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria, ammissibili solo in determinati ambiti di attività e solo se svolte da determinati soggetti. Al fine di ridurre la possibilità di abusi e di garantire la piena tracciabilità dei buoni, si definisce un nuovo sistema di acquisto e remunerazione delle prestazioni.

Il seguito dell'esame è rinviato alla prossima seduta.

SENATO DELLA REPUBBLICA

Assemblea

Giovedì 2 marzo

Lotta alla povertà

Via libera dall'Aula del Senato al Ddl delega sul contrasto alla povertà che è stato approvato con 138 Sì, 71 No, 21 astenuti. Il provvedimento, che ha già incassato l'ok della Camera, diventa legge.

L'articolo unico del ddl, che è collegato alla manovra finanziaria, delega il Governo ad **adottare entro sei mesi più decreti legislativi per introdurre una misura di contrasto della povertà assoluta**, denominata reddito di inclusione, per riordinare le prestazioni di natura assistenziale e per rafforzare e coordinare gli interventi dei servizi sociali garantendo in tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni.

I principi e criteri direttivi della delega stabiliscono che il reddito di inclusione deve essere una misura unica a livello nazionale, di carattere universale, subordinata alla prova dei mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato di inclusione, articolata in un beneficio economico e in una componente di servizi alla persona. Per beneficiare della misura sarà previsto un requisito di durata minima di residenza nel territorio nazionale. È previsto un graduale

incremento del beneficio e dell'estensione dei beneficiari, da individuare prioritariamente tra i nuclei familiari con figli minori o con disabilità grave, donne in stato di gravidanza, disoccupati di età superiore a 55 anni.

Come ha spiegato il ministro del lavoro Giuliano Poletti, a **beneficiare del reddito di inclusione saranno circa 400 mila nuclei familiari con minori a carico**, pari a un milione e 770 mila individui. Attualmente il Sia (che diventerà Rei) è pari a 400 euro al mese, che saranno elevati a circa 480 euro estendendo i requisiti di accesso.