



COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI AUDIZIONE INFORMALE SU AC 1818 E AC 1885

Roma, 6 ottobre 2020

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)
SUMAI Assoprof (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)
Fenda (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)



Federazione
Terzo Settore Sanità
non profit

FeNDA

SAUR

Sindirettivo Consob



Via Barberini, 36 - 00187 Roma | (+39) 06 97605111 | (+39) 06 97605109 | segreteria@cida.it | www.cida.it



Osservazioni alla proposta di legge AC 1818

CIDA considera in generale favorevolmente l'impianto legislativo e i principi su cui poggia l'AC 1818. Innanzitutto perché contiene misure proattive, a favore della ricerca di nuova occupazione e non di tipo assistenzialistico.

In secondo luogo perché la proposta di legge propone l'introduzione di incentivi per categorie specifiche da tutelare ed incoraggiare nella ricerca del lavoro, ovvero i percettori di reddito di cittadinanza e le donne.

E' giusto, a nostro avviso, investire il maggior numero di risorse in politiche che orientino, riqualifichino i lavoratori e creino per essi nuove opportunità di lavoro.

Prima dell'emergenza Coronavirus l'Italia era già notevolmente in ritardo, rispetto a molti Paesi europei, nel mettere in campo politiche di workfare. Anche negli anni della crisi 2008-2013, per non parlare di quelli precedenti, sono prevalse, nelle scelte del legislatore, spesso politiche che prediligevano gli ammortizzatori sociali, quindi il sostegno economico, rispetto a quelle che privilegiavano la ricerca di nuova occupazione.

Al contrario è noto che le politiche proattive rivitalizzano il mercato del lavoro - consentendo il reimpiego del lavoratore in tempi rapidi - ed evitano l'incremento della disoccupazione di lunga durata. Così come è noto che le politiche passive deresponsabilizzano i lavoratori che ne usufruiscono e alimentano il lavoro sommerso.

Durante l'emergenza della pandemia è stato necessario dare un sostegno alle imprese consentendo loro anche il ricorso alla cassa integrazione, soprattutto a causa del perdurante divieto di licenziamento.

Oggi però occorre cambiare marcia adottando interventi che riattivino i lavoratori che hanno perso il posto di lavoro prima e dopo la pandemia e che aumentino la crescita dell'occupazione ma anche la sua qualità.

Giusto quindi - a nostro avviso - la misura a favore del **reskilling** per i beneficiari del reddito di cittadinanza, per riorientare e riqualificare le competenze e consentire un reinserimento lavorativo in settori diversi: riteniamo molto opportuna la logica dell'"attivazione continua", dell'aggiornamento continuativo delle competenze, attraverso la formazione erogata dai propri enti.

Questo perché il mercato del lavoro di oggi è sempre più caratterizzato da una alternanza tra periodi di lavoro, periodi di NON lavoro e periodi di formazione.

La sfida del sistema delle politiche attive sarà quella di accompagnare i lavoratori in questo percorso e per affrontare questa sfida occorre l'impegno di tutti gli attori sociali, le regioni, l'Anpal, le scuole, le università, le imprese e i sindacati.

Le organizzazioni dei manager vogliono fare la loro parte per svolgere al meglio la funzione di supporto ai centri per l'impiego per favorire l'occupabilità dei lavoratori, l'incontro tra domanda e offerta di occupazione, nonché per evitare il fenomeno del *mismatching* delle competenze.

Sotto questo profilo segnaliamo che Manageritalia, una delle Federazioni aderenti a CIDA, ha sottoscritto lo scorso 1° ottobre un Protocollo d'intesa con Anpal servizi che sancisce proprio l'impegno



dei manager nella definizione dei cataloghi delle politiche attive a livello territoriale e nella integrazione tra domanda e offerta di lavoro, in particolare proprio per i lavoratori percettori del reddito di cittadinanza. Tale Accordo va in direzione del coinvolgimento dei manager nei tavoli regionali e a fianco dei centri per l'impiego.

Più in generale le organizzazioni dei manager possono:

- agevolare l'occupabilità attraverso azioni di orientamento al lavoro, in particolare ai giovani, basate sul rafforzamento delle competenze trasversali e del potenziale umano, sulla crescita personale e l'upskilling, sull'autopromozione, sul workfare e sull'affermazione dei principi meritocratici;
- fare da tramite con le imprese in merito alla analisi dei fabbisogni e successiva ricerca di ricollocazione, dei profili professionali disponibili che connotano l'offerta di lavoro presente presso i CPI, con particolare riferimento ai cittadini percettori del reddito di cittadinanza.

In aggiunta a ciò, per quanto riguarda le lavoratrici, suggeriamo l'introduzione del "mentoring al femminile" come misura strategica per l'accompagnamento delle donne nel "reskill", nei percorsi di carriera e nei differenti momenti di vita lavorativa (perdita di lavoro, maternità, ecc.). A tal proposito segnaliamo un progetto sperimentale realizzato da Federmanager, Federazione aderente a CIDA.

Riguardo alle misure relative alle lavoratrici, va detto che il disegno di legge AC 1818 promuove e restituisce dignità al lavoro femminile.

La misura che riconosce la **contribuzione figurativa per i periodi di cura e maternità** (art. 9) è molto innovativa e potrebbe consentire alle donne di raggiungere più agevolmente i requisiti per la pensione e nel contempo conseguire una contribuzione adeguata durante la carriera lavorativa per evitare il fenomeno della povertà previdenziale, che troppo spesso investe la componente femminile del mondo del lavoro.

Le donne occupate in Italia risultano essere circa il 20% in meno degli uomini; le lavoratrici sono penalizzate nell'ingresso del mondo del lavoro a causa della sbilanciata divisione dei ruoli di genere all'interno della coppia. Secondo le stime della Banca d'Italia se il tasso di occupazione femminile si ampliasse fino al 60% il PIL aumenterebbe del 7 %. Inoltre, nel nostro Paese la media dei salari delle donne è inferiore del 10% rispetto a quelli degli uomini a parità di mansioni ma il gap raggiunge il 17% nei settori privati.

Avendo quindi le donne difficoltà nel trovare occupazione e minori possibilità di avanzamento salariale, a causa della discontinuità del lavoro, esse presentano a fine carriera un **gap pensionistico** che si attesta al 39% in meno rispetto agli uomini. (Fonte: *JobPricing 2018*).

E' giusto quindi che il legislatore intervenga per contrastare questo fenomeno, riconoscendo, in maniera esplicita una copertura figurativa ai periodi in cui la donna dedica il proprio impegno di cura alla famiglia.



Non dobbiamo dimenticare che la popolazione italiana è in progressivo invecchiamento e le donne rappresentano più della metà della popolazione anziana definita 'povera'. Adottare politiche per il miglioramento dei livelli pensionistici delle donne porterà a migliorare le condizioni economiche dell'intera popolazione.

Sempre all'art. 9 la proposta di legge AC 1818 estende la misura dell'opzione donna alle lavoratrici che matureranno i requisiti attualmente previsti entro il 31 dicembre 2020. Siamo favorevoli a tale estensione, che pur basata sul ricalcolo contributivo di tutta la vita lavorativa, tutela la libertà di scelta della lavoratrice.

La disposizione di cui all'art. 6 che introduce una **esenzione triennale dei contributi previdenziali** per i datori di lavoro che assumono lavoratrici, nel limite massimo di 3.000 euro annui, appare opportuna a condizione che non diventi discriminatoria per i lavoratori uomini.

La decontribuzione triennale, adottata per tutti i lavoratori nel 2015 è stato l'unico incentivo che abbia realmente funzionato negli ultimi 5 anni. Tuttavia, la misura del 2015 prevedeva l'esonero fino ad un limite massimo di importo pari a 8.060 euro.

Suggeriamo pertanto, per rendere veramente efficace l'incentivo, di aumentare il *plafond* almeno fino a 6.000 euro annui e prevedere la contribuzione figurativa, raccordando l'art. 6 con l'art. 9 comma 2 della proposta di legge.

In alternativa, in risposta al rischio che possa essere discriminatoria, potrebbe essere adottato un bonus aggiuntivo rispetto alle agevolazioni attualmente previste per i datori di lavoro che sostituiscono lavoratrici in maternità con altre lavoratrici, aumentando in tal modo l'occupazione femminile proprio in occasione della nascita di figli.

Il part time agevolato, introdotto dalla proposta di legge in esame, va anch'esso a tutela del lavoro femminile ma soprattutto familiare, perché da una parte incentiva l'occupazione femminile e nel contempo consente la conciliazione tra vita lavorativa e privata.

A questo, considerata anche l'esperienza maturata nel periodo di lockdown, si potrebbe abbinare anche un maggiore ricorso allo smart working, per le lavoratrici che svolgono mansioni che possono essere svolte in questa modalità.

Si potrebbe prendere altresì in considerazione la possibilità di consentire, in via sperimentale e tramite l'uso di apposite piattaforme, l'utilizzo del part time in maniera non rigida ma elastica, sul piano della comunicazione agli enti preposti e sulle quello della regolamentazione, con variazioni del numero di ore lavorate in base alle esigenze del lavoratore e del datore di lavoro.

Inoltre, più in generale, occorre intervenire per superare le penalizzazioni che hanno il part time verticale e orizzontale ai fini della misura previdenziale.

Infine la proposta che modifica il regime normativo dei premi di produttività di cui al comma 182 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, va sicuramente nella giusta direzione di incentivare questa pratica che consente l'aumento di produttività, perché da una parte riduce l'imposta



sostitutiva dal 10 al 5% e dall'altra innalza il limite da 3000 a 5000 euro dell'importo massimo de-tassabile della retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati ottenuti, oltre ad elevare anche la soglia di reddito agevolato almeno fino a 100.000 Euro.

Il regime agevolato, infatti, attualmente non si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo superiore, nell'anno precedente a quello di percezione dei premi, a 80.000 euro, per cui, in virtù di tale disposizione la categoria dei dirigenti viene esclusa in misura considerevole dal beneficio e, per questo, si rende necessario intervenire per ampliare almeno parzialmente l'ambito di applicazione del beneficio.

Per ciò che attiene agli articoli di più stretta rilevanza per la PA, si concorda con la ratio dell'art. 1 mirato a riequilibrare il rapporto tra cittadini ed amministrazione nonché a semplificare il meccanismo di recupero dei crediti da parte di cittadini ed imprese, condividendo anche la logica di responsabilizzazione degli uffici a cui si ispirano le previsioni di cui all'art. 2.

Anche lo spirito dell'art. 12, ovvero l'attribuzione in via sperimentale anche ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni di un'agevolazione fiscale sui premi di risultato legati al miglioramento dell'efficienza organizzativa, va pienamente condiviso e sostenuto, anche se non si concorda affatto con la limitazione di questa agevolazione ai soli dipendenti con reddito nell'anno precedente non superiore a 40.000 euro, ovvero con l'esclusione sostanziale del personale dirigenziale pubblico, che si ritiene sia, viceversa, la tipologia di personale da stimolare maggiormente, anche attraverso la leva economica, verso obiettivi di efficienza e produttività. "

Su tutti gli altri temi, meno vicini alla dirigenza, non vi sono rilievi particolari da segnalare.

Osservazioni alla proposta di legge AC 1885

Con specifico riferimento all'Atto Camera n. 1885 ci limitiamo ad avanzare alcune osservazioni di massima.

Facciamo notare che nei contratti di appalto conclusi con la PA trova applicazione l'art. 1676 c.c. che, diversamente dall'art. 29, co. 2, d.lgs. 276/2003, limita l'azione diretta verso il committente alle sole somme debitorie presenti al momento della presentazione della domanda.

La ratio di una simile esclusione è stata oggetto di indagini e di lunghi dibattiti dottrinali ai quali hanno fatto seguito altrettanti interventi giurisprudenziali. Da ultimo, la Suprema Corte, con sentenza n. 19673/2019 ha ribadito l'inapplicabilità della responsabilità solidale negli appalti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, in quanto una previsione contraria finirebbe per comportare effetti economici non prevedibili, violando il principio generale della prevedibilità della spesa pubblica.



Pertanto, sembrerebbe non sostenibile l'idea di un'estensione dell'art. 29 del d.lgs. n. 276 del 2003 anche alla pubblica amministrazione.

Con riferimento, all'esenzione della responsabilità solidale per il committente «virtuoso», si noti come un orientamento del genere troverebbe un valido riconoscimento nell'art. 12, paragrafo 5, direttiva 2014/67/UE sul distacco comunitario in una prestazione di servizi, per il quale «Gli Stati membri possono, nei casi di cui ai paragrafi 1, 2, e 4 (responsabilità solidale da subcontratto) prevedere che il contraente che abbia assunto gli obblighi di diligenza definiti dal diritto nazionale non sia responsabile».

Quindi, sembrerebbe condivisibile la proposta di aggiungere subito dopo il comma 2 dell'art. 29 d.lgs. n. 276/2003, i commi 2-bis, 2-ter, 2-quater.