

Audizione CISL

Commissione Lavoro della Camera dei Deputati
proposta di legge n. 1818 “Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività”;
proposta di legge 1885 “Modifiche all’articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, in materia di responsabilità solidale del committente”

(13 ottobre 2020)

La proposta di legge n. 1818 “disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività”, tende ad affrontare vari aspetti e si prefigge importanti obiettivi “introducendo disposizioni” che di volta in volta affrontano i temi della semplificazione nella gestione dei rapporti di lavoro, del recupero crediti, all’incentivazione del lavoro femminile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed il contrasto alle cooperative spurie.

Nell’articolo 3 della presente audizione, abbiamo uniformato i nostri giudizi anche con proposta di legge 1885.

Art. 1 - Esecuzione sentenze in materia di previdenza e assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro

Il tempestivo adempimento degli obblighi in capo alle amministrazioni e tra questi l’attuazione di quanto disposto da un titolo esecutivo, costituisce senza dubbio, l’obiettivo a cui deve tendere il miglioramento di una pubblica amministrazione vicina ai cittadini, ai lavoratori e alle imprese ed è pertanto condivisibile la nomina tempestiva di un responsabile del procedimento. La responsabilità amministrativa e contabile attribuita al dirigente e al funzionario dal comma 2 dell’articolo 1 in caso di ritardo o inadempimento, dovrebbe però essere attentamente valutata anche rispetto alle procedure interne e relative responsabilità dell’amministrazione nell’erogazione delle somme in questione.

Art. 2 - Ricorsi amministrativi all’INPS e all’INAIL

La legge n. 88/1989 prevede che, decorsi 90 giorni dalla presentazione del ricorso amministrativo, nel silenzio dell’amministrazione il ricorso si intende respinto e l’interessato può agire in giudizio. Secondo quanto previsto dall’articolo 2 del ddl 1818 il silenzio assume invece valore di accoglimento dell’istanza. Nel processo previdenziale, la previsione di una fase amministrativa obbligatoria ha l’obiettivo, condivisibile, di decongestionare il contenzioso giudiziario. Tuttavia è noto che sono migliaia i ricorsi amministrativi di lavoratori e imprese che annualmente l’INPS e l’INAIL devono gestire. L’introduzione del silenzio accoglimento potrebbe essere certamente positiva per i ricorrenti ma è necessaria la consapevolezza che ciò comporterebbe probabilmente, una significativa modifica delle procedure interne degli enti interessati e un incremento del personale per la gestione del contenzioso amministrativo.

Art. 3 – Responsabilità solidale nel contratto di appalto (integrato con la proposta di legge 1885)

La responsabilità solidale nel contratto di appalto prevede che se non paga il datore di lavoro (appaltatore o subappaltatore) paga di fatto chi si avvantaggia della prestazione dei lavoratori impiegati nell’appalto (committente).

Nel settore privato la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori, è riconosciuta dall'art. 29, comma 2, d. lgs n. 276/2003, entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, per i trattamenti retributivi (comprensivi di quota di TFR), i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti al lavoratore (Corte Cost. n. 254/2017 ha peraltro esteso tale regime anche al caso di sub-fornitura nonché alle altre forme di decentramento produttivo – es. distacco-laddove manchi una regolamentazione specifica).

Tale disciplina non si applica invece agli appalti pubblici che hanno come principale riferimento il d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. nonché l'art. 1676 cod. civ.

La proposta in esame ha come condivisibile finalità quella di assicurare ai lavoratori impiegati nell'esercizio dell'appalto una tempestiva e completa soddisfazione dei crediti e dei relativi oneri assicurativi e contributivi, consentendo al committente di liberarsi dalla responsabilità solidale tramite il pagamento diretto ai lavoratori delle retribuzioni arretrate e alle amministrazioni competenti degli oneri contributivi ed assicurativi omessi, detraendo il relativo importo dalle somme convenute nel contratto d'appalto.

Per tale obiettivo, occorre tuttavia avere piena certezza del dovuto, aspetto non sempre agevole per il committente, in quanto soggetto estraneo al rapporto di lavoro su cui il credito si fonda (si pensi ad esempio ad eventuali differenze retributive per esercizio di mansioni superiori). Per prevenire il contenzioso nelle diverse sedi conciliative oltre alle parti -lavoratore denunciante ed impresa- dovrebbe dunque essere coinvolto anche il committente.

Al riguardo la disciplina proposta sembra su più punti poco incisiva in particolare laddove lascia alla discrezionalità del committente, la richiesta di accertamento degli inadempimenti segnalati.

Anche in riferimento al ruolo delle organizzazioni sindacali, le disposizioni in esame sono formulate in modo non del tutto efficace e preciso.

Positiva è l'estensione del regime di responsabilità solidale al lavoro autonomo, anche se andrebbe espressamente richiamato il lavoro parasubordinato (secondo peraltro l'indirizzo giurisprudenziale prevalente) così come la previsione secondo la quale l'eventuale debito dell'appaltatore nei confronti degli enti previdenziali, costituisce condizione ostativa al rilascio del documento unico di regolarità contributiva.

Necessario infine il raccordo con la disciplina degli appalti pubblici.

Art. 4 - Contrattazione Collettiva e causali contratti a tempo determinato

L'articolo 4 prevede che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possano introdurre nuove ipotesi di causali che permettano la stipula di contratti a termine.

La Cisl sin dall'entrata in vigore del c.d. "decreto dignità" ha considerato rigida la norma che ha introdotto le causali di legge, precludendo qualunque intervento della contrattazione collettiva. Siamo dunque favorevoli a modificare in tal senso la normativa, in quanto solo la contrattazione collettiva, particolarmente quella aziendale, è in grado di contemperare le esigenze di flessibilità sana espresse dalle aziende con il giusto controllo su eventuali abusi. In modo particolare, in questa fase di difficile ripresa dalla crisi covid è particolarmente inopportuno precludere possibilità di assunzioni, anche a termine.

Art. 5 - Percorsi di riqualificazione professionale percettori RdC

L'articolo 5 prevede l'introduzione di una "flessibilità formativa" rispetto al Patto formativo, introdotto dal DL 150/15 e successive modificazioni. Importante sia rispetto al percorso individuato per il singolo lavoratore che per le eventuali sanzioni nel mancato rispetto della condizionalità prevista.

Riteniamo utile questa possibilità in ottica di allargamento dell'offerta, anche per l'accelerazione dell'auspicabile matching. Importante anche che gli oneri previsti (c.ca 75 milioni di €), siano attribuiti al Fondo per l'introduzione del Reddito di Cittadinanza, avviando quindi una fase di iniziale spostamento della misura, da indennità sostanzialmente assistenziale a progressivo transito verso una politica attiva.

Art.6 e Art.7 - Sostegno all'occupazione femminile

L'art.6 riconosce, fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, uno sgravio contributivo nel limite massimo di 3.000 euro su base annua per un periodo massimo di trentasei mesi. L'art.7 riconosce ai datori di lavoro privati che, su richiesta delle lavoratrici, per specifiche esigenze familiari, trasformino il contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali per le mensilità di lavoro a tempo parziale.

In linea di principio siamo favorevoli a sgravi contributivi mirati all'occupazione stabile, specie se di soggetti "deboli" sul mercato del lavoro, né abbiamo preclusioni ad incentivare forme di part-time temporanee per favorire la conciliazione vita-lavoro.

Tuttavia rileviamo innanzitutto con disappunto un grave errore concettuale: l'art.7 è rivolto esplicitamente ed esclusivamente alle "lavoratrici", andando in tal modo a confermare non solo un utilizzo del part-time prevalentemente femminile (cosa che ha sempre portato con sé rischi di marginalità per le lavoratrici che lo utilizzano) ma anche e soprattutto una visione che continua a caricare il lavoro di cura sulle sole donne. Gli strumenti di flessibilità oraria e, più in generale, di diversa organizzazione del lavoro, vanno senz'altro decisamente incoraggiati, perché sono, insieme ad una maggiore disponibilità di servizi all'infanzia e agli anziani, l'altro pilastro per poter aumentare l'occupazione femminile. Ma vanno incoraggiati per lavoratrici e lavoratori. Inoltre, rileviamo che non si prevede alcun ruolo della contrattazione collettiva nella norma sul part-time temporaneo, con il rischio di andare ad incentivare forme di part-time involontario.

Infine non si può non tenere conto del fatto che in questi mesi è entrato prepotentemente in scena uno strumento nuovo, il lavoro agile, che, oltre a rappresentare una modalità lavorativa che può far crescere la produttività e il benessere lavorativo nonché favorire la sostenibilità ambientale, è anche un potente strumento di conciliazione. Soprattutto è uno strumento di conciliazione che, per la prima volta, piace a uomini e donne e proprio per questo motivo rappresenta una modalità importante per favorire una maggiore condivisione del lavoro di cura tra i generi.

Quindi riteniamo che, piuttosto che introdurre un potenziamento temporaneo dell'incentivo all'assunzione di donne o un incentivo ai datori di lavoro che trasformino rapporti full-time in part-time, sia di gran lunga preferibile rifinanziare l'incentivo generale alle misure di conciliazione introdotte con accordo collettivo aziendale, misura già sperimentata con successo nel triennio 2015-2017 con l'art 25 del dlgs 80 /2015, poi non più rifinanziato. Una norma siffatta, che comprendeva tra le misure incentivabili una serie di strumenti tra cui il part-time, la flessibilità oraria, il lavoro agile, etc, ha il grande vantaggio di andare ad incentivare le misure di conciliazione ritenute più opportune sui singoli luoghi di lavoro, in maniera concordata da azienda e lavoratori, senza preconstituire una unica strada, nonché il vantaggio di diffondere in azienda una cultura della conciliazione per lavoratrici e lavoratori, anziché intestare alla sola lavoratrice singolarmente presa l'onere di contrattare individualmente misure di conciliazione che rischierebbero, peraltro, di marginalizzarla.

Art.8 - Asili nido

In via sperimentale per due anni, i datori di unità produttive con organico non superiore a 250 unità lavorative, possono dedurre dal reddito di impresa al 200 per cento gli oneri per l'allestimento e l'organizzazione di spazi dedicati ai figli dei dipendenti fino a 6 anni, nel luogo di lavoro o aree convenzionate adiacenti.

L'inserimento di previsioni legate a servizi educativi rivolti a figli di 0-6 anni all'interno del titolo "Lavoro femminile" è culturalmente inaccettabile: l'educazione dei figli non può che essere responsabilità di entrambi i genitori.

Nel concreto, non è chiaro a cosa si faccia riferimento con il generico termine "spazi". Se si tratta di servizi educativi rivolti a bambini di 0-6 anni, è necessario esplicitare che ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera c della Legge n.328 del 2000 tali servizi devono ottenere autorizzazione all'esercizio dal Comune e rispettare tutti gli standard – sia fisici, che relativi alle qualifiche del personale - definiti dalla legislazione regionale e nazionale.

Appare inoltre poco lungimirante proporre ad un'unità produttiva anche molto piccola (e comunque con meno di 250 unità) di allestire ed attivare un servizio rivolto ad un periodo piuttosto limitato della vita dei figli (massimo 6 anni). Nell'ottica di accrescere la rete dei servizi educativi, potrebbe al contrario essere interessante prevedere che un numero di posti del servizio educativo, ad esempio almeno il 15%, debba necessariamente essere posto in convenzione con l'ente locale. In tal caso, l'intervento del datore privato si configurerebbe come di particolare rilevanza pubblica e sociale se fosse collocato in Regioni con un tasso di copertura della domanda potenziale inferiore al 33%: in tali casi la deducibilità sarebbe del tutto motivata. Inoltre, considerato che le esigenze di welfare delle famiglie possono essere anche molto diversificate, e differenziarsi negli anni, potrebbe essere interessante prevedere la medesima agevolazione fiscale per attività di doposcuola per figli in età scolare, potenziamento didattico e linguistico, spazi studio per adolescenti, corsi specifici di potenziamento di skills (inglese, informatica, discipline STEM con particolare attenzioni alle studentesse...) sempre rivolti a figli dei dipendenti, ma possibilmente aperti al territorio, per supportare le esigenze di conciliazione delle famiglie nelle diverse fasi di vita, offrire spazi collettivi di apprendimento di qualità e contrastare la povertà educativa.

Art. 9 – Misure previdenziali a favore delle donne

Questo articolo prevede alcune misure tra loro differenziate a partire dalla proroga della cosiddetta "pensione opzione donna" per cui è consentito l'accesso al pensionamento anticipato a condizione che la lavoratrice opti per il calcolo interamente contributivo della pensione, in presenza di 35 anni di contributi e l'età di 58 anni se dipendenti e 59 anni se autonome entro il 31 dicembre 2020.

La Cisl nella piattaforma unitaria sulla previdenza, ha sostenuto la proroga di opzione donna, ritenendo che sarebbe necessario, tanto più oggi alla luce della attuale crisi economica e al concreto rischio di cessazioni involontarie dal lavoro, ripristinare l'originario requisito previsto dalla legge n. 234/2007 rispettivamente di 57 e 58 anni di età. Sarebbe opportuno, inoltre, non limitare la proroga al 2020 ma estenderla al 31 dicembre 2021 anche in considerazione del fatto che a questa prestazione si applicano le "finestre" che differiscono l'effettiva erogazione della prestazione di molti mesi.

Condividiamo le disposizioni che prevedono il riconoscimento di contributi figurativi per i periodi di maternità e cura svolti dalle donne, tuttavia, nell'ottica di sostenere concretamente la promozione della condivisione delle responsabilità familiari, riteniamo che misure di questo tipo dovrebbero essere ammesse a prescindere dal genere.

Cogliamo l'occasione per segnalare che in merito al sostegno delle donne dal punto di vista previdenziale, nella piattaforma sindacale proponiamo un anno di anticipo per figlio per l'accesso alle prestazioni pensionistiche così come previsto per l'ape sociale.

Art 10 – Welfare aziendale - Normativa fiscale di vantaggio per spese veterinarie e cure oncologiche

L'articolo 10 della proposta di legge in esame dispone di ampliare la casistica dei casi che non concorrono a formare reddito ai fini del calcolo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche introducendo due nuove possibilità di sgravio. Trattasi di un allargamento delle attuali tax expenditures che rispetto allo scenario futuro dovranno fare i conti con l'annunciata riforma del fisco che avrà come obiettivo quello di allargare l'attuale base imponibile IRPEF attualmente pressoché in capo a lavoratori dipendenti e pensionati. Il Governo prevederebbe, infatti, in caso di un nuovo processo di riforma la riduzione dell'attuale impianto delle detrazioni/deduzioni.

Con riguardo alla possibilità di esentare da tassazione le spese effettuate dal datore di lavoro a favore dei dipendenti per la cura veterinaria degli animali domestici da compagnia o pratica sportiva, pur comprendendone le ragioni, riteniamo che debba essere valutato il rapporto costo/benefici.

Di ben altro rilievo è la possibilità di esentare dall'imposta fino a 10.000€ nell'anno le somme erogate al dipendente - o al coniuge, figli o genitore del dipendente - affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative che ne riducano le capacità lavorative.

Interessante e condivisibile l'intento di dare il beneficio fiscale alle somme concesse a motivo della necessità di cura, ma è discriminatorio perimetrare ai soli affetti da patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative la platea interessata. Solo a titolo di esempio, un lavoratore affetto da patologia anche molto grave ma non degenerativa non sarebbe interessato. Va dunque estesa la previsione anche a tutti i lavoratori - o al coniuge, figli o genitore del dipendente - riconosciuti con handicap in condizione di gravità ex legge n. 104 del 1992.

Articolo 11 - Premi di produttività nel settore privato

Per quanto riguarda l'art 11 relativamente ai premi di risultato per il settore privato, possiamo ritenere sostanzialmente positive le proposte di abbassamento al 5% della imposta sostitutiva e l'innalzamento della soglia dell'importo massimo lordo del premio a 5000 €, così come positivo sia prevedere che l'incremento degli obiettivi stabiliti dai contratti collettivi sia legato solamente al periodo da questi definito.

Ma tali interventi risultano parziali e non sufficienti ad inquadrare la questione nella ottica di una revisione complessiva e organica della regolamentazione dei premi di risultato che riteniamo necessaria alla luce delle trasformazioni che stanno attraversando il lavoro, che devono essere regolate dalla contrattazione collettiva, in particolare aziendale e territoriale che deve essere sostenuta attraverso un sistema di adeguate incentivazioni.

Riteniamo infatti che i premi di risultato debbano evolvere in "premi di partecipazione" modificando una impostazione prevalentemente basata su obiettivi e criteri quantitativi, riorientandola su una logica maggiormente qualitativa e che valorizzi sempre più il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella impresa.

In tal senso riteniamo, in termini esemplificativi, possano essere inseriti anche altri parametri per la definizione dei premi quali quelli degli strumenti definiti dalle relazioni industriali partecipative come i comitati aziendali consultivi e strategici, i comitati di coinvolgimento organizzativo paritetico, i comitati aziendali per la formazione continua che definiscono progetti e programmi formativi condivisi, le misure concordate che abbiano come finalità la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

In una logica di revisione complessiva delle incentivazioni alla contrattazione collettiva di secondo livello andrebbero altresì rimodulati gli interventi di carattere fiscale con quelli contributivi, che consentano vantaggi anche alle imprese in particolare alle PMI, molto numerose nel sistema imprenditoriale italiano.

Articolo 12 - Premi di produttività nel settore pubblico

L'articolo introduce, in via sperimentale dall' 1/1 al 31/12/2020 la detassazione dei premi di produttività dei lavoratori pubblici.

In particolare la norma prevede che i premi di risultato corrisposti ai lavoratori pubblici sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi integrativi delle amministrazioni o degli Enti di livello nazionale, aziendale o di posto di lavoro, connessi ad incrementi, misurabili e verificabili, della qualità e dell'innovazione delle PP.AA. siano soggetti, salvo espressa rinuncia scritta da parte del lavoratore, ad un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali pari al 10%.

La norma trova applicazione, nei limiti delle risorse stanziare, nella misura complessiva di 1500 euro, limitatamente ai lavoratori dipendenti con un reddito annuo, nell'anno precedente, fino a 40.000 euro.

Si prevede, inoltre, che per l'accesso al beneficio di che trattasi le PP.AA. definiscono con le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL dei comparti di riferimento, piani o progetti volti all'individuazione di obiettivi di efficienza sia organizzativa che individuale, volti al miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

La norma è positiva perché introduce, seppur in forma sperimentale e con differenze importanti rispetto ai lavoratori del settore privato (basti pensare ad es. che la detassazione opererà su una platea di possibili beneficiari con un limite di reddito dell'anno precedente pari 40.000 euro a fronte degli 80.000 euro dei lavoratori privati) una misura da noi fortemente sollecitata.

Come CISL siamo convinti che l'introduzione di forme di detassazione degli incrementi contrattuali e, nello specifico, del salario accessorio nella PA, correlate alla performance, sia una leva importante per produrre innovazione nell'organizzazione del lavoro finalizzato al miglioramento della qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La pandemia ha messo in evidenza l'importanza del lavoro pubblico che pur nella grave crisi epidemiologica ha dimostrato di essere in grado di assicurare servizi essenziali ai cittadini confermando il ruolo essenziale della PA per la ripresa e crescita del Paese. IN tal senso i lavoratori e le lavoratrici devono essere valorizzati e messi in grado di accrescere la propria produttività ricorrendo a quegli stessi incentivi che hanno portato risultati positivi nel settore privato.

Art. 13. - Contrasto delle cooperative irregolari

Il contrasto alle cooperative spurie ci vede impegnati da molti anni, congiuntamente alle Associazioni cooperative, in quanto la distorsione della concorrenza sleale fra imprese, crea numerosi problemi ai lavoratori, oltre al fatto che tipicamente le cooperative "spurie" non rispettano le norme contrattuali.

Il 10 ottobre 2007 fu firmato il Protocollo Cooperazione tra il Ministero del Lavoro, il Ministero dello Sviluppo economico, le Associazioni di rappresentanza cooperativa ora raccolte nell'Alleanza Cooperative Italiana e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil. In base a quel Protocollo sono stati costituiti presso le Direzioni territoriali del lavoro, facenti capo al Ministero del Lavoro, gli Osservatori provinciali sulla cooperazione, aventi come compito proprio quello di dare indirizzi e suggerimenti per le ispezioni presso le cooperative al fine di combattere il fenomeno di quelle cosiddette "spurie" e cioè che utilizzano la forma cooperativa in modo strumentale senza rispettarne le finalità mutualistiche.

L'attività degli Osservatori prevede riunioni periodiche del Tavolo di coordinamento nazionale riunito presso l'ispettorato nazionale, anche se negli ultimi mesi è stata rallentata a causa del Covid19.

Per quanto riguarda le proposte contenute nel pdl 1818, seppur in linea teorica valide, riteniamo rischioso di essere vissute come ulteriori obblighi aggiuntivi rispetto ad altre forme imprenditoriali, nonché aggravii di costo, poiché i professionisti che saranno chiamati ai compiti di certificazione ed asseverazione, dovranno essere retribuiti. Non dimentichiamo inoltre che molti dei dati richiesti, sono in capo ad Enti pubblici che dovrebbero esserne già in possesso, tanto più se pensiamo che queste norme mirano a far riferimento in particolare al mondo degli appalti pubblici.

In tal senso, in relazione al rispetto dei CCNL, sarebbe più utile riprendere il concetto della distinzione tra il rapporto di lavoro subordinato e il rapporto sociale che si instaura nella qualità di socio. In particolare con la legge n. 142 del 2001 era stata affermata la c.d. teoria dualistica, vale a dire che accanto al rapporto associativo del socio di cooperativa coesiste un ulteriore "e distinto" rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma. La l. 14 febbraio 2003, n. 30 (art.9) aveva poi cancellato le parole "e distinto", per cui il rapporto di lavoro del socio non si distingue più dal rapporto associativo, nonché conseguentemente escluso l'applicabilità dell'articolo 18 della legge 300/70 ogni volta che veniva a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo, e infine cancellato la norma che distingueva, per le controversie, tra competenza del giudice ordinario per il rapporto associativo, e del giudice del lavoro, per il rapporto di lavoro.

Circa il trattamento economico, ricordiamo che la sentenza n. 51/2015 della Corte Costituzionale in merito all'art. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248 (Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, c. 1, della legge 28 febbraio 2008, n. 31 nella parte in cui stabilisce che, «fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria», con la quale la Corte Costituzionale ha ribadito il fatto che i CCNL stipulati dalla Cisl, Cgil e Uil, insieme a Confcooperative, Legacoop ed Agci, siano da prendersi a parametro per l'adeguatezza delle retribuzioni applicate nelle società cooperative. Tuttavia proprio presso l'Osservatorio nazionale vengono segnalati casi in cui i minimi salariali sono formalmente rispettati mentre non vengono applicati altri istituti contrattuali come le ferie, i riposi, gli straordinari, le trasferte, ecc.

Segnaliamo inoltre che se una cooperativa non rispetta i minimi contrattuali, l'inadempienza non viene verificata dal sistema della Revisione cooperativa, bensì viene rilevata solo in caso di ispezione del Ministero del Lavoro. Il rispetto del Contratto di Lavoro riteniamo sia fondamentale per una cooperativa sana. È del tutto evidente che imprese cooperative "spurie" hanno tra gli obiettivi proprio quello di aumentare i margini di profitto a danno dei lavoratori.

Al comma 5 si prevede la possibilità per i dipendenti di cooperative di optare per la liquidazione mensile della quota di TFR esclusa quella eventualmente destinata alla forma di previdenza complementare. Come è noto una norma analoga prevista in via sperimentale per tutti i lavoratori del settore privato dalla legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) non ha ricevuto riscontro particolarmente positivo tra gli interessati e riteniamo che in ogni caso non deve essere inibita o disincentivata la possibilità per i lavoratori delle cooperative di destinare il TFR alla previdenza complementare.