



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

***Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della
produttività (A.C. 1818)***

***Modifiche all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003,
n. 276, in materia di responsabilità solidale del committente (A.C. 1885)***

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

Roma, 3 novembre 2020

A.C. 1818

Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività

Innanzitutto, in un'ottica di tutela efficace e volta a maggiori semplificazioni sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, si valuta positivamente quanto previsto in ordine alla limitazione della responsabilità solidale per i trattamenti retributivi dei lavoratori utilizzati nell'appalto al debito residuo del committente che, pertanto, risponderebbe fino a concorrenza del proprio debito (art. 3).

Parimenti condivisibile è la previsione normativa che consente al committente di effettuare una verifica di regolarità contributiva e di assumere verso il creditore il debito oggetto della responsabilità solidale compensando, con effetto liberatorio, tale debito con il credito derivante dal corrispettivo di appalto o di subappalto.

Non si condivide, invece, l'estensione da 2 a 5 anni della responsabilità solidale del committente nell'ipotesi in cui l'appalto sia eseguito da società cooperative o da loro consorzi, in quanto non si ritiene giustificabile un aggravio di responsabilità del committente nella predetta ipotesi e non si comprende la *ratio* di una disciplina differenziata.

Sul fronte del mercato del lavoro, la gestione dei contratti a termine mediante l'introduzione di ulteriori causali, individuate dai contratti collettivi, rappresenta senza dubbio un'importante iniziativa volta a favorire l'incremento occupazionale, valorizzando soprattutto il ruolo della contrattazione collettiva *leader*, l'unica abilitata ad introdurre tali deroghe e quale strumento più idoneo a rispondere alle specifiche esigenze dei diversi settori produttivi (art. 4, comma 1).

Tale intervento consentirebbe ai datori di lavoro di avere uno strumento più adeguato per gestire con maggiore flessibilità la tanto auspicata quanto auspicabile ripresa, considerato il possibile alternarsi di periodi di stabilità e di contrazione dell'attività, oltreché scevro dal rischio contenzioso generato dal Decreto Dignità che ha sostanzialmente reintrodotta delle causali inapplicabili dai datori di lavoro.

Coniugare la ripartenza alle politiche attive sul lavoro rappresenta un impulso significativo verso una visione di sviluppo non immediato ma di prospettiva che mira non solo al mantenimento dello stato attuale ma anche alla crescita per il futuro. Infatti, investire sui percorsi di formazione per i percettori di reddito di cittadinanza punta ad un inserimento lavorativo più mirato e di qualità che reagisce alla semplice misura prettamente assistenziale, qual è stata fino ad oggi (art. 5).

Con particolare favore vengono visti anche gli incentivi per l'assunzione di donne. È evidente, infatti, che tale tipo di intervento è volto ad incrementare l'occupazione femminile proponendo agevolazioni che esortano a preferire una categoria che statisticamente risulta meno numerosa nella scelta delle assunzioni. Tale situazione

probabilmente è causata anche dalle diverse condizioni ed esigenze a cui è soggetta prevalentemente la figura femminile (art. 6).

Lo stesso provvedimento, rispetto a tale ultimo punto, vuole introdurre diverse misure per agevolare la conciliazione lavoro famiglia, come la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale a fronte di specifica richiesta; tuttavia è determinante considerare le necessità dei lavoratori accanto alle altrettanto importanti esigenze aziendali tenendo conto, nel riconoscimento delle politiche conciliative, anche della fungibilità dei lavoratori che ne fanno richiesta rispetto all'attività che sono chiamati a svolgere (art. 7), evitando l'insorgenza di "diritti potestativi" che porterebbero a contenziosi soprattutto nelle aziende più strutturate e sindacalizzate.

In tale ottica, incentivare l'allestimento nei luoghi di lavoro di spazi dedicati all'assistenza dei figli rappresenta sicuramente un'importante iniziativa per i lavoratori che ne fanno utilizzo senza impattare sull'organizzazione aziendale (art. 8).

Analoghe considerazioni in termini di favore riguardano l'art. 9, in relazione:

- al prolungamento dell'opzione donna (comma 1) per consentire l'accesso alla pensione alle lavoratrici con i requisiti 35 (contribuzione) 58/59 per l'età, con il rilievo che l'età dovrebbe essere la stessa sia per dipendenti che per autonome;
- alla previsione di una contribuzione figurativa per assenza dal mercato del lavoro dovuta a cure familiari o ricerca attiva del lavoro (commi 2 e 3).

Infine, in ordine alla disciplina prevista per i premi di produttività nel settore privato, certamente positiva è la previsione dell'abbassamento del valore dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5% ed il contestuale innalzamento dell'importo del premio detassabile da 3.000 a 5.000 euro in quanto garantisce un maggiore vantaggio fiscale in favore dei lavoratori e potenzia le *policy* retributive aziendali che prevedono l'erogazione di somme con finalità premiale, anche per importi superiori (art. 11). Se tale agevolazione riguardasse anche la parte di *welfare* erogata a remunerazione della produttività il miglioramento sarebbe notevole in un'ottica "win win" perché si avrebbe una minor incidenza di costo per il datore di lavoro ed un maggior "potere d'acquisto" per i dipendenti.

Relativamente al riconoscimento di benefici per la produttività del pubblico impiego, nulla osta, ma si rileva che ciò che manca è una reale, al momento, misurabilità di tale produttività, che non sia ridotta a meri automatismi.

A.C. 1885

Modifiche all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di responsabilità solidale del committente

Anche questo disegno di legge, al fine di promuovere una condotta virtuosa dei committenti nelle relazioni negoziali con l'appaltatore ed assicurare ai lavoratori impiegati nell'appalto la soddisfazione dei crediti e degli oneri assicurativi e contributivi, si propone di apportare modifiche alla disciplina normativa riguardante la responsabilità solidale nell'appalto.

In ordine alle misure di rafforzamento della tutela previste dal DDL, si valuta positivamente la definizione di strumenti di prevenzione del contenzioso in materia di responsabilità solidale e, in particolare, la possibilità per il committente di sospendere il versamento di quanto convenuto nel contratto di appalto nell'ipotesi in cui l'appaltatore non provveda al pagamento di retribuzioni e contributi in favore dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Nello specifico, la possibilità riconosciuta al committente "virtuoso" di liberarsi dalla responsabilità solidale pagando direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate e gli oneri contributivi e assicurativi, omessi dall'appaltatore o subappaltatore, mediante la detrazione del relativo importo dalle somme convenute nel contratto d'appalto, consentirebbe di prevenire l'azione di responsabilità solidale diretta da parte dei lavoratori creditori (art. 1, co. 1, lett. b).

Allo stesso modo, si condivide la previsione normativa in base alla quale la responsabilità solidale del committente viene meno nell'ipotesi in cui egli verifichi, acquisendo la relativa documentazione prima del versamento del corrispettivo, che il pagamento di retribuzioni, contributi e premi assicurativi sia stato correttamente eseguito dall'appaltatore o dal subappaltatore (art. 1, co. 1, lett. b).

Anche le modalità operative di attuazione delle predette misure preventive, che prevedono il coinvolgimento delle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore e degli Ispettorati Territoriali del Lavoro, si ritengono condivisibili. In particolare, gli ITL garantirebbero la necessaria terzietà e certezza nell'accertamento di eventuali inadempimenti.

Positiva è altresì la previsione del divieto di rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) agli appaltatori che violino gli obblighi contributivi, rappresentando anche una ulteriore forma di garanzia per il committente (art. 1, co. 1, lett. a), n. 2).

Non si ritiene, invece, condivisibile l'estensione della responsabilità solidale del committente con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, anche per i compensi e gli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Tale estensione

comporterebbe, difatti, un allargamento della sfera di responsabilità del committente, appesantendo ulteriormente la sua posizione di garanzia (art. 1, co. 1, lett. a), n. 1).