

BOLLETTINO INFORMATIVO N° 1

GENNAIO 2017

SOMMARIO:

- 1. DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEL JOBS ACT**
- 2. NOVITA SUL LAVORO AUTONOMO**
- 3. LEGGE DI CONTRASTO AL CAPORALATO**

1. DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEL JOBS ACT **D.LGS. 24/09/16 N.185 IN VIGORE DAL 8.10.16**

D.LGS. 81/15 – Apprendistato di alta formazione e ricerca Artt. 45 e 55

Nessuna modifica applicabile in Emilia Romagna in quanto l'apprendistato è regolamentato con delibera della giunta regionale

ART. 49 comma 3 - VOUCHER

Viene sancito l'obbligo di comunicazione preventiva (60 minuti prima della prestazione lavorativa) all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, del luogo, del giorno e dell'ora di inizio e di fine della prestazione lavorativa. Nel settore agricolo si delimita l'arco temporale di effettuazione della prestazione ai 3 giorni successivi dalla comunicazione iniziale. La sanzione per omessa comunicazione ora passa da maxi sanzione per lavoro sommerso a sanzione per omessa comunicazione.

MODIFICHE AL DECRETO LGS. N. 148 DEL 2015 – AMMORTIZZATORI SOCIALI

ART. 15 PROCEDIMENTO

- 1- Viene prevista la possibilità di trasformare i contratti di solidarietà difensivi in contratti di solidarietà espansivi;
- 2- Viene prevista la possibilità per le imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale (che abbiano concluso accordi in sede governativa entro il 31.07.15, di richiedere la reiterazione della riduzione contributiva entro il limite di 24 mesi;
- 3- La Naspi viene aumentata a 4 mesi per i soli lavoratori con qualifica di stagionali nel settore del turismo e termali (quindi non in tutti i settori merceologici);
- 4- Aumento del finanziamento destinato al pagamento della CIGS per le imprese sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata o destinatarie di interdittiva antimafia;
- 5- Viene prevista la possibilità di autorizzare un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per le imprese operanti nelle cd. Aree di crisi complessa già individuate in appositi Decreti Ministeriali;

MODIFICHE AL D.LGS. N. 151 DEL 2015 – DISCIPLINA SUL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI

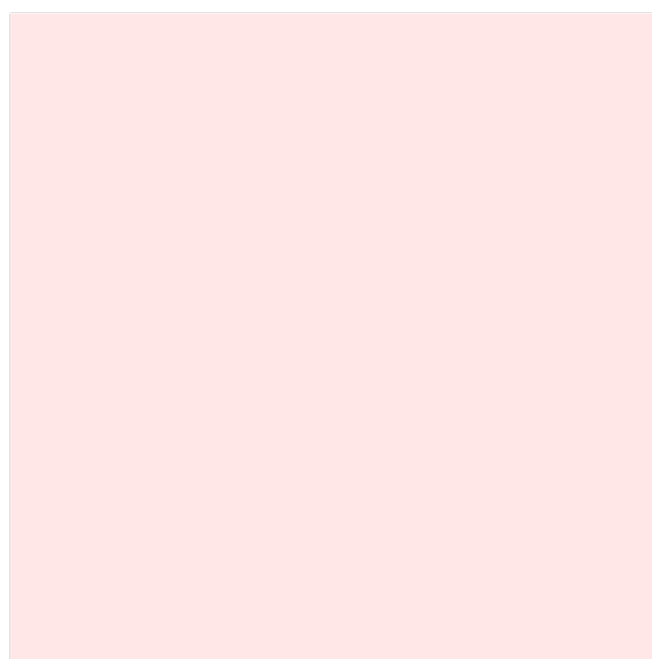
1- La computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, riguarda i lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%;

2- Si chiarisce che per le violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo di assunzione è applicabile la procedura della diffida prevista dal D.lgs. 124 il quale dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici competenti;

MODIFICHE SUI CONTROLLI A DISTANZA (ART. 4, comma 1, Legge 300/70)

Viene chiarito che, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato, qualora non si raggiunga l'accordo sindacale, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza possono essere installati, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato. I provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico.

CGIL



PARMA

2. NOVITA SUL LAVORO AUTONOMO

INTRODUZIONE

Per quel che riguarda il lavoro autonomo, l'approccio è quello per cui ai lavoratori autonomi vanno assicurate tutele specifiche. Su questo approccio la Cgil rileva come manchi (al contrario di quanto previsto nella Carta dei diritti universali del lavoro) una visione unitaria dei diritti in capo alla persona che lavora, a prescindere dal tipo di rapporto instaurato con il datore di lavoro o committente.

Si rileva anche che sono assenti tutele per la parte più debole del lavoro autonomo: uno strumento di sostegno al reddito per i periodi di crisi, una previsione sui compensi minimi con riferimento ai costi contrattuali previsti dai CCNL per i lavoratori subordinati corrispondenti, i diritti sindacali e alla rappresentanza, le norme antidiscriminatorie, l'accesso al welfare contrattuale.

DDL MISURE PER LA TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO NON IMPRENDITORIALE E MISURE VOLTE A FAVORIRE L'ARTICOLAZIONE FLESSIBILE NEI TEMPI E NEI LUOGHI DEL LAVORO SUBORDINATO

CAPO I - TUTELA DEL LAVORO AUTONOMO

Art. 1: AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni si applicano ai **rapporti di lavoro autonomo prestati con lavoro prevalentemente proprio e senza obbligo di subordinazione, anche qualora in appalto o subappalto.**

Si escludono gli imprenditori, gli artigiani, i commercianti, i coltivatori diretti.

Art. 2: TUTELA DEL LAVORATORE NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI

Si estende l'applicazione del DLgs 231/2002 (Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali) anche alle transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e imprese/amministrazioni pubbliche/lavoratori autonomi, fatte salve intese di maggior favore.

Art. 3: CLAUSOLE E CONDOTTE ABUSIVE

Si considerano clausole abusive e prive di effetto:

- facoltà di modifica unilaterale da parte del committente delle condizioni contrattuali
- facoltà di recesso senza congruo preavviso da parte del committente
- termini di pagamento superiori ai 60 giorni dal ricevimento della fattura o della richiesta di pagamento (Importante: può anche essere solo una formale richiesta di pagamento - pro forma - senza produzione preventiva della fattura, ad evitare l'imputazione di reddito eventualmente poi non percepito)

Si considera abusivo:

- il rifiuto a stipulare il contratto in forma scritta

In tutti i casi, il lavoratore ha diritto al risarcimento dei danni anche promuovendo un tentativo di conciliazione.

Si applica ai lavoratori autonomi l'art. 9 della Legge 192/1998 in materia di abuso di dipendenza economica

[Art. 9. Abuso di dipendenza economica

1. E' vietato l'abuso da parte di una o piu' imprese dello stato di dipendenza economica

nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. **Si considera dipendenza economica la situazione in cui un'impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica e' valutata tenendo conto anche della reale possibilita' per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.**

2. L'abuso puo' anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.

3. Il patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica e' nullo. Il giudice ordinario competente conosce delle azioni in materia di abuso di dipendenza economica, comprese quelle inibitorie e per il risarcimento dei danni.

3-bis. Ferma restando l'eventuale applicazione dell'articolo 3 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, l'Autorita' garante della concorrenza e del mercato puo', qualora ravvisi che un abuso di dipendenza economica abbia rilevanza per la tutela della concorrenza e del mercato, anche su segnalazione di terzi ed a seguito dell'attivazione dei propri poteri di indagine ed esperimento dell'istruttoria, procedere alle diffide e sanzioni previste dall'articolo 15 della legge 10 ottobre 1990, n. 287, nei confronti dell'impresa o delle imprese che abbiano commesso detto abuso. ((In caso di violazione diffusa e reiterata della disciplina di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, posta in essere ai danni delle imprese, con particolare riferimento a quelle piccole e medie, l'abuso si configura a prescindere dall'accertamento della dipendenza economica)).]

COMMENTO: Il DDL, di fatto, non prevede l'obbligo della forma scritta del contratto, condizione che è invece essenziale ai fini di una reale esigibilità dei diritti e delle tutele. Per gli stessi motivi si ritiene che oltre all'obbligo della forma scritta, che deve contenere anche la durata della committenza, debba essere introdotto l'obbligo di comunicazione al centro per l'impiego dell'inizio dell'attività.

In tutto il testo non è mai specificato cosa s'intenda per "prestazione continuativa", né, in questo articolo, per "congruo preavviso".

Risulta troppo debole la sola previsione di "risarcimento dei danni" in presenza degli abusi indicati nei commi precedenti;

Art. 4: APPORTI ORIGINALI E INVENZIONI DEL LAVORATORE

I diritti di utilizzo economico di apporti originali e invenzioni realizzate nel corso del contratto, spettano al lavoratore autonomo (Legge 633/1941 di protezione del diritto d'autore e DLgs 30/2005 codice della proprietà industriale), tranne il caso in cui siano oggetto stesso del contratto.

COMMENTO: La previsione contenute nel DDL non modificano nella sostanza quanto già previsto dalla normativa sul diritto d'autore e dal codice sulla proprietà industriale, lasciando di fatto non risulta la questione degli utilizzi secondari o derivati.

Art. 5: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI ATTI PUBBLICI RIMESSI ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Nell'ottica della semplificazione e senza maggiori costi o oneri a carico della finanza pubblica, il Governo viene delegato a rimettere alle professioni ordinistiche atti pubblici in relazione al carattere di "terzietà" delle stesse, riconoscendo loro un ruolo sussidiario allo scopo di diminuire il contenzioso giudiziario e a semplificare la certificazione dell'adeguatezza di fabbricati a norme di sicurezza ed energetiche (introduzione del fascicolo del fabbricato).

Art. 6: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI SICUREZZA E PROTEZIONE SOCIALE DELLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Sempre senza maggiori costi o oneri a carico della finanza pubblica, il Governo è delegato ad abilitare gli enti di previdenza di diritto privato ad attivare prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, per gli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni indipendenti dalla loro volontà o abbiano gravi patologie.

Art. 7: DISPOSIZIONI FISCALI E SOCIALI

1. Si modifica l'art. 54, comma 5, del DPR 917/1986: [*5. Le spese relative a prestazioni alberghiere e a somministrazioni di alimenti e bevande sono deducibili nella misura del 75 per cento e, in ogni caso, per un importo complessivamente non superiore al 2 per cento dell'ammontare dei compensi percepiti nel periodo di imposta. ~~«(Le prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande acquistate direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.)»~~ [I limiti di cui al periodo precedente non si applicano alle spese relative a prestazioni alberghiere e di somministrazione di alimenti e bevande sostenute dall'esercente arte o professione per l'esecuzione di un incarico e addebitate analiticamente in capo al committente. Tutte le spese relative all'esecuzione di un incarico e sostenute direttamente dal committente non costituiscono compensi in natura per il professionista.]* Le spese di rappresentanza sono deducibili nei limiti dell'1 per cento dei compensi percepiti nel periodo di imposta. Sono comprese nelle spese di rappresentanza anche quelle sostenute per l'acquisto o l'importazione di oggetti di arte, di antiquariato o da collezione, anche se utilizzati come beni strumentali per l'esercizio dell'arte o professione, nonché quelle sostenute per l'acquisto o l'importazione di beni destinati ad essere ceduti a titolo gratuito; le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale, incluse quelle di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del 50 per cento del loro ammontare.]
2. La modifica si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31/12/2016.
3. Dal 01/01/2017 alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, iscritti in via esclusiva alla gestione separata e non titolari di pensione, che versino l'aliquota maggiorata, viene esteso il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino. Il trattamento economico per congedo parentale, anche se fruito in altra gestione o cassa, non può in ogni caso superare i 6 mesi complessivi tra entrambi i genitori.
4. Il trattamento economico è corrisposto se vi è il requisito di almeno 3 mensilità di contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla precedente contribuzione.
5. Se il congedo è fruito entro il primo anno di età del bambino, il trattamento economico è corrisposto a prescindere dal requisito contributivo di 3 mesi, anche alle lavoratrici e lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. L'indennità in questo caso è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità.
6. Le precedenti disposizioni si applicano anche ai casi di adozione o affidamento.
7. 788. A decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è corrisposta un'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni

nell'arco dell'anno solare, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni. Per la predetta prestazione si applicano i requisiti contributivi e reddituali previsti per la corresponsione dell'indennita' di degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata. La misura della predetta prestazione e' pari al 50 per cento dell'importo corrisposto a titolo di indennita' per degenza ospedaliera previsto dalla normativa vigente per tale categoria di lavoratori. Resta fermo, in caso di degenza ospedaliera, il limite massimo indennizzabile di centottanta giorni nell'arco dell'anno solare. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia che dia diritto alla predetta indennita' si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilita' e di controllo dello stato di malattia di cui all'articolo 5, comma 14, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e successive modificazioni. Ai lavoratori di cui al presente comma, che abbiano titolo all'indennita' di maternita', e' corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura e' pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennita' di maternita'. ~~Le disposizioni di cui al precedente periodo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento per ingressi in famiglia con decorrenza dal 1° gennaio 2007. Le prestazioni di cui al presente comma sono finanziate a valere sul contributo previsto dall'articolo 84 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.~~

8. I periodi di malattia certificati come conseguenti a terapie oncologiche o a gravi patologie cronico degenerative o che comportino un'inabilita' lavorativa temporanea del 100% sono equiparati alla degenza ospedaliera (e quindi indennizzabili).

Art. 8: DEDUCIBILITA' DELLE SPESE DI FORMAZIONE E ACCESSO ALLA FORMAZIONE PERMANENTE

Le spese di partecipazione a convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale e di iscrizione a master, incluse le spese di viaggio e soggiorno, diventano integralmente deducibili entro un limite annuo di 10000€, mentre diventano integralmente deducibili entro un limite di 5000€ annui le spese sostenute per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialita' mirate a sbocchi occupazionali esistenti e appropriati al mercato del lavoro, erogati da organismi accreditati ai sensi della disciplina vigente. Diventano integralmente deducibili anche le spese sostenute per assicurazioni contro il mancato pagamento.

COMMENTO: Varrebbe la pena incentivare specificamente, tramite la deducibilita', le iniziative di formazione finanziate dai fondi interprofessionali e sarebbe opportuno limitarla alla formazione realizzata solo da soggetti accreditati o bilaterali.

Risulta poi oscuro il riferimento a "sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati"

Art. 9: ACCESSO ALLE INFORMAZIONI SUL MERCATO E SERVIZI PERSONALIZZATI DI ORIENTAMENTO, RIQUALIFICAZIONE E RICOLLOCAZIONE

1. I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati all'intermediazione (agenzie per il lavoro) si devono dotare di uno sportello dedicato al lavoro autonomo in ogni sede

aperta al pubblico, anche stipulando convenzioni con gli ordini professionali e le associazioni costituite ai sensi della L.4/2013, o con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti agli albi.

2. L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato dall'ANPAL sul suo sito
3. Lo sportello dedicato raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornisce informazioni a professionisti e imprese che ne facciano richiesta e fornisce informazioni relative all'avvio delle attività autonome, all'accesso agli appalti pubblici, alle opportunità di credito e alle agevolazioni nazionali e locali.
4. In caso di lavoratori con disabilità, i centri per l'impiego si avvalgono dei servizi del collocamento mirato per svolgere le attività di cui al punto 3.

Art. 10: DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE DELLA NORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il Governo è delegato ad adottare (senza oneri per la finanza pubblica), entro 1 anno dall'entrata in vigore della presente legge, decreti legislativi di riassetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori negli studi professionali, secondo linee guida che identificano il rischio equiparabile a quello presente nelle abitazioni, individuando misure di prevenzione e protezione applicabili a chi vi svolge attività lavorativa, con o senza retribuzione o in apprendimento, compatibili comunque con le caratteristiche gestionali ed organizzative degli studi professionali, con semplificazione formale della materia.

Art. 11: INFORMAZIONI E ACCESSO AGLI APPALTI PUBBLICI E AI BANDI PER L'ASSEGNAZIONE DI INCARICHI E APPALTI PRIVATI

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici o ai bandi per l'assegnazione di incarichi personali di consulenza o ricerca, favorendo l'accesso alle informazioni anche tramite gli sportelli di cui all'articolo 9, senza oneri per la finanza pubblica.
2. I lavoratori autonomi sono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali a valere sui fondi strutturali europei
3. Per consentire la partecipazione ai bandi e concorrere all'assegnazione di incarichi e appalti privati, i liberi professionisti possono costituire reti di esercenti la professione e consentire agli stessi di partecipare a reti di imprese, possono costituire consorzi stabili professionali o associazioni temporanee professionali.

Art. 12: INDENNITA' DI MATERNITA'

Viene riconosciuta l'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti il parto e i 3 mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione lavorativa.

COMMENTO: Si rileva da questo articolo in poi le disposizioni, anziché rivolgersi alla platea dei lavoratori autonomi ex art. 2222 e sg. del Codice Civile, riguardano esclusivamente gli iscritti alla gestione separata Inps, ex art. 2, c.26 della legge 335/95, il che restringe in modo arbitrario e assai discutibile le tutele che si vorrebbero introdurre; in particolare, ciò significherebbe cancellare o, quanto meno destrutturare le tutele a tutt'oggi in capo ai collaboratori iscritti alla gestione separata.

Va prevista, aldilà del giusto riconoscimento all'indennità di maternità, una disposizione di legge per tutelare, specie per i titolari di Partita Iva dal minore potere contrattuale, un tempo minimo di astensione obbligatoria, antecedente e successivo alla data presunta del parto, e dedicato alla cura della gestante e del nascituro, rendendo inoltre flessibile il periodo complessivo di astensione delegando a ciò la contrattazione collettiva;

Art. 13: TUTELA DELLA GRAVIDANZA, MALATTIA E INFORTUNIO

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del lavoratore autonomo che presta la propria attività in via continuativa per il committente non estinguono il rapporto di lavoro, ma su richiesta del lavoratore l'esecuzione può rimanere sospesa, senza corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.
2. In caso di maternità è prevista la possibilità di sostituzione della lavoratrice autonoma da parte dei familiari della lavoratrice stessa o dei soci, anche attraverso forme di compresenza della lavoratrice e del sostituto, previo consenso del committente.
3. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività per oltre 60 giorni, il versamento contributivo e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o infortunio fino a un massimo di 2 anni, dopo i quali il lavoratore è tenuto a versare contributi e premi maturati durante la sospensione.

COMMENTO: Torna anche qui l'incertezza circa la mancata definizione di cosa s'intenda per prestare l'attività "in via continuativa".

Riguardo alle previsioni del comma 2 e dell'art. 11, si richiede l'estensione a tutte gli eventi morbosi che determinano una impossibilità oggettiva e prolungata a svolgere l'attività lavorativa.

In merito alle tutele in caso di malattia si richiede che le indennità attualmente previste per la malattia ospedaliera siano portate, agendo sulle percentuali riconosciute in forza della contribuzione versata al 12%, 16%, 20%. Per la malattia domiciliare chiediamo che la relativa indennità sia pari a quella prevista per il ricovero ospedaliero e che la stessa venga riconosciuta dall'Inps a partire dal 1° giorno di malattia.

Art. 14: MODIFICHE AL CODICE DI PROCEDURA CIVILE

- a) all'art. 409, numero 3, è aggiunta la dicitura "La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa";
- b) all'art. 634, secondo comma, vengono inserite come "prove scritte" anche i documenti contabili dei lavoratori autonomi (fatture e libri contabili).

3. LEGGE DI CONTRASTO AL CAPORALATO

Sintesi di tutte le novità

Reclusione fino a sei anni per ogni lavoratore reclutato. Arresto in flagranza di reato. Tutela delle vittime. Molte le modifiche. Approvato in via definitiva dalla Camera dei Deputati il disegno di legge.

La Camera dei deputati ha approvato definitivamente, il 18 ottobre 2016, un disegno di legge, già approvato dal Senato (A.C. 4008), che mira a garantire una maggiore efficacia all'azione di contrasto del c.d. caporalato, introducendo significative modifiche al quadro normativo penale e prevedendo specifiche misure di supporto dei lavoratori stagionali in agricoltura.

Il provvedimento è in attesa della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Di seguito:

- Il caporalato
- I principali profili della riforma
- La repressione penale del caporalato
- La tutela delle vittime
- La tutela dei lavoratori agricoli

Il caporalato

Con l'espressione "caporalato" s'intende l'intermediazione illegale e lo sfruttamento lavorativo, prevalentemente in agricoltura. Tale complesso ed allarmante fenomeno coinvolge, secondo stime sindacali e delle associazioni di volontariato, circa 400.000 lavoratori in Italia, sia italiani che stranieri, ed è diffuso in tutte le aree del Paese e in settori dell'agricoltura molto diversi dal punto di vista della redditività.

Non vi sono dati ufficiali particolarmente dettagliati sull'estensione del fenomeno del caporalato, certamente alimentato negli ultimi anni - non solo nelle regioni meridionali - dal costante e crescente flusso migratorio, fonte di manodopera a basso o bassissimo costo. Secondo l'ISTAT, il lavoro irregolare in agricoltura, cui è associato comunemente il caporalato, registra una crescita costante negli ultimi 10 anni, attestandosi su un valore di circa il 23%, quasi il doppio rispetto al totale dei settori economici nazionali, (attestati circa al 12,8%).

Dati recenti sul fenomeno del lavoro nero e del caporalato sono emersi a seguito dell'accresciuta mole di controlli (4.033) sulle imprese agricole, nel periodo gennaio-settembre 2015, da parte delle Direzioni territoriali del lavoro. Le ispezioni hanno evidenziato l'irregolarità, a vario titolo, di circa metà delle imprese interessate: in particolare, di 2.360 rapporti di lavoro irregolari, 1.801 sono risultati in nero (circa il 76%), mentre i casi di caporalato ammontavano a 290.

I principali profili della riforma

I principali filoni di intervento del provvedimento, che si compone di 12 articoli, riguardano:

- la riscrittura del reato di caporalato (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), che introduce la sanzionabilità anche del datore di lavoro;
- l'applicazione di un'attenuante in caso di collaborazione con le autorità;
- l'arresto obbligatorio in flagranza di reato;
- il rafforzamento dell'istituto della confisca;
- l'adozione di misure cautelari relative all'azienda agricola in cui è commesso il reato;
- l'estensione alle persone giuridiche della responsabilità per il reato di caporalato;
- l'estensione alle vittime del caporalato delle provvidenze del Fondo antitratta;

- il potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, in funzione di strumento di controllo e prevenzione del lavoro nero in agricoltura;
- il graduale riallineamento delle retribuzioni nel settore agricolo.

La repressione penale del caporalato

Il provvedimento approvato si caratterizza, in primo luogo, per la riformulazione del delitto di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, già inserito **all'art. 603-bis del codice penale**.

In particolare, la **nuova formulazione della fattispecie penale**, punita con la **reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro** per ogni lavoratore reclutato:

- riscrive la condotta illecita del caporale, ovvero di chi recluta manodopera per impiegarla presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno (è soppresso il riferimento allo stato di "necessità"); rispetto alla fattispecie vigente, è introdotta una **fattispecie-base che prescinde da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori** (non compare più il richiamo allo svolgimento di un'attività organizzata di intermediazione nè il riferimento all'organizzazione dell'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento);
- **sanziona il datore di lavoro** che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche mediante l'attività di intermediazione (ovvero anche - ma non necessariamente - con l'utilizzo di caporalato) con le modalità sopraindicate (ovvero sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno).

Il nuovo articolo 603-bis prevede anche:

- una fattispecie di caporalato caratterizzata dall'utilizzo di **violenza o minaccia**; è soppresso il vigente riferimento all'intimidazione. Le sanzioni rimangono invariate rispetto a quanto ora previsto dalla citata fattispecie-base (reclusione da 5 a 8 anni e multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato);

- una elencazione degli **indici di sfruttamento** dei lavoratori. Tali indici - rispetto a quanto già previsto dal secondo comma dell'art. 603-bis - sono integrati anche dal pagamento di retribuzioni palesemente difformi da quanto previsto dai **contratti collettivi territoriali**. Viene poi precisato: che tali contratti, come quelli nazionali, sono quelli stipulati dai sindacati nazionali maggiormente rappresentativi; che le violazioni in materia di retribuzioni e quelle relative ad orario di lavoro, riposi, aspettative e ferie devono essere **reiterate** (il testo attuale fa riferimento a violazioni "sistematiche"); che le violazioni riguardino anche i periodi di riposo, oltre al riposo settimanale. In relazione alla violazione delle norme sulla sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, viene soppresso il riferimento alla necessità che la violazione esponga il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale. In relazione alla sottoposizione dei lavoratori a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti, rispetto alla disposizione vigente è soppresso l'avverbio "particolarmente", da cui deriva un ampliamento dei casi in cui si può realizzare tale condizione-indice.

Analoga invarianza riguarda la disposizione relativa alle aggravanti specifiche del reato di caporalato, sanzionate con l'aumento della pena da un terzo alla metà. Peraltro, nella terza aggravante specifica è fatto riferimento ai lavoratori "sfruttati" e non più ai lavoratori "intermediati".

Sono poi **inseriti nel codice penale gli articoli 603-bis.1 e 603-bis.2**, relativi ad **attenuanti** del delitto di caporalato (per quanti si siano efficacemente adoperati per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove dei reati o per l'individuazione degli altri responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite) e ad ipotesi di **confisca obbligatoria** delle cose che

servirono o furono destinate a commettere il reato, che siano il prezzo, il prodotto o il profitto del reato - ovvero, in caso di impossibilità, alla confisca obbligatoria di beni di cui il reo abbia la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto (cd. confisca per equivalente).

Il disegno di legge, inoltre, aggiunge il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro tra i reati per i quali (in caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti) è sempre disposta la **confisca obbligatoria del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza** e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulti essere titolare o avere la disponibilità, a qualsiasi titolo, in valore sproporzionato al proprio reddito (dichiarato ai fini delle imposte sul reddito) o alla propria attività economica.

Corollari delle modifiche penali sono:

- la previsione - come misura cautelare reale - del possibile **controllo giudiziario** dell'azienda nel corso del procedimento penale per il reato di caporalato; con il decreto che dispone la misura, il giudice nomina uno o più amministratori giudiziari esperti in gestione aziendale, scegliendoli tra gli iscritti all'albo degli amministratori giudiziari;
- l'inserimento del delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro commesso con violenza e minacce tra il catalogo dei reati per i quali è obbligatorio l'arresto in flagranza;
- l'inserimento del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro tra quelli per i quali è prevista la **responsabilità amministrativa** degli enti, di cui al D.Lgs. 231/2001. La sanzione pecuniaria a carico dell'ente "responsabile" del reato di caporalato è stabilita tra 400 quote e 1.000 quote (art. 25-quinquies); si ricorda che l'importo di una quota va da un minimo di 258 a un massimo di 1.549 euro.

La tutela delle vittime

Il provvedimento prevede l'**assegnazione al Fondo anti-tratta** dei proventi delle confische ordinate a seguito di sentenza di condanna o di patteggiamento per il delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603-bis del codice penale. La modifica comporta la destinazione delle risorse del Fondo anche all'indennizzo delle vittime del reato di caporalato.

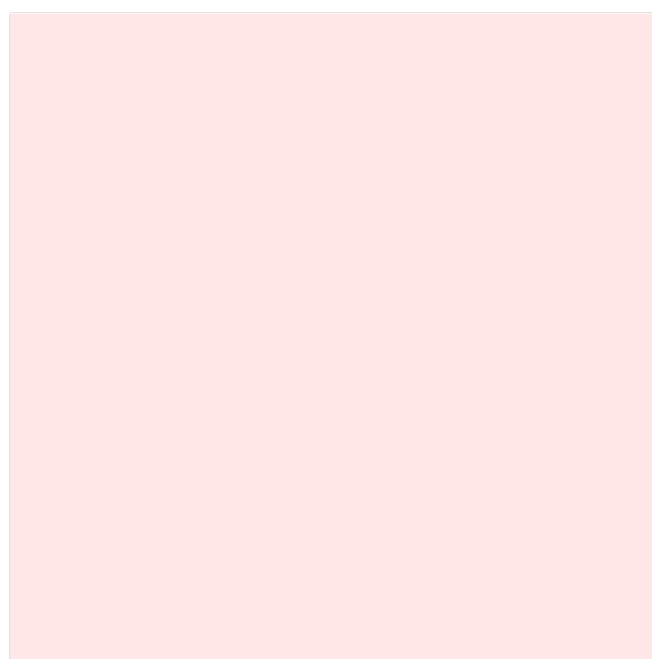
La tutela dei lavoratori agricoli

L'ultima parte del disegno di legge A.C. 4008 introduce misure di sostegno e di tutela del lavoro agricolo. In particolare:

- è modificata la normativa che ha istituito presso l'INPS la cd. Rete del lavoro agricolo di qualità, alla quale possono essere iscritte le imprese agricole più virtuose, che non hanno riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto e che non sono destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative oltre ad essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Con il provvedimento in esame viene integrato il catalogo dei reati ostativi e, ai fini del divieto di iscrizione, le sanzioni amministrative legate alle violazioni in materia di lavoro e di legislazione sociale e in materia di imposte e tasse possono anche non essere definitive. Si introducono, poi, altre due ulteriori requisiti per le imprese agricole che intendano partecipare alla Rete del lavoro agricolo di qualità: esse devono applicare i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dall'RSU (rappresentanza sindacale unitaria); le medesime imprese non devono essere controllate da soggetti o collegate a soggetti non in possesso del complesso dei requisiti indicati. Ulteriori modifiche riguardano la composizione della cabina di regia della Rete, alla quale sono attribuiti nuovi compiti di monitoraggio

- dell'andamento del mercato del lavoro agricolo;
- è previsto un piano di interventi contenente misure per la sistemazione logistica e il supporto dei lavoratori stagionali, che curano la raccolta dei prodotti agricoli, nonché idonee forme di collaborazione con le sezioni territoriali della Rete del lavoro agricolo di qualità (anche per la realizzazione di modalità sperimentali di collocamento agricolo modulate a livello territoriale);
 - sono introdotte disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo. In particolare, si prevede che nel settore agricolo gli accordi provinciali di riallineamento possano demandare, in tutto o in parte, la definizione del programma di riallineamento (a differenza di quanto previsto dalla normativa vigente, che riserva la definizione del suddetto programma agli accordi provinciali) agli accordi aziendali di recepimento, a condizione che siano sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

CGIL



PARMA