



Roma, 22 aprile 2015

Memoria audizione CGIL su atti del Governo in attuazione della legge 183/14

n. 157: “schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

n. 158: “schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni”

Com'è noto la CGIL ha espresso già in altre sedi il proprio giudizio negativo sull'impianto complessivo della Legge 183/14 ben lontana da quel progetto ambizioso decantato e non concretizzato di estendere tutele universali, contrastare le disparità nel mondo del lavoro in particolar modo riducendo la precarietà, riformando le politiche attive e estendendo in maniera universale le tutele nei confronti della genitorialità e le misure relative alle esigenze di cura.

Il decreto di riforma del contratto a tempo indeterminato “a tutele crescenti” ha rappresentato in realtà un provvedimento che attiene la disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi, economici e disciplinari, nel quale di tutele non vi è traccia ma si consuma un eccesso di delega in violazione dell'art.76 della Costituzione trattando materie non oggetto di delega, e poiché la rigidità del sistema forfettizzato e l'esiguità degli indennizzi pone serissimi problemi di tenuta del nuovo sistema di “tutele crescenti” in quanto potenzialmente incompatibile sia con la nostra Costituzione, sia con le norme europee che impongono una tutela “effettiva” contro i licenziamenti ingiustificati in violazione dell'art. 30 della Carta europea dei diritti fondamentali e all'articolo 24 della Carta sociale europea.

Per la Naspi si è già rilevato e denunciato che la nuova disciplina è penalizzante per alcune categorie di lavoratori (stagionali), un decalage più incidente rispetto all'Aspi e la decurtazione della contribuzione figurativa in quota parte per la Naspi e la Dis-Coll.

Questo principio, quello di cancellare tutele preesistenti senza estenderne di nuove a chi non ne era in possesso è riproposto anche nella logica dei due decreti presi in oggetto: Atto n. 157 e 158.

Sul decreto n. 157. “schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

Nelle scorse settimane il Governo ha diffuso lo schema di Decreto, indicato a margine, contenente una serie di misure previste dalla Legge Delega 183/2014 sui temi di tutela e conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro.

Lo schema di Decreto ha carattere sperimentale per il solo 2015 e considerando il tempo ancora occorrente per l'approvazione, si rischia che la sperimentazione sia limitata a pochi mesi; sarebbe pertanto utile prevedere un tempo più lungo.

Lo schema di Decreto è necessario perché il Testo Unico per la tutela della maternità e paternità D.Lgs 151/2001, attualmente in vigore, considerato un testo valido e innovativo, al momento della sua approvazione, in particolare per il lavoro subordinato pubblico e privato, ha mostrato negli anni notevoli carenze di tutela verso i "nuovi lavori" che erano stati normati poco tempo dopo (L.30/2003 e D.Lgs 276/2003), verso il lavoro autonomo e le libere professioni. Questo decreto colma alcune lacune, per queste tipologie di lavoratori, con ampliamenti del diritto genitoriale.

La riduzione delle tutele sui licenziamenti individuali e collettivi, attuata attraverso la recentissima adozione del sopracitato D.Lgs 23/2015 ha evidenziato la necessità di rafforzare alcune norme inerenti la maternità e la genitorialità per evitare palesi discriminazioni e possibilità di passi indietro soprattutto a carico delle donne. A tale proposito dobbiamo sottolineare negativamente come lo schema di Decreto non contenga nulla per quanto riguarda le dimissioni in bianco, una piaga ampiamente conosciuta e diffusa nel mercato del lavoro italiano. Le norme oggi in vigore proseguono la loro efficacia, ma sarebbe utile richiamarle nel testo per renderle organiche agli altri provvedimenti, soprattutto con la prevista possibilità di dimissioni volontarie nel periodo soggetto a divieto di licenziamento, fino al compimento del primo anno di vita del bambino. Viene realizzato correttamente l'inserimento nel testo di alcune sentenze della Corte Costituzionale, già ottenute negli scorsi anni, che vengono così recepite organicamente dalle norme, come la possibilità prevista per la madre di rimandare il congedo in caso di ricovero del neonato, la previsione del congedo di paternità in caso di morte o grave malattia della madre, il diritto dei padri di sostituirsi alla madre a determinate condizioni, salvaguardando il diritto/bisogno del neonato all'accudimento. Si tratta però di recepimenti e non di introduzioni di novità legislative.

Grande attenzione viene rivolta alle adozioni e agli affidamenti, realizzando dei passi avanti verso uno dei principi ispiratori del Testo Unico, consistente nell'equiparare completamente la maternità e paternità biologica a quella adottiva e affidataria, per incentivarla.

Per la prima volta in un testo di legge italiano si introduce il tema della violenza di genere, sulla quale in questi anni il sindacato insieme alle associazioni femminili e femministe ha lottato portando il problema a rilevanza generale, ma le proposte appaiono eccessivamente semplificate, poco coerenti con la preziosa esperienza fin qui accumulata dai Centri Antiviolenza e prive di una visione prospettica che metta al centro la necessità di prevenzione e di cambiamento culturale.

Il testo appare carente nella promozione della genitorialità perché la donna viene indicata come la principale destinataria delle misure di conciliazione, trascurando il tema della promozione della paternità e della condivisione nell'accudimento, fotografando e trasmettendo un'immagine molto tradizionale della società italiana e rinunciando alla possibilità di introdurre norme legislative utili a rimuovere alcuni degli ostacoli, anche culturali, che limitano la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In particolare l'art.1 dello schema di Decreto si propone di "tutelare la maternità delle lavoratrici" adottando una formulazione che non rende certo giustizia al principio di alternanza tra i genitori.

Dobbiamo segnalare la nostra insoddisfazione perché rimane invariato l'unico giorno di congedo obbligatorio per i padri, introdotto dalla legge Fornero (L.92/2012), che risulta assolutamente inadeguato e carente sul piano della genitorialità condivisa; gli ulteriori due giorni facoltativi per il padre vengono sottratti alla madre dal suo congedo obbligatorio,

realizzando così un disincentivo al loro utilizzo.

Il linguaggio dovrebbe essere complessivamente rivisto e corretto perché oltre a ciò che è già stato evidenziato, in alcune specifiche sezioni viene usato il "maschile universale" poco rispettoso della parità di genere; l'impressione generale che ne deriva è quella di incoerenza stilistica.

Spalmare l'utilizzo del congedo parentale fino ai 12 anni di età è sicuramente utile e risponde alla richiesta di maggior flessibilità, ma contemporaneamente si abolisce la possibilità di usufruire del 30% della retribuzione per gli ulteriori periodi utilizzati dagli 8 ai 12 anni, lasciando scoperte le famiglie con le fasce di reddito più basse.

Anche le flessibilità orarie introdotte: congedo a ore, part-time in alternativa al congedo, andranno analizzate con cura per valutarne gli effetti sulla retribuzione e sulla previdenza, anche alla luce del tetto applicato alla contribuzione figurativa, che giudichiamo particolarmente penalizzante.

Il Decreto avrebbe l'ambizione di diventare il nuovo Testo Unico, ma dobbiamo sottolineare che rinuncia a ricomprendere tutte le misure attualmente previste a sostegno della maternità/paternità come il bonus bebè previsto per le famiglie con un reddito fino a 25.000 euro e il voucher asili nido e baby sitting per le madri che scelgono di rientrare al lavoro rinunciando al congedo parentale. Questi provvedimenti sono normati a parte con decreti legislativi specifici e finanziati con risorse limitate, pertanto non possono essere considerati diritti universali

Sul decreto n. 158 "schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni".

In via sommaria si rileva che, al di là della propaganda, non vi è nessuna riduzione della "precarizzazione" dei rapporti di lavoro che la stessa Analisi di impatto della regolamentazione pone tra le criticità e che il provvedimento in esame dovrebbe affrontare: [...] tuttavia il proliferare delle forme contrattuali atipiche ha portato alla frammentazione del mercato del lavoro e alla coesistenza di diverse forme contrattuali non coerenti con il tessuto produttivo [...].

Oltretutto il Governo ha più volte richiamato la necessità, dopo la legge 78/14 sui contratti a termine e il Contratto a tutele crescenti, di incrementare le forme di lavoro regolamentato e a tempo indeterminato visto il principio di ricondurre gli andamenti del mercato del lavoro ad una situazione tale perché la *forma di rapporto comune di lavoro sia quella subordinata a tempo indeterminato*.

Nello schema di riordino, che ha l'ambizione di rappresentare un codice unico dei rapporti di lavoro, si confermano sostanzialmente tutte le forme di lavoro precario anzi si interviene addirittura ampliandone le maglie regolamentari come nel caso del lavoro accessorio, utilizzando formule bizantine e poco lineari per mascherare la difficoltà nel fare scelte di reale riconduzione di tipologie contrattuali parasubordinate al lavoro subordinato. È questo il caso delle collaborazioni a progetto per le quali fintamente si parla di riconduzione al rapporto di lavoro subordinato in collaborazioni organizzate dal committente, ripristinando di fatto la disciplina della collaborazioni come normate dall'art.409 del Codice Civile e con una serie di previsioni che fanno salve quelle esistenti. Si cancellano di fatto quelle norme di miglior favore e di contrasto agli abusi introdotte dalla legge 92/12. In pratica il governo anziché abolire la tipologia delle "collaborazioni" ha moltiplicato le forme con le quali potranno essere stipulate: le collaborazioni ai sensi del codice civile, le collaborazioni per i settori pubblici, quelle di previsione contrattuale, quelle disciplinate dallo stesso decreto (punti b, c, d dell'art.47).

Non sembra coerente la conferma delle norme di riordino dei contratti a termine introdotte lo scorso anno in quanto direttamente concorrenti con il contratto a tutele crescenti ed in palese contraddizione con il principio di delega oltre che fonte di abuso dei rapporti di lavoro a termine in violazione dell'Accordo quadro europeo recepito dal 368/01.

Per ciò che attiene la somministrazione una prima osservazione riguarda il testo in sé: all'articolo 46, lettera b) del testo si abrogano gli articoli del D.Lgs. 276/03 che disciplinavano il lavoro in somministrazione, *ma la cancellazione non riguarda le definizioni presenti nell'articolo 2 del citato D.Lgs.276/02*. E tuttavia gli articoli 28-38 del testo in esame esordiscono proprio con una definizione del lavoro in somministrazione, che almeno in parte differisce da quella più antica. Infatti nel D.Lgs. 276 il lavoro in somministrazione è definito come *"il contratto avente ad oggetto la fornitura professionale di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'articolo 20"*. Invece l'articolo 28 dell'attuale testo definisce il contratto di lavoro in somministrazione nel modo seguente: *"Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un somministratore autorizzato, ai sensi del D.Lgs. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori, suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la loro attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore"*.

Le disposizioni sulla sicurezza ingenerano forti preoccupazioni, in quanto è altamente improbabile che le agenzie possano essere in grado di esercitare la formazione sulle attrezzature dell'utilizzatore, con conseguente aumento del rischio infortunistico per i lavoratori somministrati. Anche se presente e pertanto azionabile tramite il CCNL, è ugualmente preoccupante la cancellazione dell'obbligo, in capo all'utilizzatore, di informare il lavoratore riguardo alle mansioni che richiedono sorveglianza medica speciale o che comportino rischi specifici. Sono esempi di come una malintesa voglia di "semplificazione delle norme" possa arrecare danni sostanziali ai diritti delle persone.

Grave ugualmente, e peraltro obbligata in ossequio alla Direttiva comunitaria, la soppressione dell'informazione sui posti vacanti presso l'utilizzatore.

Non si comprende il senso della limitazione quantitativa per la somministrazione a tempo indeterminato, che possono comunque fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 e che poteva incrementare la tendenza positiva che si era andata consolidando nel settore, ossia il passaggio piuttosto rilevante dalla condizione di somministrato a termine a quella di lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia e titolare.

Sul lavoro accessorio appare francamente incomprensibile da un lato la giusta previsione di tracciabilità del buono dall'altra una differenziazione tra valore nominale/orario del voucher per tutti i settori e quello nel settore agricolo il cui riferimento è la retribuzione oraria contrattuale. Questo elemento può determinare un uso massivo e scorretto nel settore agricolo per il quale una forma per sua natura meno stabile, assicurata e non subordinata.

Il tema delle mansioni va espunto da tale provvedimento poiché risponde all'unica logica di riduzione delle retribuzioni dei lavoratori e di demando unilaterale alle imprese delle titolarità sulla gestione di materia specificamente contrattuale che va disciplinato in tale ambito, ferme restando le previsioni già ad oggi sufficienti della Legge 300/70 e 223/91.

Queste brevi considerazioni a titolo esemplificativo per indicare quanto tale provvedimento non solo sia carente, non vada nel segno della semplificazione, manchi l'obiettivo di ridurre la precarietà, non cancelli quelle tipologie contrattuali direttamente concorrenti del

contratto a monetizzazione (scarsamente) crescente, non colmi la separazione pubblico-privato nel mantenimento di doppi regimi come nel caso delle collaborazioni e non prenda in esame la disciplina del lavoro autonomo e professionale.

In generale la CGIL ritiene che una seria politica di universalizzazione della tutela della genitorialità e delle esigenze di cura, oltre che di una disciplina organica abbia bisogno di risorse adeguate, di potenziamento dei servizi pubblici e delle reti territoriali dei servizi integrati delle città che consentano una reale conciliazione vita-lavoro; in ordine alle tipologie, la CGIL ritiene che la disciplina del contratto a tempo indeterminato debba vedere il mantenimento e l'estensione della tutela "forte" contro i licenziamenti illegittimi e per quelli collettivi le previsioni della Legge 223/91 senza deroghe, la disciplina del contratto a termine debba prevedere il ripristino della causalità, il regime della somministrazioni debba rispettare le previsioni del CCNL, il part-time debba mantenere le caratteristiche della normativa previgente così come recepito e disciplinato dai CCNL e possa assorbire anche il cd "lavoro intermittente, che l'apprendistato vada rafforzato come contratto di ingresso nel mondo del lavoro qualificante e progressivo e come vero e proprio contratto professionalizzante con adeguata certificazione delle competenze, e che vada tutelato il contratto di lavoro per le attività stagionali limitando il ricorso al lavoro accessorio a particolari e rari casi di eccezionalità con una soglia di reddito al di sotto dei 3 mila euro annui e con la coincidenza del valore nominale del voucher al valore orario e la sua piena tracciabilità.

Per ciò che attiene l'area della parasubordinazione la CGIL è contraria all'abolizione della norma che prevede l'equo compenso per i collaboratori a progetto e ritiene che vada ridefinita la nozione di lavoro autonomo e professionale codificando per esso una serie di tutele.

Di seguito si riportano alcuni emendamenti ai testi che hanno l'obiettivo di limitare l'impatto negativo delle norme che cancellano tutele e rischiano di creare nuove disparità tra i lavoratori.

Atto n.157: proposte di modifica

Art. 2 (Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne)

Chiediamo che venga esplicitamente indicato che, per la determinazione del congedo, venga presa in considerazione, caso per caso, "*la data del parto.*"

Commento

Il Decreto prevede che il limite di cinque mesi è un giorno (quello del parto) di aspettativa obbligatoria possa essere superato.

Art. 4 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento).

Chiediamo di specificare nel testo che possa estendersi il concetto di ricovero in senso lato, per patologie diverse.

Commento

Il Decreto estende il rinvio del congedo obbligatorio al rientro a casa dalla struttura ospedaliera, pubblica o privata, agli adottati e agli affidati, in un'apprezzabile equiparazione ai figli biologici, del resto uno dei principi ispiratori del T.U. Ma in caso di adozioni non si tratta di neonati, tranne rarissime eccezioni.

Art. 5 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità).

Riteniamo superfluo normare esplicitamente *“ anche se la madre è lavoratrice autonoma ”*, come da art. 66 del T.U.

Commento

Se la madre muore, o è gravemente ammalata, o abbandona il figlio, oppure vi è l'affidamento esclusivo al padre, l'art.28 del T.U. prevede che il padre possa usufruire del congedo obbligatorio dopo il parto. Il T.U. ha recepito la “storica” sentenza della Corte Costituzionale n.1/87, ottenuta dalla Consulenza Legale dell'Inca Nazionale, che ha permesso la conquista di questo diritto a tutela del neonato/a.

La sentenza però specificava, con il dovuto rilievo, in particolare con la successiva ordinanza n.144/1987, che il diritto di sostituzione della madre nei casi previsti, per non far venir meno la necessaria presenza genitoriale presso il neonato, viene ammesso “se la madre è o non è lavoratrice”; quindi, in tutti i casi.

Art. 7 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale).

comma 1 lettera b) Sostituzione.

Sostituire le parole *“tra la fruizione giornaliera e quella oraria”* con *“se fruire il congedo su base oraria, giornaliera, settimanale, mensile, anche alternando le modalità di fruizione in base alle esigenze”*.

Art. 12 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni)

Chiediamo di inserire e armonizzare nel testo del presente Decreto le norme riguardanti *le “ Dimissioni in bianco ”*.

Commento

Dobbiamo senz'altro interrogarci su come si colleghi la normativa esistente contro il ricatto delle dimissioni in bianco, con questo articolo, in cui non viene fatto nessun riferimento alle norme relative. Invece è necessaria una valorizzazione e un rafforzamento normativo di quella che è stata una battaglia politica, sindacale e del movimento delle donne per tutti questi anni.

Art. 13 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)

Chiediamo che le intenzioni del legislatore di equiparare le lavoratrici subordinate con le iscritte alla gestione separata sia completata, equiparando anche il limite di età (18).

Commento

Sembra che il Decreto, art.13, inserendo nel T.U. l'articolo 64 bis, che recita testualmente "alle condizioni e secondo le modalità di cui all'apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali", ovvero il Decreto 4.4.2002, art. 2, mantenga i limiti di età di 6 anni per le adozioni nazionali, per poter usufruire del congedo obbligatorio da parte delle lavoratrici iscritte alla "Gestione separata".

Art. 13 (Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)

Chiediamo di rivedere la formulazione perché il testo del Decreto cita i committenti in caso di mancato versamento, ma nulla rileva per gli associanti in partecipazione che andrebbero anch'essi inclusi.

Commento.

I diritti alle prestazioni previdenziali devono essere garantiti, anche se i datori di lavoro omettono il doveroso versamento dei contributi relativi e sicuramente il Decreto fa un passo avanti.

Artt. 14,15 e 16 (Lavoratori autonomi)

Chiediamo, come già riportato in premessa, di rivedere stilisticamente il testo per migliorare il linguaggio, anche in altri articoli.

Viene usato solo il plurale maschile riteniamo utile aggiungere "lavoratrici" .

Adozioni per i lavoratori autonomi

Chiediamo che il Decreto possa sanare questa disparità al fine di promuovere la condivisione nella cura.

Le lavoratrici autonome hanno diritto al congedo parentale, anche se di soli tre mesi, i padri lavoratori autonomi, a norma del T.U. art. 69, ne sono esclusi.

Part-time e congedo parentale

Chiediamo che il testo espliciti chiaramente " una sola volta per ogni figlio".

La possibilità di usufruire del part-time per stare vicino ai figli non appare nel decreto fin qui esaminato, ma in "Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10.12.2014, n.183." All'art.6, comma 7, capo II, si afferma che "il lavoratore può chiedere per una sola volta, invece del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%." La frase "per una sola volta" ingenera dubbi. "Per una sola volta" significa solo per un figlio o una sola volta al posto del congedo parentale per ogni figlio? Sarebbe molto più corretto, secondo le norme sul congedo parentale del T.U., che ogni figlio abbia gli stessi diritti riguardo all'accudimento genitoriale.

Art. 23 (congedo per le donne vittime di violenza di genere)

Chiediamo che gli interventi possano essere maggiormente personalizzati sulla base delle indicazioni del centro antiviolenza che prende in carico la donna e che si richiami il

concetto della prevenzione come elemento cardine per combattere il fenomeno anche dal punto di vista culturale.

Riteniamo comunque positivo che per la prima volta venga introdotto nelle tutele il tema della violenza di genere.

Atto n.158: riformulazioni, emendamenti, richieste di modifica

All'art. 2

Nella riscrittura dell'art. 1 del D.Lgs. n. 61/2000 (modificato dalla 276) si sopprime il ruolo della contrattazione previsto dal comma 3 della precedente legge che affermava:

«3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2 (oggi art.3). I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

Si richiede il ripristino del rinvio alla contrattazione collettiva

All'art. 3

comma 1, dopo il primo periodo, aggiungere il seguente secondo periodo:

“Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali ovvero le rappresentanze sindacali unitarie, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare”.

All'art. 4

comma 2, dopo la parola “effettuabili” e prima della virgola inserire il seguente inciso:

“e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare”

All'art 4

Si legittima un danno economico al lavoratore che presta la sua disponibilità al lavoro supplementare in quanto si afferma:

“comma 5. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale....In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.”

L'incidenza della retribuzione sugli istituti indiretti e differite è:
La tredicesima pari ad un 12° della retribuzione ovvero l'8,33%
La quattordicesima o premio ferie pari normalmente ad una mensilità ovvero l'8,33%
Le ferie pari ad un mese quindi un 12° della retribuzione ovvero l'8,33%
Il TFR pari ad una mensilità maggiorata (13,5) ovvero il 9,3%
Il totale corrisponde al 34,3% a cui vanno aggiunte le ore di permesso previste dai CCNL

Si richiede che la maggiorazione retributiva del lavoro supplementare faccia sempre riferimento alla retribuzione contrattuale senza il limite del 15%.

All'art. 4

comma 9, da abrogare.

All'art. 5

comma 2, primo periodo, dopo la parola "normativo" e prima del verbo "è" è da aggiungere il seguente inciso:

"ove opportuno".

All'art. 5

comma 2, primo periodo, dopo la parola "lavorativa" aggiungere la seguente frase:

"in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro, e per i contratti collettivi, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

All'art. 6

dopo il comma 2, aggiungere il seguente comma:

"3. Il lavoratore assunto a tempo parziale o che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale".

All'art. 8

dopo il comma 3, è inserito il seguente comma:

"comma 4. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 6, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio".

All'art. 8

dopo il comma 4, è inserito il seguente comma:

“comma 5. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 3, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)”.

All'art. 10

sostituire l'inciso “con esclusione di quelle contenute nell'articolo 8” con il seguente inciso:

“con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, comma 2, e 8”.

Art.11/16

Il lavoro intermittente può essere abolito ed assorbito sia dalla somministrazione che dal part-time.

Art.17/27

Si rimanda al commento ivi depositato in sede di audizione sul decreto 34/14 e di seguito ripreso.

In ragione delle considerazioni sopra-esposte è necessario intervenire per un ripristino delle condizioni di particolarità per l'utilizzo dei contratti a termine e del lavoro in somministrazione sulla base di alcune direttrici d'intervento che modifichino in profondità il testo di riordino:

- *mantenere una articolazione normativa che distingua nettamente per finalità e utilizzo i contratti a termine e il lavoro in somministrazione (causali) e l'apprendistato (formazione);*
- *limitare la possibilità d'instaurare un rapporto di lavoro a termine senza indicazioni delle ragioni obiettive al primo rapporto, individuando una durata complessiva dello stesso anche in previsione dell'intervento di una proroga; prevedendo per successivi rinnovi l'esplicitazione delle ragioni obiettive;*
- *prevedere una durata minima del contratto acausale stipulabile e della durata della eventuale proroga per evitarne le forme di abuso;*
- *specificare che il 20% quale quota di rapporti a termine e in somministrazione sul totale dell'organico è una soglia massima, rimandando alla contrattazione collettiva la definizione di limiti non uniformi; in questo caso per il regime transitorio la soglia del 20% dovrebbe ritenersi vincolante anche per la somma dei contratti previgenti e in corso di durata che esplicitino causale e motivazione ai nuovi contratti acausali; ciò porta a dire che la previsione della “causalità” del contratto a termine e*

somministrazione a termine rimarrebbe una mera facoltà non prevista dall'ordinamento e tali istituti sarebbero ordinariamente esonerati dall'obbligo di motivazione; questa aberrazione giuridica va esclusa.

- *individuare strumenti d'incentivazione per la conversione a tempo indeterminato, con clausole di penalizzazione in caso di mancata assunzione;*
- *rafforzare attraverso specifica normazione l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato con modalità specificamente legate alla persona con la formazione di specifiche graduatorie in ogni singola azienda; nel caso in cui vi sia il non rispetto del diritto di precedenza deve essere previsto l'obbligo per l'impresa di fornire motivazione della mancata riassunzione;*

Art. 31 (Forma del contratto di somministrazione)

comma 1. lettera c)

Riformulazione (d. Dlgs. 276/03 art. 21 comma 1 lettera d))

"l'indicazione" della presenza" di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;

Art. 31 (Forma del contratto di somministrazione)

comma 1

Integrazione.

Aggiungere nuove lettere (vecchio d. Dlgs. 276/03 art. 21 comma 1 varie lettere):

- g) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;*
- h) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;*
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;*
- j) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.*

Art. 33 (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

comma 1

Integrazione.

Inserire dopo le parole "presso l'utilizzatore" le parole: "e ferma restando l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni" (d. Dlgs. 276/03 art. 23 comma 1)

Art. 33 (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

comma 4.

Nuova formulazione:

“Il somministratore informa e forma i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li informa, forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 81 del 2008, salvo che le attrezzature non richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tali obblighi siano adempiuti dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Ogni altro obbligo formativo è a carico dell'utilizzatore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.”

Art. 33 (Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

aggiungere nuovo comma dopo il comma 7

nuovo comma (direttiva europea e D.lgs 276/03 art. 23 comma 7bis)

“I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato. Tali informazioni possono essere fornite mediante n avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.”

Art. 34 (Diritti sindacali e garanzie collettive)

aggiungere nuovo comma dopo il comma 2

nuovo comma (D.lgs 276/03 art. 24 comma 3)

“Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità' specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.”

Art.40 (disciplina generale)

comma 1. Primo periodo.

Si propone l'abrogazione delle parole: “in forma sintetica”.

Commento:

Il piano formativo individuale rimanda al bisogno di personalizzazione dei percorsi. La sinteticità potrebbe essere scambiata per un puro adempimento formale e statico.

Art.40 (disciplina generale)

comma 3. Secondo periodo.

Si propone l'abrogazione dell'intero periodo.

“Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall’istituzione formativa di provenienza”.

Commento:

E' del tutto in contraddizione con quanto più volte annunciato, così come declinato anche nella relazione illustrativa, di voler rendere tale forma di contratto uno strumento utile a contrastare la dispersione scolastica e formativa nonché la disoccupazione giovanile.

Art.40 (disciplina generale)

comma 5.

Si propone l'introduzione della lettera *c bis*:

- *presenza certificata dall'istituzione formativa del tutore scolastico e formativo;*

Commento:

Se davvero la nuova disciplina vanta di essere un innovativo percorso di formazione è fondamentale che il tutore scolastico formativo trovi piena dignità dentro i principi costitutivi del contratto.

Art.40 (disciplina generale)

comma 8. Primo periodo.

Dopo la parola *“apprendistato”* si propone l'abrogazione della parola *“professionalizzante”*.

Commento:

Affermando in chiusura del primo periodo che la prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, vale per almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, risulta incomprensibile il limitare la possibilità di assunzione con contratto di apprendistato al solo II livello.

Art. 41 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale)

comma 5. Secondo rigo, dopo la parola *“iscritti”* inserire le parole:
“ai corsi di istruzione degli adulti oppure”

comma 6. Settimo rigo, dopo la parola *“apprendistato”* inserire le parole:

“nei percorsi di istruzione degli adulti e”

Commento:

Le integrazioni si rendono necessarie in quanto, come è noto, con l’A.S. 2015-16 entra pienamente a regime il Regolamento sull’Istruzione per gli Adulti (DPR 263/12). Tutti i Centri territoriali per l’educazione degli adulti (ex CTP) e i Corsi Serali per il conseguimento di diplomi di istruzione secondaria superiore cessano di funzionare il 31 agosto 2015 in ragione del fatto che dal 1° settembre 2015 sono istituiti su tutto il territorio nazionale i Centri d’istruzione per gli adulti (CPIA) e i corsi di secondo livello.

Art. 41 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale)

comma 6. Primo periodo.

Sostituire la parola “sentita” con “d’intesa scritta con”.

Commento:

Trattandosi di uno “schema” standard nazionale che richiede un’applicazione su tutto il territorio nazionale occorre che vi sia un vincolo formale per le stesse Regioni al quale siano obbligate.

Art. 41 (Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale)

comma 7. Abrogazione.

Si richiede il ritorno a quanto previsto dal Decreto Legge 20 marzo 2014, n.34:

“Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo.”;

Commento:

In diversi parti del decreto si fa riferimento al nuovo percorso formativo detto a “sistema duale” per il quale “il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l’apprendimento presso l’impresa”. Se davvero così vuole essere, ovvero con l’affermazione dell’importante ruolo formativo dell’impresa, è necessario che la stessa contribuisca nel riconoscere allo studente tutti i costi della sua formazione.

Art. 42 (Apprendistato professionalizzante)

comma 3. Ultimo periodo.

Sostituzione delle parole: “che si sono dichiarate disponibili” con “così come previsto”.

Commento:

L’aver a riferimento la sola “disponibilità” da parte delle aziende non può essere il solo riferimento legislativo. La delibera della Conferenza delle Regioni fa un puntuale riferimento al fatto che le aziende devono poter disporre di “standard minimi” al fine di

poter esercitare le funzioni di soggetto formativo. Sebbene la stessa delibera manchi di un importante riferimento ad un sistema di accreditamento delle imprese in possesso di tali capacità formative, e tuttavia detto che queste devono possedere ad esempio luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Art. 43 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

comma 2. Primo periodo.

Sostituire la parola “sentita” con “d'intesa scritta con”.

Commento:

Vale quanto già detto per l'emendamento n. 5. Trattandosi di uno “schema” standard nazionale che richiede un'applicazione su tutto il territorio nazionale occorre che vi sia un vincolo formale per le stesse Regioni al quale siano obbligate.

Art. 43 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

comma 2. Secondo periodo.

Il periodo non è sufficientemente chiaro denotando difficoltà interpretative in ragione del limite massimo dei crediti.

Commento:

La scrittura di tale verso evidenzia una palese contraddizione in quanto si definisce un limite massimo di sessanta crediti e subito dopo che è invece possibile andare in deroga al limite della 286 che è ancora di sessanta!

Art. 43 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

comma 3. Sostituzione con:

“Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35 per cento del relativo monte ore complessivo.”;

Commento:

Ribadendo quanto già commentato con l'emendamento n. 6 si riconferma che se davvero si vuole valorizzare l'importante ruolo formativo dell'impresa è necessario che la stessa contribuisca nel riconoscere allo studente tutti i costi della sua formazione.

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

comma 1. Sostituzione

Sostituire le parole “si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai” con le parole “si trasformano in rapporto di lavoro subordinato i”

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

comma 1. Integrazione.

Dopo le parole *“prestazioni di lavoro esclusivamente personali ”* aggiungere *“la cui esecuzione consiste in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente”*.

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

comma 1. Integrazione.

Dopo le parole *“di contenuto ripetitivo”* aggiungere *“ed esecutivo”*

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

comma 2 lettera d) Integrazione

Dopo le parole *“della legge 27 dicembre 202, n. 289.”* Aggiungere *“Fermo restando l'obbligo di versamento contributivo alla Gestione Separata INPS” o, in alternativa, cancellare la lettera d) del comma 2 dell'Art 47*

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

Nuovo comma

Dopo il comma 2 inserire un comma 2 bis:

“2bis Il compenso delle prestazioni di lavoro autonomo svolte da titolari di partita IVA o con collaborazioni deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore.”

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

Nuovo comma

Dopo il comma 2 inserire un comma 2 ter:

“2ter i prestatori di lavoro autonomo con partita IVA o titolari di rapporti di collaborazione hanno diritto:

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto e' prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n.533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo

2001, n.151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n.488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.71 del 26 marzo 2001”.

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

Nuovo comma

Dopo il comma 2 inserire un comma 2 quater:

“2-quater Il contratto di lavoro oggetto di una prestazione di lavoro autonoma svolta da titolari di partita IVA o di collaborazione è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) l'individuazione del risultato finale che si intende conseguire;

c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le forme di coordinamento del lavoratore al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;

e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del prestatore di lavoro, fermo restando quanto disposto dall'articolo 47, comma 2-ter

L'inosservanza del presente comma comporta l'applicazione di quanto disposto dal comma 1”.

Art. 47 (Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)

comma 3 Integrazione.

Aggiungere al comma 3 il testo: *“In attesa va varato un piano pluriennale assunzionale, anche in deroga alla normativa vigente per la trasformazione degli attuali rapporti di lavoro non a tempo determinato in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.*

Commento:

Nel 2018 vengono a scadenza gli 84.000 contratti di lavoro a tempo determinato, tra cui i circa 2000 contratti a tempo determinato esistenti nei Centri per l'Impiego e nelle province la cui scadenza è anticipata al 31/12/2016, di durata ultratriennale e la cui trasformazione a tempo indeterminato non potrà che avvenire con procedure straordinarie e/o con un intervento finanziario ad hoc. Nel testo del decreto legislativo "Testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni a norma dell'art.1 comma 7 della legge 10 dicembre 2014 n.83" il comma 3 dell'art.47 indica il 1 gennaio 2017 come data limite oltre la quale non si potranno più stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, esistenti nella sola Pubblica Amministrazione.

Nel testo non si fa menzione degli attuali 33.192 contratti di collaborazione in servizio nelle Pubbliche Amministrazioni. Si tratta a quel momento di procedere coerentemente con la rubrica dell'articolo 47 alla "trasformazione" delle collaborazioni esistenti.

Anche in questo caso sono necessari interventi strutturali e risorse finanziarie ad hoc per procedere alla trasformazione di tali contratti riportandoli a contratti di lavoro subordinato.

Art. 48 (Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA)

Abrogazione.

Eliminare le parole da "quarto comma" a "n. 276"

Art. 48 (Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA)

Sostituzione e abrogazione.

Sostituire "nei dodici" con "nei ventiquattro" ed eliminare le parole "per giusta causa".

Art. 49 (Superamento del contratto a progetto)

Comma 1 Sostituzione.

Sostituire le parole "a 69-bis" con "a 69"

Art. 49 (Superamento del contratto a progetto)

Comma 2 Integrazione.

"fermo restando che non è possibile attivare contratti di collaborazione coordinata e continuativa se ciò riguardi attività coincidenti con l'oggetto sociale del committente, né prestazioni dal contenuto ripetitivo ed esecutivo. I contratti attivati in violazione delle presenti disposizioni sono considerati di natura subordinata fin dall'inizio della loro attivazione."

Art. 49 (Superamento del contratto a progetto)

Dopo il comma 2 aggiungere:

"comma 3. Le disposizioni di cui all'art. 37, comma 1, lett d della Legge 342/00 e art 90 comma 3, della legge 289/02 sono abrogate."

Art. 51 (Definizione e campo di applicazione)

Sostituzione.

Sostituire il primo comma come segue:

" 1 Per prestazioni di lavoro accessorio ed occasionali si intendono quelle svolte in ambiti per i quali non esiste un contratto collettivo di riferimento, sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il limite massimo dei compensi derivanti da tali attività non può superare, per l'anno 2015, il valore di €5000 ed è rivalutato annualmente secondo l'indice FOI dell'Istat."

Art. 52 (Disciplina del lavoro accessorio)

Abrogazione.

Cancellazione del primo periodo del comma 1

Art. 52 (Disciplina del lavoro accessorio)

Comma 2 Sostituzione

Sostituire le parole "committenti non imprenditori o professionisti" con "le famiglie e in generale i committenti non imprenditori".

Art. 52 (Disciplina del lavoro accessorio)

Comma 3 Sostituzione.

Sostituire le parole "committenti imprenditori o professionisti" con "le famiglie e i committenti non imprenditori".

Art. 52 (Disciplina del lavoro accessorio)

Comma 5 Abrogazione.

Cancellare l'intero secondo periodo.

Art. 55 (Modifiche all'articolo 2103 del codice civile)

Si richiede l'abrogazione dell'articolo in quanto non coerente con il riordino delle tipologie contrattuali ancorché non condivisibile.

La contrattazione collettiva può assolvere e già assolve i compiti ad essa demandati da leggi e contratti sulla disciplina delle mansioni.