

Direzione Relazioni Industriali

**Schema di decreto legislativo recante modifiche ai  
decreti legislativi nn. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015  
(cd. Jobs act) (A.G. n. 311)**

## **NOTA ANCE**

### Premessa

Con riferimento allo schema di decreto legislativo recante *“Disposizioni integrative e correttive dei Decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, ai sensi dell’articolo 1, comma 13, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, attualmente all’esame delle Commissioni parlamentari, si rilevano le seguenti osservazioni.

L’Ance ritiene fondamentale l’intento del Legislatore di voler rivedere ed integrare i decreti legislativi attuati del Jobs Act, al fine di garantirne una piena e corretta operatività.

Si riportano qui di seguito alcuni temi strategici per il settore dell’edilizia.

### **MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2015**

#### **Voucher**

Per quanto attiene, le modificazioni introdotte al Dlgs. n. 81/2015, recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* e relative, in particolare, alla disciplina dei contratti di lavoro accessorio, *“c.d. voucher”*, si segnala la necessità di apportare alcune integrazioni.

Si ritiene, infatti, che pur restando ferma la disposizione contenuta all’art. 48, comma 6, che stabilisce che *“E’ vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi (...)”*, è comunque necessario chiarire espressamente che il ricorso a tale tipologia contrattuale è vietato nel settore delle costruzioni.

Ciò, in quanto si ritiene critico consentire l'accesso all'attività edile a lavoratori privi di alcun tipo di qualificazione e professionalità accreditata e senza che si avvalgano della formazione necessariamente prevista e senza il rispetto dei precisi obblighi in materia di salute e sicurezza, sanciti non solo dalle normative vigenti ma anche dal contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese edili e affini.

Il contratto dell'edilizia prevede, infatti, che per lo svolgimento delle attività edili sia necessaria la formazione preassuntiva nonché la formazione continua, di qualificazione e specializzazione per gli operai, erogata dagli Enti Bilaterali di settore e, in particolare, dalle Scuole Edili distribuite su tutto il territorio nazionale.

E', dunque, imprescindibile, garantire il rispetto di tutte le normative in materia di lavoro e di sicurezza dei lavoratori nonché, per ciò che attiene il settore dell'edilizia, favorire un attento monitoraggio del personale impegnato nei cantieri e che non può, in nessun caso, essere reclutato attraverso forme occasionali di lavoro.

Ciò anche in virtù del fatto che il settore delle costruzioni si caratterizza, come noto, per l'elevata rischiosità delle lavorazioni e dei conseguenti eventi infortunistici che, seppur in costante diminuzione nel corso degli ultimi anni, continuano a inserire tale settore nel novero di quelli più a rischio.

Le attività di informazione e formazione per la sicurezza sono realizzate dalle Scuole Edili territoriali in stretta collaborazione e in pieno coordinamento con i rispettivi Cpt.

E', inoltre, opportuno rilevare che il contratto dell'edilizia prevede che agli operai sia riconosciuta, per il tramite delle Casse Edili, una parte importante del trattamento economico e prestazioni integrative sul piano previdenziale e assistenziale e, in particolare, il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia versate direttamente dalle imprese alla Cassa Edile competente.

Un altro importantissimo strumento di cui dispongono le Casse Edili a favore della sicurezza nei cantieri, anche nell'ottica del contrasto alla diffusione del lavoro nero, è costituito dal rilascio del Durc (Documento Unico di Regolarità Contributiva), con il quale viene attestato l'assolvimento, da parte delle imprese, degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti di Inps, Inail e Casse Edili, compresi quelli che riguardano il rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro.

Alla luce di quanto detto, non si ritiene, quindi, ipotizzabile che lo svolgimento di attività edili sia consentita a lavoratori privi di adeguata formazione, chiamati a svolgere tali attività occasionalmente e senza alcun nè vincolo di subordinazione né di controllo e, pertanto si richiede l'inserimento di un espresso divieto.

Si ritiene imprescindibile un monitoraggio rigoroso circa l'utilizzo dei c.d. "voucher" per pagare prestazioni di lavoro, anche al fine di contrastare fenomeni di elusione che, oltre ad alterare la leale concorrenza tra le imprese, generano distorsioni nel mercato, anche a discapito della sicurezza dei lavoratori.

Peraltro, la richiesta, di chiarire in modo espresso che il ricorso a lavorazioni occasionali e accessorie non sia possibile nell'ambito dei cantieri edili, è stata già in parte sostenuta anche dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 4/2013.

Il Dicastero, infatti, nel commentare le novità introdotte all'istituto del lavoro accessorio dalla L. n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) e nel ribadire la necessità che *"lo stesso non si presti a fenomeno di destrutturazione di altre tipologie contrattuali e a possibili fenomeni di dumping sociale nell'ambito degli appalti, a sfavore delle imprese che ricorrono a contratti di lavoro più stabili"* ha chiarito che il ricorso ai buoni lavoro deve essere limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore, escludendolo, invece, per lo svolgimento di prestazioni a favore di terzi, come nel caso dell'appalto e della somministrazione.

In virtù di quanto esposto, si ritiene indispensabile prevedere un'espressa esclusione del settore edile dall'ambito di applicazione della normativa in esame, al fine di favorire maggior controllo e garanzia di un lavoro regolare, qualificato e in sicurezza.

## **MODIFICA AL DECRETO LEGISLATIVO N. 148/2015**

### ***Limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria***

La normativa della Cassa integrazione guadagni ordinaria, anche a seguito di successive istruzioni amministrative (messaggio Inps del 7 dicembre 2015, n. 7336) ha fatto emergere alcune criticità che non consentono una corretta gestione delle causali di Cassa integrazione ordinaria riconducibili agli eventi meteorologici e, conseguentemente, dei relativi criteri di computo.

In particolare l'Istituto previdenziale, ai fini di imputare la Cigo per evento meteo al cantiere, ha chiarito che quest'ultimo per essere qualificato unità produttiva autonoma deve possedere i seguenti requisiti: "essere in esecuzione di un contratto di appalto e i lavori oggetto dell'appalto avere una durata minima di almeno sei mesi".

Tale orientamento, che porta a riconoscere prevalentemente l'evento meteo sulla sede aziendale o, peggio ancora, ai soli cantieri con una durata minima temporale, attualmente pari a sei mesi, contrasta con l'interpretazione che lo stesso Inps ha sempre fornito rispetto alle causali riconducibili alle intemperie stagionali che sono, per l'appunto, una delle principali cause di sospensione o riduzione di attività nel settore edile e che comunque presentano sempre una portata e/o efficacia locale.

Si ritiene pertanto necessario equiparare i criteri di conteggio della Cigo tra i diversi settori produttivi prevedendo, in particolare, che, come avviene per le imprese dell'industria in genere, gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili, ossia gli eventi meteo in edilizia, non siano computati nel calcolo delle 52 settimane nel biennio (limite massimo di utilizzo della Cigo in un biennio).

Tale soluzione peraltro giustificerebbe il versamento alla Gestione Cig edile, istituita dall'Inps, di un'aliquota contributiva di finanziamento, attualmente pari al 4,70%, ben più alta rispetto agli altri settori produttivi dell'industria in genere, per i quali le aliquote sono pari all'1,70% e al 2%.

Nel corso dell'ultimo decennio, peraltro, la suddetta Gestione Cig edile ha fatto registrare un avanzo patrimoniale pari a quasi 4.000 milioni di euro.

### ***Aliquota di finanziamento Cigo per il personale apprendista***

Si reputa inoltre necessario colmare una lacuna normativa del D.Lgs. n. 148/15, modificando l'attuale indicazione amministrativa dell'Inps che prevede, relativamente al settore edile, che per il personale apprendista la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione sia allineata sempre a quella del personale con qualifica di operaio, pari al 4,70% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale indicazione non tiene conto della ratio dell'aliquota del 4,70% che, diversamente da quella prescritta per il personale impiegatizio del settore edile, è stata determinata considerando le mansioni che abitualmente espongono il personale operaio ad eventi di natura meteorologica.

Al personale impiegatizio del settore edile, ma anche a quello degli altri settori produttivi, infatti, non dovendo essere assicurata una prestazione legata agli eventi meteo, è applicata l'aliquota inferiore, a seconda delle dimensioni aziendali, dall'1,70% al 2,00%.

### ***Termine di presentazione delle istanze di Cigo***

La normativa previgente, che fissava il termine per la presentazione delle istanze entro 25 giorni successivi alla fine del mese in cui si verificava la prima settimana di sospensione, consentiva alle imprese di fornire all'Inps un'indicazione certa delle ore di Cigo effettivamente fruito, ma soprattutto con un'unica denuncia.

La riduzione dei termini a 15 giorni per la presentazione delle istanze, prevista dall' art. 15, co.2, del D.Lgs. n. 148/2015 sta generando nelle imprese edili un appesantimento amministrativo in quanto i termini ridotti impongono di dover presentare, in caso di più eventi sospensivi nell'arco dello stesso mese, almeno 2 istanze mensili.

Si richiede pertanto di ripristinare i termini utilizzati con la previgente normativa.

In via subordinata, si reputa opportuno che alle imprese edili sia concessa la possibilità di effettuare un'unica istanza a consuntivo dell'utilizzo della Cassa Integrazione su base mensile, favorendo quindi l'indicazione e la comunicazione di un dato effettivo delle ore di Cassa integrazione ordinaria fruita.

### ***Commissioni provinciali Cigo***

Si ribadisce la necessità di ripristinare le Commissioni Provinciali della Cigo al fine di consentire il contraddittorio tra l'Istituto e le rappresentanze delle imprese al livello periferico, eliminando, in questo modo, il rischio di un incremento del contenzioso e dei relativi ricorsi al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'art. 25 della L. n. 88/89.

### ***Termini di decorrenza delle sospensioni o riduzione di orario in caso di CIGS***

Risulta critica la previsione che impone alle aziende, in caso di richiesta di Cigs, di attuare le sospensioni o la riduzione di orario non prima di 30 giorni dalla data di presentazione delle istanze.

In precedenza, infatti, era possibile presentare domande di Cigs anche relative a periodi per i quali la sospensione o la riduzione di orario erano già in atto.

Tale soluzione ovviamente consentiva alle aziende in crisi economica di poter intervenire tempestivamente sulla riduzione dei costi attraverso l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

Oggi, attendere almeno 30 giorni dalla presentazione dell'istanza prima di procedere alle sospensioni o riduzioni di orario, compromette ed aggrava ulteriormente la situazione economica delle aziende interessate all'intervento della Cassa integrazione Straordinaria.

Si ravvisa pertanto la necessità di ripristinare i termini utilizzati nella previgente normativa.

## **MODIFICA AL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2015**

### ***Esonero contributo di licenziamento***

L'art. 2, co. 34, della L. n. 92/2012 ha introdotto il versamento del contributo a carico del datore di lavoro nei casi di interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Tale contributo *non è dovuto*, sino al 31 dicembre 2016, nei casi di licenziamento, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Si ritiene necessario rendere strutturale la disposizione esonerativa dal versamento del c.d. "contributo di licenziamento", tenuto conto che l'attività edile è caratterizzata dal continuo avvicinarsi delle fasi lavorative, nonché dalla frequente apertura e chiusura dei cantieri; tali peculiarità, se la misura in oggetto fosse confermata, comporterebbe per il comparto dell'edilizia un aggravio del costo del lavoro già decisamente più oneroso rispetto agli altri settori produttivi.

Pertanto, tale proposta confermerebbe l'equiparazione tra il settore edile e quello dell'industria in genere dove, a fronte del versamento di un contributo di ingresso per l'indennità di mobilità, non è dovuto il contributo in oggetto. Al riguardo si ricorda che sin dall'istituzione della l. n. 223/91 il settore edile, per i licenziamenti collettivi, è stato esentato dal contributo di ingresso alla mobilità e pertanto dovrebbe esserlo anche con riferimento a quello di licenziamento.

## **MODIFICA AL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015**

### ***Trattamento previdenziale e fiscale della “Trasferta”***

A seguito dei diversi orientamenti espressi dalla Corte di Cassazione, meritano una particolare attenzione, per il settore edile, le norme che disciplinano l'istituto della trasferta.

Alla luce delle difformità interpretative relative alla normativa da applicare all'istituto della trasferta per i settori industriali caratterizzati da prestazioni lavorative svolte al di fuori della sede di lavoro, o di assunzione, in ragione della particolare specializzazione dell'attività esercitata, si ritiene indispensabile fornire un chiarimento univoco che dirimi in via definitiva le criticità operative sinora rilevate dagli operatori economici, in particolare edili.

Nel corso degli anni, peraltro, è stata emanata dal Ministero del Lavoro la Risoluzione n. prot. 25/1/0008287, del 20 giugno 2008, specifica per il settore edile, con la quale viene ammessa l'applicabilità della disciplina della “trasferta occasionale” (art.51, co.5, DPR 917/1986) alle indennità corrisposte ai lavoratori edili, assunti presso la sede del proprio datore di lavoro ed inviati in trasferta, per l'espletamento delle proprie mansioni, al di fuori del Comune in cui è sita la medesima.

Analogamente, sono stati approvati gli Ordini del Giorno, n. 9/2852/12 del 2007, n. 9/5109-AR/66 del 2012 e, più di recente, il n. 9/3444-A/123 del 19 dicembre 2015, con i quali il Governo è impegnato a precisare espressamente l'applicabilità della suddetta disciplina della trasferta occasionale anche alle indennità corrisposte ai lavoratori edili.

E' proprio anche in virtù di tali indicazioni amministrative che, nel corso degli ultimi anni, le imprese edili hanno applicato ai propri operai la disciplina della “trasferta occasionale” (di cui al comma 5 dell'art.51 del TUIR – D.P.R. n. 917/1986).

Si reputa necessario introdurre quindi una norma d'interpretazione autentica, la quale precisi l'applicabilità dell'art. 51, comma 5, del D.P.R. n. 917/1986 per le attività lavorative effettuate al di fuori del territorio comunale ove è ubicata la sede di lavoro, o di assunzione, a condizione che, nel contratto individuale di lavoro, non sia espressamente stabilito che l'espletamento delle stesse debba avvenire in luoghi sempre variabili e diversi.

Peraltro, trattandosi di norma di interpretazione autentica, non deriverebbero nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.