



**Audizione**

**Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati.**

16 giugno 2022

**Contributi su:****Povert  – Working poor – Disuguaglianze****Attivit  di vigilanza****Contratti CCNL e contratti dumping****Appalti e subappalti****Caporalato****Lavoro minorile****Salute e la sicurezza sul lavoro:*****Le prestazioni a favore dei lavoratori infortunati o tecnopatici e delle loro famiglie******I problemi della vigilanza******Settore logistica******Gli infortuni: dimensioni, cause possibili azioni*****Conclusioni e proposte****Proposte e suggerimenti per possibili interventi****Riferimenti normativi****POVERTA' – WORKING POOR – DISUGUAGLIANZE**

I due anni di pandemia, dalla quale non siamo ancora completamente fuori, e la guerra, con l'aumento dei prezzi, stanno mettendo in difficolt  il sistema produttivo e la tenuta delle retribuzioni di lavoratori e lavoratrici. Tante sono le fragilit  causate dalle disuguaglianze presenti, non solo nei paesi pi  poveri ma anche in paesi sviluppati e industrializzati come il nostro. Queste difficolt  e fragilit  si ripercuotono, ancor pi  che nel passato e con sempre pi  forza, sulla questione della salute e sicurezza nei posti di lavoro; questa piaga, antica del nostro paese,   possibile affrontarla con un ruolo efficace e organizzato delle lavoratrici e dei lavoratori, delle loro rappresentanze e delle organizzazioni sindacali. Solo cos  si pu  incidere in modo positivo per sopperire al deficit strutturale quali la carenza di personale nei servizi ispettivi e socio sanitari e nella mancanza di investimenti in prevenzione e protezione.

Alla fine del 2020 la distribuzione della ricchezza nazionale netta vedeva il 20% pi  ricco degli italiani detenere oltre 2/3 della ricchezza nazionale, il successivo 20% (quarto quintile) era titolare del 18,1% della ricchezza, lasciando al 60% pi  povero dei cittadini appena il 14,3% della ricchezza nazionale. Il top-10% (in termini patrimoniali) della popolazione italiana possedeva oltre 6 volte la ricchezza della met  pi  povera della popolazione. Confrontando il vertice della piramide della ricchezza con i decili pi  poveri della popolazione italiana, il risultato appare ancor pi  sconcertante. La ricchezza del 5% pi  ricco degli italiani (titolare del 40,4% della ricchezza nazionale netta) era superiore allo stock di ricchezza detenuta dall'80% pi  povero dei nostri connazionali (32,4%). La posizione patrimoniale netta dell'1% pi  ricco (che deteneva a fine 2020 il 22,2% della ricchezza nazionale) valeva oltre 51 volte la ricchezza detenuta complessivamente dal 20% pi  povero della popolazione italiana<sup>1</sup>.

1 La Pandemia della disuguaglianza - [https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2022/01/Report\\_LA-PANDEMIA-DELLA-DISUGUAGLIANZA\\_digital2022\\_definitivo.pdf](https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2022/01/Report_LA-PANDEMIA-DELLA-DISUGUAGLIANZA_digital2022_definitivo.pdf)



Le famiglie in povertà assoluta sono poco di più di 1,9 milioni di famiglie (7,5% del totale). La povertà assoluta conferma i dati storici del 2020 pari a 5,6 milioni di individui (9,4% uguale al 2020). La povertà relativa sale a 11.1% superando il dato del 2020 e le famiglie sotto la soglia della povertà sono circa 2,9 milioni; erano 2,6 nel 2020. Il 10% delle famiglie sono al SUD qui il doppio del dato delle altre aree del paese, 3,4% l'incidenza della povertà assoluta fra cittadini non italiani. Le famiglie con numeri più alti di componenti sono quelle che soffrono di più (fonte ISTAT 15 giugno 2022).

Gli squilibri rilevati certificano quanto differenziata sia la resilienza economica dei cittadini (ovvero la loro capacità di resistere a shock di spesa attesi o imprevisti come quelli legati all'insorgere di una malattia o alla perdita dell'impiego che comportano la riduzione finanche l'azzeramento del reddito) e quanto differenti sono gli standard di vita presenti e le future traiettorie di benessere individuale nella nostra società.

Il mercato del lavoro italiano era già contraddistinto, ben prima dal diffondersi della pandemia, da elevate e crescenti disuguaglianze. Un mercato che offriva relative opportunità occupazionali e genera in una fascia povertà lavorativa. Nel 2019, a pochi mesi dall'inizio della pandemia, l'11,8% dei lavoratori occupati per almeno 7 mesi all'anno era povero; godevano cioè di un reddito familiare inferiore al 60% del valore mediano del reddito disponibile equivalente su base familiare. Trascurando il reddito familiare e considerando poveri i lavoratori con retribuzioni annue inferiori al 60% della mediana delle retribuzioni, recenti stime, relative al 2017, mostravano come quasi un terzo dei dipendenti privati, collaboratori, professionisti e lavoratori domestici presenti negli archivi amministrativi dell'INPS risultavano working poor. I quasi trent'anni (1990-2017) coperti dall'analisi, rilevano una significativa frammentazione lavorativa con la riduzione della quota di lavoratori che svolgevano un unico lavoro dal 90% del 1990 al 79% del 2017.

Nelle ultime tre decadi la quota di working poor (lavoratori con retribuzione annuale inferiore a 10.837 euro e quella mensile inferiore a 972 euro nel 2017) risulta significativamente aumentata, passando dal 26% del 1990 al 32,4% nel 2017. Il trend incrementale interessa anche l'intensità della povertà lavorativa con l'indice del gap di povertà incrementato di oltre il 4%. La fase di espansione economica del 2014-2018 come anche la ripresa del 2021, si è contraddistinta da assunzioni prevalenti con contratti a termine, la cui incidenza è tra le più alte in Europa (dal 13,8% del 1990 al 17,9% del 2017). Per quanto riguarda l'intensità del lavoro, a contribuire alla povertà lavorativa è la forte e perdurante diffusione del part-time (in prevalenza involontario), la cui incidenza è quasi triplicata dall'inizio del nuovo millennio (rapporto OXFAM 2022).

Questi dati ci impongono una strategia come sistema paese per non disperdere l'occasione delle risorse europee, per consentire a questo paese di dotarsi di una vera politica industriale capace di incidere in linea con i sei pilastri del Next Generation EU; in particolare, riguardo alle quote d'investimento previste per i progetti green (37%) e digitali (20%).

Se è vero come scritto nella relazione intermedia sulle attività (approvata dalla Commissione nella seduta del 22 aprile 2022) che "le nuove tecnologie stanno mutando radicalmente lo spaziotemporale dei luoghi di lavoro" in riferimento non solo ai rider o alle lavoratrici e lavoratori delle piattaforme ma all'insieme delle lavorazioni da remoto ci sono però ancora tanti lavori dove l'uso delle tecnologie è minimo che soffrono di condizioni estreme di sfruttamento. Tutto questo ci deve far interrogare sull'organizzazione del lavoro ma anche sui sistemi di controllo e sul ruolo dell'algoritmo.



## ATTIVITA' DI VIGILIANZA

Ad esempio, rispetto all'attività di vigilanza ordinaria sul sistema cooperativo possiamo dare evidenza di questi dati riferiti nell'ultima riunione dell'osservatorio nazionale lavoro in cooperativa previsto dal protocollo 10 ottobre 2007 fra Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il Ministero dello Sviluppo Economico, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL e UIL.

In base ai dati del primo trimestre 2021, 564 cooperative ispezionate, 233 non sono associate alle tre maggiori centrali cooperative ma applicano i contratti con loro sottoscritti, 88 cooperative non associate alle tre centrali applicano contratti "spuri". Complessivamente, in merito alle irregolarità trovate vi sono, in particolare, 1.273 lavoratori irregolari, di cui 194 in nero per un imponente accertato evaso di 6.635.666,91 euro; sono state emanate 770 diffide accertative. Altre irregolarità si possono riscontrare nelle intermediazioni di manodopera e negli orari di lavoro.

Vi sono Regioni dove si è sviluppata di più la vigilanza come Emilia Romagna, Lombardia e Puglia.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha deciso di avviare campagne straordinarie di vigilanza nei settori della logistica, dell'agricoltura e dell'edilizia: ha attivato, in relazione ad alcuni settori di rilevante esposizione a fenomeni di dumping una task force presso il Ministero del Lavoro per la vigilanza nel settore della logistica e ha portato avanti una vigilanza straordinaria nel settore edile. Proseguono le vigilanze nel settore agricolo, uno dei più esposti.

Le attività di vigilanza portate avanti dagli uffici territoriali vengono svolte in un quadro di carenza di personale e strumentazione, rendendo poco efficace sia l'azione preventiva che di repressione dei fenomeni che ogni giorno leggiamo sulle cronache locali.

La vicenda dei contratti cosiddetti pirata o in Dumping non è recente. Il primo comparto in Italia a vedere il fenomeno fu l'edilizia nel 1998 quando fu firmato un contratto per il comparto edile fra UGL e Federdistribuzione con conseguente nascita di un ente paritetico anomalo (cassa edile) – CENAI. Vicenda successivamente risolta dalla sentenza<sup>2</sup> e dal Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)<sup>3</sup>.

## CONTRATTI CCNL E CONTRATTI DUMPING

Nel nostro paese non esiste una norma sulla rappresentanza e nemmeno l'erga omnes dei contratti. Tutta la legislazione prodotta fa esplicito riferimento ai **contratti comparativamente più rappresentativi**; le imprese per accedere a benefici normativi e contributivi devono applicare questi contratti. Spetta all'Ispettorato Nazionale del Lavoro dire quali sono le associazioni e organizzazioni sindacali più rappresentative, attraverso la modalità dell'autodichiarazione che viene rilasciata ogni anno.

Oggi, grazie alla convenzione INPS – CNEL possiamo avere un monitoraggio dei lavoratori e lavoratrici per contratto collettivo nazionale applicato, possiamo identificare i soggetti che lo hanno sottoscritto sulla base della denuncia UNIMENS dove è indicato il codice alfanumerico identificativo

---

2 - Sentenza Consiglio di Stato / CENAI del 12 maggio 2015 - <https://ww2.cassaedilemilano.it/sentenza-consiglio-di-stato-cenai-del-12-maggio-2015/>

3 - Il documento unico di regolarità contributiva è l'attestazione della regolarità dei pagamenti agli enti INPS, INAIL e Cassa edile. Tale documento è finalizzato alla repressione del lavoro nero e delle irregolarità assicurative e contributive



del CCNL depositato (legge 30 dicembre 1986, n 936, art. 17) e infine, presso il CNEL, è stato istituito l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (CCNL).

Al 23 maggio 2022 i CCNL registrati nell'archivio pubblico erano 937 in diminuzione rispetto al dato di fine anno 2021 per effetto dell'introduzione del codice unico alfanumerico che sta consentendo di fare un lavoro di pulizia; un dato significativo è il confronto nei dieci anni 2012-2021 dal quale risulta che i contratti vigenti depositati erano 551 nel 2012 e 992 nel 2021 (+441).

Il flusso UNIEMENS 2021 rileva il numero di lavoratori e lavoratrici censiti nel settore privato (13.643.659), escluso il lavoro domestico e agricolo che non sono censiti dall'INPS. Ci sono inoltre 729.544 lavoratori e lavoratrici che non sono censiti in uno specifico contratto per mancanza di codice (il codice unico è entrato in vigore il 1 dicembre 2021, avremo il dato del 2022 nei primi mesi del 2023).

**I 162 CCNL firmati da CIGL, CISL e UIL, che rappresentano il 37,3% del totale, coprono 12.527.049 lavoratori e lavoratrici, cioè il 97% del totale, mentre i contratti sottoscritti da altre sigle sindacali rappresentano il 3%.**

Due esempi: I CCNL firmati nel comparto meccanico risultano 42, solo 5 sono firmati dalle OOSS unitariamente più rappresentative (CGIL, CISL, UIL).

Nel commercio/turismo sono in totale 282, di cui CGIL, CISL e UIL ne firmano circa 27 (ricerca FDV).

Nel Terzo Settore, dove sono presenti molte cooperative, CGIL, CISL e UIL sottoscrivono un contratto collettivo del settore cooperativo, ma ce ne sono altri 41 CCNL con condizioni al ribasso sottoscritti da sigle non rappresentative. Ed è uno dei settori dove le condizioni di lavoro e di cura sono fondamentali, trattandosi di assistenza (persone anziane, infanzia, abilità diverse, etc.). Il CCNL firmato da CIGL, CISL e UIL riguarda, da solo, 342.763 lavoratori e lavoratrici e 8.816 cooperative.

Tutti i contratti in dumping sono in prevalenza contratti che riproducono spesso la struttura di quelli firmati da CGIL, CISL e UIL ma con un salario più basso, sono accordi firmati da aziende e sigle sindacali spesso costituite espressamente per fare il CCNL, che fanno dumping e concorrenza sleale al ribasso, in particolare sulla parte normativa e sul salario accessorio.

Da una parte riducono le agibilità sindacali e dall'altra pagano di meno i lavoratori e lavoratrici: visto che l'INPS applica le stesse aliquote previste per i contratti nazionali sulla parte fissa, l'esercizio della pirateria avviene sulla quota accessoria della retribuzione (permessi, ferie, maggiorazioni). Inoltre, questo tipo di contratti sono spesso un modo per costituire sistemi paritetici (bilateralità) quale forma di finanziamento delle parti firmatarie stesse. Per questo si chiamano pirata: perché sottraggono la qualità dei diritti, non sono, quindi, solo i lavoratori e le lavoratrici a rimetterci. L'abbassamento di diritti e salari consente alle aziende scorrette una competizione al ribasso, che vede penalizzate quelle che rispettano il lavoro, in una forma di dumping verso gli imprenditori che rispettano norme ed applicano i contratti giusti.

Questa corsa al ribasso colpisce in particolar modo le categorie fragili: i giovani, coloro che nelle zone ad alto tasso di disoccupazione sono costretti ad accettare condizioni di lavoro peggiori; come sta succedendo con il CCNL firmato da UGL e Assodelivery, che peraltro non è un contratto di lavoro subordinato ma di lavoro AUTONOMO. Ci troviamo di fronte a un testo che riconduce nella sostanza al cottimo l'attività di queste lavoratrici e lavoratori. A questi lavoratori e lavoratrici non verranno retribuite malattia, tredicesima, ferie e la maternità.



Era già stato normato nel 2018 il lavoro dei riders nel contratto del trasporto delle merci e della logistica, contratto che Assodelivery non ha mai riconosciuto, perché individua diritti e tutele inserite ad altri CCNL molto più vantaggiosi per i lavoratori e lavoratrici.

Nella relazione intermedia sulle attività della Commissione ci si concentra in particolare sul facchinaggio (punto 4.7 Cooperative e sfruttamento del lavoro: appalto e subappalto); in questo capitolo, nel quale viene citata anche una ricerca della FILT CGIL in occasione del X° Congresso nazionale della Federazione italiana lavoratori dei trasporti, vengono riscontrati gli stessi fenomeni evidenziati nel lavoro dell'osservatorio delle cooperative: lavoro nero, intermediazione manodopera, orario di lavoro, forme di caporalato, ritmi di lavoro, fino alle minacce e alle intimidazioni. Viene citato, anche, il rapporto dell'INL del 2020 con la suddivisione per codici ateco delle attività ispezionate e sanzionate per evidenziare i settori più a rischio. Nel rapporto dell'INL si evidenziano forme di caporalato, illecite esternalizzazioni e/o interposizioni aziendali, il "necessario" riciclaggio dei fondi cumulati in nero, fino ai distacchi transnazionali di pezzi di azienda.

Aggregati per settori i dati evidenziano irregolarità più rilevanti in edilizia e nel terziario, in particolare nei servizi di alloggio e ristorazione. Molto preoccupante il dato nero dei servizi di supporto alle imprese, quasi sempre riconducibili a "forme illecite di esternalizzazione ed interposizione" del lavoro.

Da segnalare che tante inchieste giudiziarie sul radicamento lavorativo degli affarismi malavitosi e mafiosi, specie al nord, riportano atti e capitoli sempre più riferibili al lavoro nero, a transizioni societarie, appalti truccati, coop di comodo. Accade sempre più spesso che le imprese sane che denunciano le pressioni e le infiltrazioni mafiose, o magari fenomeni di usura e di racket, siano lasciate sole dalle loro Associazioni e talvolta anche dalle Istituzioni. Quasi sempre in occasione dei processi penali la CGIL è la sola a costituirsi parte civile, anche quando la Magistratura si muove su denuncia esplicita di imprenditori.

Nella relazione, per rafforzare le necessarie modifiche viene citato il caso della CEVA Logistica Italia srl, filiale italiana di una società Svizzera, per evidenziare quanto poco sia efficace il decreto legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa. La Ceva è stata al centro di una inchiesta sulla interposizione di manodopera. A corredo di quanto scritto nella relazione ricordiamo che è una azienda sindacalizzata nella quale negli anni abbiamo anche fatto contrattazione, forse questo ha aiutato a far emergere i fenomeni illeciti .

La CEVA fu posta in amministrazione giudiziaria nel maggio 2019 per caporalato, società di 1000 dipendenti e 42 sedi, oggi è tornata operativa per disposizione del Tribunale che ha revocato il commissariamento dopo la "consistente bonifica aziendale" (dispositivo del tribunale).

In riferimento all'aspetto analizzato dalla relazione, se possiamo fare un appunto, vorremmo sottolineare, che il sistema cooperativo non è fatto solo di fenomeni di illegalità. Si potrebbe rischiare, con questa rappresentazione, di non dare valore al tratto Costituzionale della cooperazione che all'art. 45 della Costituzione Italiana stabilisce che "la Repubblica riconosce la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.". La relazione della Commissione ricorda le origini del movimento cooperativo "quale reazione alle profonde diseguaglianze che si sono generate durante la rivoluzione industriale" lo fa



per evidenziare ancora con più forza la perdita di senso e di ideali di un comparto particolare. A tal proposito, vorremmo ricordare che le tre maggiori centrali cooperative (sottoscrivitrici del protocollo 2007 e dei maggiori contratti) sono impegnate a combattere gli stessi fenomeni pur dovendo competere sul mercato, sono, altresì, presentatrici di una proposta di legge per contrastare il fenomeno delle cooperative spurie (2015) alla quale le organizzazioni sindacali hanno fornito il loro supporto (merita citare a questo proposito la Commissione insediata in Emilia-Romagna, Commissione di “Ricerca e studio sulle cooperative spurie” che studia il fenomeno delle false cooperative che somministrano manodopera attraverso appalti di dubbia legittimità).

La CGIL, dopo aver presentato numerose denunce pubbliche e soprattutto grazie alla vertenza Castelfrigo è riuscita ad affrontare il problema della concorrenza sleale e delle possibili infiltrazioni della malavita organizzata, senza dimenticare naturalmente gli episodi di sfruttamento dei lavoratori. Come dichiarato dalla Flai CGIL protagonista di quella vertenza “se il fenomeno viene osservato solo guardando alle cooperative come unico soggetto che delinque si commettono due errori: il primo è che queste false cooperative sono imprese appaltatrici e, quando c’è un appalto illegittimo, c’è sempre un committente che le utilizza tramite terziazioni di dubbia legittimità. Il secondo è che, al posto delle false cooperative, stanno esplodendo le Srl semplificate. Anch’esse, come le false cooperative, costituite con capitali sociali ridicoli e rappresentate quasi sempre da prestanome. Il meccanismo è da anni sempre lo stesso: il committente che appalta ad un consorzio, il quale a sua volta sub appalta alle sue consorziate le attività ricevute in appalto. Il committente ottiene servizi di manodopera a prezzi stracciati e recupera l’IVA, mentre le imprese appaltatrici, cooperative o Srl, non versano IVA, IRAP, contributi e spesso TFR per poi svanire nel nulla. Un meccanismo che ha precisi responsabili e che vede coinvolti anche i committenti che, spesso, affidano le loro lavorazioni da molti anni agli stessi soggetti che si avvalgono però di prestanome, a cui affidare la gestione delle Srl o delle coop spurie, su cui ricadranno tutte le responsabilità. Prestanome che non potranno versare nulla allo Stato ed ai lavoratori perché non hanno nulla che possa essere aggredito patrimonialmente.

Nel 2018 l’operazione «**The butcher**» (in inglese “il macellaio”) della Guardia di Finanza di Rho (MI), ha portato alla scoperta di una frode fiscale da quasi 300 milioni di euro messa in atto da un’associazione per delinquere tramite un consorzio di società del settore della macellazione con sede nel capoluogo lombardo. Quel consorzio gestiva 15 Srl e cooperative (quasi tutte con sede legale nello stesso indirizzo di Milano).

Bene contrastare chi delinque, ma bisogna anche eliminare il terreno fertile in cui germoglia, cioè gli appalti di dubbia legittimità, avendo anche il coraggio politico d’intervenire immediatamente sul piano legislativo, ad esempio ripristinando il reato penale nella somministrazione di manodopera (depenalizzato nel 2016) e reintroducendo il reato della somministrazione fraudolenta di manodopera (abrogato con il Jobs Act). Infine, oltre alle leggi ed alla repressione dei reati da parte delle forze dell’ordine, sarebbe opportuno anche un po’ di responsabilità sociale da parte delle imprese committenti che non possono non accorgersi di quanto accade nei loro appalti.



## APPALTI E SUBAPPALTI

In merito al tema appalti e subappalti è utile e da incentivare, motivando dal centro le istituzioni periferiche, l'adozione di protocolli vincolanti nelle gare con le OOSS per dare maggiore forza alle disposizioni di legge: "il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale."<sup>4</sup>

Un altro tema importante per il settore edile è sicuramente la qualificazione di impresa su cui le federazioni di CGIL, CISL e UIL sono impegnate da tanti anni per quella che chiamano "patente a punti", settore fortemente interessato da infortuni, anche mortali. Settore che in queste settimane come altri (esempio turismo) lamentano difficoltà di reperire manodopera, manodopera che in numeri importanti da tempo è di nazionalità non italiana (dai dati del sistema bilaterale sono circa il 35%).

## CAPORALATO

Sullo specifico del caporalato le indagini della Flai CGIL ci dicono che sono ancora poche le denunce di lavoratrici e lavoratori. Utili sono i progetti finanziati dal Ministero del Lavoro come Di.Agr.AM.M.I, per la realizzazione di interventi di integrazione socio-lavorativa finalizzati alla prevenzione e al contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura, protagonisti le istituzioni locali, le parti sociali ed economiche e del terzo settore. Così come l'attività dell'osservatorio Placido Rizzotto – Flai CGIL, dove sono delineate le aree di sfruttamento e la geografia dello stesso (per titoli: intermediazione, violazione della normativa sul riposto e sull'orario di lavoro, retribuzioni basse, violazione in materia di sicurezza e salute nel lavoro, condizioni di degrado nel lavoro e dove vivono anche con riguardo alle difficoltà alloggiative, trasporto).

Nel rapporto FLAI CGIL<sup>5</sup> sono indicate anche le aree geografiche dove insiste il fenomeno del caporalato, la fotografia non rappresenta solo la localizzazione ma anche la sua problematicità sociale, coinvolgendo gruppi di lavoratori di nazionalità diversa, prevedendo interventi multipli di contrasto difficili e non sempre efficaci per la capacità di mutazione dei soggetti imprenditoriali e pseudo imprenditoriali capaci di mimetizzarsi e adattarsi ai mutamenti dei diversi scenari.

---

4 - Norma introdotta come vincolante per il superbonus 110% nei lavori edili dalla legge 51/2022 (decreto energia) dove si precisa che gli incentivi possono essere solo riconosciuti se all'atto di affidamento dei lavori è indicato che i contratti che si applicano sono quelli del settore edile, nazionale e territoriale, stipulati dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nella circolare dell'agenzia delle entrate sono stati indicati anche i codici alfanumerici dei contratti a cui ci si riferisce nella norma di legge, nel settore edile una norma di particolare interesse e utile per contrastare fenomeni di concorrenza e di irregolarità è quella riferita alla verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione dei lavori edili (decreto Ministero del lavoro n. 143 del 25 giugno 2021), norma che le parti sociali del settore hanno introdotto molto prima del provvedimento legislativo nel contratto collettivo nazionale.

5 - V Rapporto Agromafie e caporalato Osservatorio Placido Rizzotto - [https://www.flai.it/wp-content/uploads/2020/11/Sintesi\\_Stampa5Rapporto.pdf](https://www.flai.it/wp-content/uploads/2020/11/Sintesi_Stampa5Rapporto.pdf)





L'attività di vigilanza dell'INL 2020 svolta in collaborazione con il comando dei Carabinieri ha riguardato 4.269 aziende agricole, della pesca e della silvicoltura (codice ateco) e nel 54% dei casi si sono evidenziate irregolarità e illeciti; 4.590 erano i lavoratori irregolari e sono stati disposti 257 provvedimenti di sospensione dell'attività (che ricordiamo gli ispettori esercitano quando viene accertato che ci sia almeno il 20% di lavoratori in nero sul totale).

Il fenomeno delle irregolarità in agricoltura si verifica maggiormente al Sud, dove si concentra un numero significativo di posizioni lavorative secondo i dati dell'INPS, pari al 37% del totale e dove si concentrano anche la maggioranza di lavoratori e lavoratrici non italiani, maggiormente soggetti a ricatto e sfruttamento. I dati ci dicono che la percentuale complessiva di inchieste che coinvolgono vittime non italiane è dell'85%.

### LAVORO MINORILE

Il 12 giugno abbiamo celebrato la giornata mondiale contro lo sfruttamento lavorativo dei minori<sup>6</sup>. **Un bambino su dieci nel mondo lavora piuttosto che andare a scuola.** Tutti i rapporti evidenziano che la protezione sociale riduce il rischio di lavoro minorile (ILO + UNICEF 2022), "il sostegno economico in caso di shock economici e sanitari sono fondamentali per aumentare la scolarizzazione e contro il lavoro minorile".

Poco prima dell'inizio della pandemia erano 160 milioni i bambini e adolescenti nel mondo (uno su dieci del totale della popolazione mondiale dei minori) che lavoravano piuttosto che andare a scuola. La crisi economica generata dalla pandemia, i conflitti e le altre catastrofi umanitarie espongono un numero maggiore di bambini e adolescenti al rischio di sfruttamento lavorativo. Senza l'adozione di misure per mitigare l'impatto delle crisi e dei conflitti in corso, l'OIL stima che il lavoro minorile potrebbe aumentare di quasi 9 milioni entro la fine del 2022. Questo è un paradosso se si pensa che oggi sono circa 207 milioni i giovani in età lavorativa e gli adulti che vorrebbero un lavoro ma non lo trovano.

La Relazione dell'Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza<sup>7</sup>, pubblicato agli inizi di questo mese, indica che la dispersione scolastica degli alunni delle scuole secondarie di primo grado (età 11-14 anni) riguarda principalmente i bambini e gli adolescenti e le regioni del Sud e le isole, con la Sicilia che registra il tasso più alto - **In Italia i minori tra 7 e 15 anni che lavorano potrebbero (è una stima) essere circa 260.000, oltre il 5% della popolazione, contro una media europea dell'1,5% (dati Cgil del 2021)** - in queste regioni, il rapporto segnala un'apparente correlazione tra abbandono scolastico e lavoro minorile che riguarda in particolare i ragazzi di età compresa tra i 14 e i 15 anni. "In generale, il lavoro minorile in Italia rimane sottotraccia a causa della mancanza di rilevazioni statistiche e di dati amministrativi. I dati sono il punto di partenza e lo strumento indispensabile per monitorare il fenomeno e per attuare interventi efficaci e basati sui bisogni e le caratteristiche individuali dei bambini e sulle specificità dei diversi comparti economici e zone geografiche maggiormente colpite" ha affermato Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino<sup>8</sup>.

6 - La Convenzione OIL n. 182 è del 1999 - Convenzione relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_152295/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152295/lang--it/index.htm)

7 - Relazione al Parlamento dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza 2021 <https://www.garanteinfanzia.org/sites/default/files/2022-06/agia-relazione-parlamento-2021.pdf>

8 - Un bambino su dieci nel mondo lavora piuttosto che andare a scuola – Comunicato Stampa del 10 giugno 2022 [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_847954/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_847954/lang--it/index.htm)



## SALUTE E SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO

### Le prestazioni a favore dei lavoratori infortunati o tecnopatici e delle loro famiglie

La problematica della congruità e della sufficienza delle prestazioni rivolte agli iscritti all'assicurazione obbligatoria dell'Istituto INAIL è stata sollevata da anni a più riprese ed in ogni contesto dagli stessi assistiti, in molti casi anche con evidenza pubblica e diffusione attraverso i media, generando oltre ad un generale livello di mancata soddisfazione e senso di ingiustizia subito una notevole quantità di contenzioso legale per l'Ente preposto.

Nonostante ripetute sollecitazioni dello stesso CIV dell'Inail che ha espressamente indicato la necessità di metter mano ad un miglioramento delle prestazioni nei suoi documenti ufficiali, permane una immobilità sostanziale al riguardo da parte degli Organi dell'istituto e anche del Governo, che dovrebbe stanziare risorse (o meglio permettere che l'Inail utilizzi le sue stesse risorse a questo fine), mentre si è proceduto invece con celerità alla riforma delle tariffe dei premi per le aziende, caratterizzata per queste ultime da un forte risparmio economico.

Le prestazioni a favore degli assistiti dall'Inail (siano essi infortunati o sofferenti in relazione a malattie professionali) sono basse e non riviste ormai da anni; inoltre bisogna segnalare che non tutti i lavoratori e lavoratrici di questo paese (nonostante alcune recenti lodevoli riforme) hanno la copertura dell'Ente rispetto alla loro prestazione lavorativa, e che molte delle malattie di eziologia professionale non vengono riconosciute come tali perché non inserite negli elenchi e nelle tabelle che regolano la questione.

Appare conseguentemente urgente riformare il c.d. Testo Unico Inail (più propriamente DPR 1124/2000) che norma la materia di indennizzi, risarcimenti, rendite e provvidenze che spettano a chi suo malgrado ha dovuto affrontare le conseguenze di un infortunio o di una malattia professionale, come peraltro chiesto a più riprese da molto tempo dalle organizzazioni sindacali in ogni contesto e come affermato e indicato anche dal CIV Inail nei documenti ufficiali approvati.

Si pensi, in particolare, che il tasso di riconoscimento di una patologia di origine lavorativa nel nostro paese si aggira dai dati di quest'ultimo anno intorno al 34%, quindi meno di 4 lavoratori su dieci vedono accolta favorevolmente e quindi indennizzata la loro richiesta.

E' utile ricordare poi che l'Istituto Inail non eroga alcuna prestazione agli infortunati che non superino il grado percentuale di invalidità del 5% (il grado viene stabilito dalle commissioni mediche appositamente costituite) permanendo una franchigia fino ad oggi francamente ingiusta ed intollerabile. Basterebbe intanto a questo proposito un semplice emendamento nell'ambito di un provvedimento dei molti che il parlamento approva in materia di lavoro e previdenza sociale, per determinare un miglioramento effettivo nelle condizioni di molti lavoratori e lavoratrici

Un ultimo momento di attenzione è inoltre da dedicare ai risarcimenti degli infortuni COVID che sono avvenuti e sono stati o meno riconosciuti nel corso degli ultimi due anni caratterizzati dalla pandemia.

Occorre superare le disuguaglianze fra lavoratori dei vari settori economici in ordine al diritto al risarcimento, anche per affrontare le conseguenze portate dalla coda della pandemia che purtroppo non possiamo ancora dichiarare come finita.

Rispetto al tema infortuni un caso particolare da trattare è quello connesso ai suicidi nelle forze di polizia, 33 dall'inizio di questo anno. Può diventare una priorità ricondurli al tema infortunistico sul lavoro con tutti gli effetti che questo produce, oggi vengono trattati solo come fenomeni di stress lavorativo, sul piano psicologico.



E' un tema che secondo la nostra organizzazione merita attenzione e provvedimenti adeguati, investimenti, formazione, supporto anche psicologico di sostegno.

### I problemi della vigilanza

Per iniziare ad affrontare le tematiche (anch'esse rilevanti ed annose) riguardo a quest'area, bisogna ricordare come negli scorsi mesi il governo abbia promosso e fatto approvare dal Parlamento la Legge 215/22, che nelle sue parti più importanti ha cercato di affrontare una riforma delle funzioni ispettive che potesse portare a maggiore efficacia ed efficienza delle stesse.

In sostanza, è stata assegnata all'INL una competenza (nella misura del 50%) sulle attività ispettive a livello territoriale una volta di esclusiva appartenenza del sistema ASL/Regioni.

Questo nell'ottica di un rafforzamento numerico e funzionale dell'INL stesso (sono stati anche banditi concorsi per l'assunzione di ispettori e le procedure sono ancora in corso) che vediamo certamente come positivo, ma tralasciando di rafforzare invece il sistema dei Dipartimenti di Prevenzione e Protezione delle ASL, che da anni non vede riempiti i vuoti in organico causati del turn over dei propri operatori a causa dei tagli alla sanità e che sconta un mancato finanziamento progressivo delle risorse necessarie al suo funzionamento.

E' necessario quindi, a questo proposito portare a compimento l'operazione di riforma del sistema rafforzando anche l'altro importantissimo presidio di salute pubblica ed occupazionale: è necessario quindi un rifinanziamento a favore dei dipartimenti territoriali di prevenzione delle ASL, insieme ad uno stanziamento per l'assunzione negli stessi di professionalità tecniche e di medici del lavoro, ruoli sempre più privi di operatori.

Oltre a quello delle competenze, esiste un ulteriore problema ancora da affrontare, ossia quello del coordinamento, indirizzo e programmazione delle attività ispettive. A questo proposito non è sufficiente l'azione (a volte discontinua) del Comitato ex art 5 DLGS 81, ma va costruita a nostro avviso una vera cabina di regia, superando la separatezza nell'azione dei ministeri e degli Enti preposti, posta ad un livello funzionale tale che possa supervisionare ed indirizzare tutti i soggetti pubblici coinvolti.

E sarebbe veramente benvenuta l'istituzione della banca dati unica fra Inail, INPS e tutti i soggetti che si occupano a vario titolo di lavoro, realizzando per questa via un vero e formidabile strumento di azione a favore delle azioni ispettive, come non si è mai realizzato fino ad ora.

E' evidente che, in mancanza dei provvedimenti citati, permarrà l'attuale situazione che vede innanzitutto il quasi dimezzamento dell'organico dei dipartimenti delle Asl da circa 5000 addetti a circa 3000, che sommati comunque ai circa 3000 dell'INL (compresi i nuovi assunti) assommano a circa 6000 unità, a fronte di un numero di imprese che in Italia supera i 4 milioni, con evidenti effetti sulla qualità e sulla frequenza dei controlli.

Contrariamente a quanto si legge a volte sui giornali o si ascolta dai mezzi di comunicazione, di controlli in Italia se ne fanno pochi, con scarso coordinamento e quindi inutilmente ripetuti, e di poca qualità. Intraprendere le azioni che abbiamo cercato di delineare è urgente e necessario.

### Settore logistica

Le principali problematiche di salute e sicurezza sul lavoro hanno a che fare con la struttura della filiera, fortemente frammentata, e con l'organizzazione del lavoro. Tra le tante proposte elaborate dalla Filt, riportiamo di seguito quelle che possono essere affrontate con strumenti di carattere normativo.



Il tema degli orari di guida e di riposo è molto sensibile per gli effetti che ha sulla sicurezza non solo degli autisti, ma anche degli altri utenti della strada: una ricerca dell'ETF del 2020, mostra che il 60% dei conducenti di camion sulle lunghe percorrenze si sente sempre stanco al volante e il 30% ha ammesso di essersi addormentato al volante almeno una volta negli ultimi dodici mesi. Il regolamento (CE) n. 561/2006, modificato dal regolamento (UE) 2020/1054, che rappresenta una pietra miliare che permette anche di evitare le più selvagge forme di dumping tra Paesi europei, non può essere messo in discussione, ma devono essere prese delle misure per agevolare la sua corretta applicazione e limitare gli istituti legati all'eccezionalità. Pertanto, dovrebbero essere potenziati i controlli su strada relativi all'applicazione di tale normativa da parte della Polizia Stradale, dovrebbe essere estesa l'obbligatorietà del tachigrafo digitale intelligente su tutti i mezzi (oggi è obbligatoria per quelli di +3,5 tonnellate) e dovrebbe essere aperto un tavolo con le Autorità competenti per organizzare un sistema di controlli incrociati e un sistema sanzionatorio giusto, che possa fare anche da deterrente per le aziende rispetto alla richiesta di ritmi eccessivi che costringono sostanzialmente l'autista ad eludere la normativa.

Infine, un punto di criticità riguarda la ricollocazione dei lavoratori inidonei: sebbene l'art. 42 del d.lgs. 81/2008 indichi che "il datore di lavoro [...] adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza", questo risulta in questo settore in modo particolare di difficile attuazione, dal momento che, essendo molto frammentato, in molti casi non ci sono possibilità di ricollocazione del lavoratore in una diversa mansione e quindi in caso di riconoscimento dell'inidoneità si avrebbe l'esubero. Questo spinge anche ad una sottovalutazione e ad una mancata denuncia delle malattie professionali, che va a ledere anche nel lungo periodo il lavoratore, che non viene opportunamente tutelato. Occorre pertanto lavorare, con strumenti normativi o contrattuali, alla possibilità di reintegrare del lavoratore nella filiera di lavorazione.

#### Gli infortuni: dimensioni, cause possibili azioni

Non essendo utile in questa sede riprendere i dati Inail dei quali la Commissione è in possesso e che sono riassunti all'interno della relazione intermedia di attività appena approvata, a nostro avviso il fenomeno va soprattutto inquadrato in serie storica. E' vero che l'incidenza infortunistica è decresciuta significativamente negli anni, ma è pur vero che da un certo periodo temporale in poi in Italia la percentuale si è stabilizzata ad un numero comunque troppo significativo e che non vede più perpetuarsi il trend di decremento.

Riteniamo inaccettabili per un paese del G7 il numero di più di mille morti l'anno (1200 nell'ultimo, depurati dagli effetti del COVID) e di più di 600.000 infortuni, oltre all'aumento del 50% nel corso dell'ultimo anno delle domande di riconoscimento di malattia professionale.

La situazione ci mostra evidentemente come nel nostro paese non si sia raggiunta ancora una adesione generale ai concetti chiave della prevenzione e ad una corretta cultura della sicurezza.

Oltre a livelli generali di un'applicazione delle più semplici norme antinfortunistiche, si possono individuare i seguenti fattori a livello generale come evidenti cause degli accadimenti:

- mancata o scarsa informazione e formazione, di qualità ed erogata tempestivamente prima dell'essere addetti ad una mansione sul campo e formazione in salute e sicurezza come importante parte dell'educazione continua dei lavoratori;
- mancata presenza nelle attività curricolari scolastiche dei temi attinenti il lavoro e la sua sicurezza, dai primi gradi dell'istruzione ai più alti;



- mancati investimenti in sicurezza da parte delle aziende, che vedono le azioni di prevenzione come un costo e non come una necessaria azione da effettuare in forma continua;
- mancato riconoscimento del ruolo della rappresentanza sindacale e del RLS come fondamentale attore del sistema aziendale di prevenzione e loro mancato coinvolgimento;

Questo quadro è ulteriormente complicato dal fatto che, come è semplice constatare analizzando i dati, le categorie merceologiche delle aziende in cui avvengono gli infortuni più numerosi e gravi sono le stesse ormai da quasi 50 anni.

L'incidenza degli eventi infortunistici inoltre aumenta al diminuire delle dimensioni dell'azienda dal punto di vista occupazionale; esso è molto alto soprattutto nelle aziende sotto i dieci dipendenti, che sono poi la stragrande maggioranza delle imprese italiane.

L'altro fattore incrementale dell'incidenza infortunistica e purtroppo anche della sua gravità è costituito dal lavoro irregolare, sommerso, informale, o nero tout court. Il tasso cresce in maniera esponenziale in queste aree del mercato del lavoro, oltreché nelle condizioni di precarietà, e determina anche un diffuso fenomeno di sottodenuncia degli accadimenti e delle patologie.

Tutto ciò ha un effetto diretto dalle categorie di lavoratori e lavoratrici che appartengono loro malgrado a questo mondo lavorativo: si infortunano e si ammalano più spesso e più gravemente i precari e i discontinui, le donne, i lavoratori migranti o di aree del paese ben determinate, i dati relativi a questo dovrebbero certo dare origine ad azioni conseguenti.

Un ultimo argomento è certamente da affrontare: le conseguenze degli infortuni non sono certo solo quelle dolorosissime che possiamo constatare sugli individui e sulle loro famiglie, ma sono un costo rilevantissimo per imprese e imprenditori e per il nostro sistema sanitario.

Il costo dell'innalzamento dei premi, del contenzioso giudiziario eventuale, del fermo della produzione, del danno reputazionale, dei mancati relativi fatturati, dovrebbero rendere ormai chiaro a tutto il sistema imprenditoriale che è molto più economico e razionale prevenire accadimenti oltretutto inaccettabili.

Si calcola da parte delle autorità internazionali che ogni euro di investimento in salute e sicurezza dà origine a più del doppio come risparmio generale dei costi aziendali.

Ecco, onorevoli senatori, sarebbe proprio il caso che le nostre aziende lo comprendano e che le autorità preposte realizzassero i provvedimenti che abbiamo provato a delineare, o almeno provvedimenti in quelle direzioni, per poter uscire anche dalla mentalità che in materia non si possa fare tutti insieme un'azione utile e decisiva.

## CONCLUSIONI E PROPOSTE

Siamo da sempre convinti che un lavoro congiunto fra Istituzioni, organizzazioni sindacali e associazioni dei datori di lavoro, come ci hanno dimostrato i due anni di pandemia con gli accordi su Covid-19, sia il modo più efficace per arginare fenomeni di sfruttamento, lavoro irregolare e mancanza di condizioni salute e sicurezza ed esercizio dei diritti sindacali.

Per questo abbiamo letto con attenzione e interesse le audizioni delle Istituzioni e delle associazioni di rappresentanza del sistema di imprese nella parte conclusiva della relazione.

Citiamo, perché contiene una proposta di lavoro l'audizione di Assologistica dal Presidente Ruggione: cita l'impegno congiunto di tutti i soggetti interessati alla definizione di un documento contenente la previsione della possibilità di accedere, presso le prefetture, ad una sorta di sistema di



valutazione e accertamento che abbia forza probante che le società a cui ci si rivolge abbiano tutta una serie di prerequisiti, condivisi con le parti sociali e con gli enti (INPS, INAIL, Ispettorato del lavoro, ASL, perché parliamo molto spesso del food), ed anche una storia dal punto di vista contributivo, della sicurezza e della formazione; ad esempio, che abbiano la capacità di dimostrare di avere del personale adeguatamente formato.

Si possono anche assumere buone pratiche come la Carta delle Logistica etica sottoscritta a Bologna con il contributo delle Organizzazioni Sindacali del settore e i tanti protocolli che si fanno a livello locale per arginare il fenomeno del dumping contrattuale e garantire continuità nell'occupazione quando si tratta di cambio appalto.

### PROPOSTE E SUGGERIMENTI

- Appare conseguentemente urgente riformare il c.d. Testo Unico Inail (più propriamente DPR 1124/2000)
- Emendamento per garantire la prestazione agli infortunati che non superano il grado di percentuale di invalidità del 5%
- Necessario il rifinanziamento a favore dei dipartimenti territoriali di prevenzione delle ASL e uno stanziamento per l'assunzione di professionalità tecniche e di medici del lavoro.
- Garantire interventi di policy che riducano la povertà lavorativa e gli elevati divari sul mercato del lavoro nazionale.
- Potenziati i controlli su strada relativi all'applicazione del regolamento (CE) n. 561/2006, modificato dal regolamento (UE) 2020/1054.
- Formazione dedicata, anche con incentivi che favoriscano la formazione dei lavoratori e delle lavoratrici non idonei alla guida per dare efficacia e valore all'art. 42 del d.lgs. 81/2008.
- estendere la legge 199/2016 ad altri settori vulnerabili, come possono essere i settori di cura, lavoro domestico, l'edilizia.
- Gli investimenti, le risorse del PNRR e le tante altre destinate all'Italia devono poter orientare il cambiamento e costruire un sistema di paese più resiliente, più digitalizzato, più verde con una economia sostenibile ed equa. I divari economici sono il risultato di precise scelte politiche che hanno portato negli ultimi decenni a un profondo mutamento nella distribuzione del potere economico tra lavoro e proprietà d'impresa, all'affiorare di nuovi e potenti monopoli, a un eccesso di finanziarizzazione dell'economia.
- Dare attuazione alla Convenzione n. 184 del 2001 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sulla sicurezza e la salute in agricoltura, e che giace abbandonata dall'Italia.
- Sviluppare i problemi connessi alle condizioni di vita e di lavoro della manodopera immigrata nei settori più esposti ai rischi con l'obiettivo di evidenziare come una efficace attività di contrasto all'illegalità delle condizioni di lavoro debba poggiare non solo sui meccanismi sanzionatori nei confronti dei soggetti che si rendono parte attiva nell'attività di sfruttamento, ma sulla messa a sistema di misure preventive di inclusione sociale (con riferimento alle politiche abitative, sanitarie, di istruzione e di sostegno del nucleo familiare), di competenza nazionale e territoriale.



## RIFERIMENTI NORMATIVI

- L'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che l'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione
- Il pilastro dei diritti sociali europei del 2017, nel quale sono ribaditi i principi fondamentali dell'Unione Europea, buon funzionamento mercato del lavoro, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, protezione dei lavoratori in un contesto in continuo mutamento con lo sviluppo delle tecnologie, nuove modalità di organizzazione del lavoro, cambiamenti in contesti sociali e culturali.
- La Costituzione Italiana, in particolare il titolo III – rapporti economici – art. 35 “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni....”
- Lo statuto dei diritti dei lavoratori che proprio guardando allo sviluppo tecnologico e all'algorithm rende il nostro paese unico dal punto di vista delle protezioni rispetto all'uso dei dati, art. 4 L. 300/70, in aggiunta alla legislazione sulla privacy.
- La riforma del 2015 che istituiva l'Ispettorato nazionale del lavoro, in cui venivano accorpate le funzioni di vigilanza e di ispezione del personale ispettivo originariamente alle dipendenze di Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INPS e INAIL. Riforma è rimasta così manchevole ed inattuata che la fusione e l'accorpamento, invece di rafforzare questo strumento, che è fondamentale, hanno aggravato un rischio che c'è tuttora, che è quello dello scoordinamento tra gli organismi di controllo e delle ripetizioni. (da audizione CNEL)
- La legge 29 ottobre 2016, n. 199, Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura, è volta a contrastare il fenomeno criminale del caporalato e ad introdurre nuove forme di supporto per i lavoratori stagionali in agricoltura.
- Protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2021, promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con lo scopo di fornire a imprese e lavoratori del settore privato le linee guida con cui disciplinare, nella contrattazione collettiva, il lavoro agile.
- Il nuovo decreto legge n. 146/2021 contiene nuove norme in materia di sicurezza del lavoro e di contrasto del lavoro irregolare attribuendo ulteriori all'Inl (Ispettorato nazionale del lavoro). In particolare sul lavoro in “nero”. Prima dell'irrogazione delle sanzioni per lavoro in nero, gli ispettori devono notificare al trasgressore la diffida a regolarizzare il lavoro. L'emanazione della diffida è condizione di procedibilità per l'irrogazione delle relative sanzioni.
- Piano nazionale di ripresa e resilienza, la quinta missione per le prospettive nella lotta al sommerso, con un programma di azione molto importante fino al 2024, che prevede: coordinamento degli interventi, governance, incentivi per gli interventi.
- La Carta dei Diritti Universali del Lavoro, la nostra proposta di legge per rendere i diritti delle lavoratrici e lavoratori in capo agli stessi: *“le disposizioni del Titolo I della presente legge si applicano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori titolari di contratti di lavoro subordina-*



*to e di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa, pure se occasionali, intercorrenti con datori di lavoro o committenti privati e pubblici, nonché alle lavoratrici e lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro in ragione di contratti di tipo associativo. Le predette disposizioni si applicano altresì alle persone operanti nei luoghi di lavoro in esecuzione di relazioni giuridiche con i predetti datori, quali i tirocini di formazione e orientamento, le attività socialmente utili, o altre relazioni a queste assimilabili, comunque denominate”.*

- L’art. 203 del d.l. 34/2020, convertito in l. 77/2020, prescrive ai vettori aerei ed alle imprese che operano e impiegano personale sul territorio italiano, assoggettate a concessioni, autorizzazioni o certificazioni, l’applicazione ai propri dipendenti e al personale dipendente da terzi utilizzato per le proprie attività, trattamenti retributivi comunque non inferiori a quelli minimi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del settore stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
- Il comma 1, lettera b), numero 2 dell’articolo 49 che ha modificato il comma 14 dell’articolo 105 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, ha previsto che « il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l’applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l’oggetto dell’appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell’oggetto sociale del contraente principale ».
- Decreto ministeriale 19 ottobre 2021 relativo alla ricostituzione della Commissione Centrale per le Cooperative (art. 4 d.p.r. 14/5/2007, n. 78) che vede la presenza delle 3 centrali cooperative con le quali sottoscriviamo i contratti ma anche di Unione Nazionale Cooperative Italiane (UNCI), Unione Italiana Cooperative e Unione Europea delle Cooperative, che sono firmatari di alcuni dei contratti in dumping.
- Proposta di Direttiva Europea relativa ai salari minimi adeguati nell’Unione Europea”; proposta di direttiva su “miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma”.