



AS 685

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro

Proposte di modifica

Articolo 10

Incentivo per assunzione beneficiari dell'assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro

Al comma 1 aggiungere dopo le parole "i beneficiari della Garanzia per l'Inclusione" il seguente " e per il personale che risulti già iscritto alla gestione separata INPS parasubordinati in regola con i versamenti nei 12 mesi precedenti".

Motivazione: l'emendamento ha lo scopo di estendere gli effetti di stabilizzazione del provvedimento anche a tutti coloro che hanno un rapporto di tipo parasubordinato ed eliminare anche tale forma di precariato.

--

Al comma 1 alla fine del penultimo periodo si aggiunge la parola "soggettivo".

Motivazione: la norma presente nel provvedimento include sia i motivi soggettivi che oggettivi. È bene precisare che sia si tratti di giustificato motivo soggettivo.

Articolo 14

Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Si aggiunge il comma:

È previsto entro il 2023 l'avvio di una nuova sessione contrattuale per la riscrittura del CCNQ del 10 luglio 1996 nella parte sul rappresentante per la sicurezza e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, Capo VII.

Motivazione: si ritiene urgente proporre modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche per la scuola. Occorre uniformare gli articoli del CCNL 2009 alle modifiche introdotte dal D. Lgs. 81/08 in materia di rappresentanti per la sicurezza: il CCNQ del 10 luglio 1996 e il CCNL 06-09 non tengono conto della figura del RLST. Lo stesso CCNL 2016-2018 pur intervenendo dieci anni dopo la pubblicazione del TU continua a non tenerne conto.

Articolo 17

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

Al comma 1 sostituire le parole *“deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018”* il seguente *“deceduti o infortunati successivamente al 1° gennaio 2015”*.

Motivazione: nella formulazione originaria le coperture sono estese ai soli decessi intervenuti dopo il 1° gennaio 2018, l'emendamento ha lo scopo di esplicitare la copertura anche agli infortuni non letali e di estendere la medesima a tutto il periodo di obbligatorietà della Alternanza Scuola Lavoro da cui il PCTO discende.

--

Al comma 1 aggiungere dopo le parole *“a decorrere dall'anno 2024”* il seguente *“fatte salve eventuali ulteriori coperture da stabilire con successivo provvedimento”*.

Motivazione: con l'emendamento si vuole rendere più agevole reperire le risorse in caso di variazione della copertura necessaria rispetto alla stima economica prevista.

Articolo 18

Tutela dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni nei settori dell'istruzione e della formazione

Al comma 1 sostituire alle parole *“esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024”* il seguente *“a decorrere dall'anno scolastico e dall'anno accademico 2023-2024”*.

Motivazione: l'emendamento ha lo scopo di estendere gli effetti del provvedimento a tutto il periodo di vigenza delle attività obbligatorie a cui le coperture assicurative si riferiscono.

--

Si inserisce l'articolo 18-bis

Articolo 18 bis

Avviamento delle sessioni negoziali per l'individuazione del Rappresentante Territoriale per la Sicurezza nel Pubblico Impiego

1. Ai fini dell'adeguamento del CCNQ del 10 luglio 1996 al D. Lgs. 81 del 2008 TU in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per l'individuazione dei rappresentanti di cui all'art 48 del medesimo TU, entro 60 giorni dalla pubblicazione del presente provvedimento si dà avvio ad apposite sessioni negoziali.

Motivazione: Occorre uniformare i contratti alle modifiche introdotte dal D.lgs. 81/08 in materia di rappresentanti per la sicurezza; il CCNQ del 10 luglio 1996, cronologicamente precedente il TU del 2008, non tiene conto della figura del RLST di cui all'art. 48.

Articolo 23

Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Al comma 2 le parole "*dicembre del secondo anno successivo*" sono sostituite con "*dicembre dell'anno successivo*".

Motivazione: la norma presente nel provvedimento estende in modo non giustificato i termini di cui all'art. 14 della L. 689/81. I dati sono in possesso dell'INPS mensilmente non appare dunque giustificabile un lasso di tempo così ampio.

Articolo 24

Contratti di lavoro dipendente a termine

Al comma 1 lettera b) le parole "*nei contratti collettivi applicati in azienda*" sono sostituite con "*nei casi previsti dai contratti collettivi applicati in azienda*".

Motivazione: è opportuno che in assenza dei contratti collettivi di cui all'art. 51 possano i contratti collettivi applicati in azienda, ancorché fuori il perimetro dell'art. 51, trovare specifiche causali per il ricorso al contratto a termine. Le previsioni collettive, infatti, danno maggiori garanzie rispetto ai contratti individuali per evitare abusi al contratto a termine.

--

Si aggiunge il comma:

All'articolo 21, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni

a) Il primo periodo è così riscritto:

Il contratto può essere rinnovato, per periodi superiori a dodici mesi, solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

b) Dopo il secondo periodo si inserisce il seguente:

Ai fini del superamento dei dodici mesi non si considerano i precedenti rapporti di lavoro conclusi da oltre 5 anni il nuovo contratto di lavoro a termine.

Motivazione: risulta eccessivamente penalizzante la disciplina dei rinnovi e disallineata rispetto a quella delle proroghe con gravi disagi nella possibilità di proporre nuove assunzioni a termine di lavoratori con precedenti rapporti di lavoro ancorché brevi, creando rischi di disparità di trattamenti correlati a fonti legali. Inoltre l'assenza di un limite temporale di perimetrazione del divieto di nuovi contratti a termini risulta illogico oltre che eccessivamente penalizzante per entrambe le parti.

--

Si aggiunge il comma:

Qualora per effetto della successione di contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con docenti e ATA per la copertura di posti vacanti e disponibili, il rapporto di lavoro abbia complessivamente superato i trentasei mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione, si dà luogo alla conversione a tempo indeterminato dal 1 settembre 2021, fino a compensare la riduzione degli organici prodotta da quanto disposto dall'articolo 1 comma 3 del D. P. R. 22 giugno 2009, n. 119.

Motivazione: l'attuale situazione di precariato e l'imminente avvio dell'a.s. 2023/24, richiedono una rapida stabilizzazione del personale scolastico che garantisca l'efficienza di tutte le istituzioni del

sistema. Non si comprende perché i contratti dei dipendenti privati non possano superare i 24 mesi mentre quelli del personale della scuola vadano ben oltre i 36 mesi. La proposta di modifica contrasta l'abuso dei contratti a termine così da rispondere al reclamo collettivo accolto dal Comitato europeo dei diritti sociali n. 146/2017 e alla procedura d'infrazione 4231/2014 ancora oggi attiva.

--

Si aggiunge il comma:

È previsto entro il corrente anno scolastico l'avvio di una nuova sessione contrattuale per l'assegnazione a tutto il personale scolastico, di un'indennità per i lavoratori della scuola che abbiano superato i trentasei mesi di servizio.

Motivazione: appare opportuno riconoscere un'indennità aggiuntiva ai lavoratori della scuola in servizio da oltre 36 mesi che non abbiano ancora ottenuto immissione in ruolo rinunciando così a scatti di anzianità e progressione di carriera.

Articolo 39

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Al comma 1 sono soppresse le parole *“senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.”*.

Motivazione: sembra eccessivamente penalizzante non operare la riduzione della XIII mensilità. Oltre ad essere penalizzante su una mensilità molto importante per i lavoratori risulta l'esclusione complessa da gestire con il rischio di determinare contenziosi.