



DOCUMENTO di OSSERVAZIONI e PROPOSTE

**Disposizioni in materia di lavoro, occupazione
e incremento della produttività
atto C. 1818 (Murelli)**

**Audizione presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)
della Camera dei Deputati**

Roma, 10 novembre 2020



Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

IL PRESIDENTE

VISTO l'art. 99 della Costituzione;

VISTA la legge speciale 30 dicembre 1986, n. 936, recante *"Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro"* e successive modifiche e integrazioni;

VISTO in particolare l'art. 10, comma 1, lettera f) della citata legge secondo cui il CNEL *"contribuisce all'elaborazione della legislazione che comporta indirizzi di politica economica e sociale esprimendo pareri e compiendo studi e indagini su richiesta delle Camere o del Governo o delle regioni o delle province autonome"*;

VISTO l'art. 12 della medesima legge che regola la trasmissione delle pronunce del CNEL al Governo, alle Camere, alle Regioni e Province autonome ed alle istituzioni europee;

VISTO il regolamento della Camera dei deputati, in particolare gli articoli 146 e 147, che regolano tempi e modi di esercizio della facoltà dell'Assemblea e delle Commissioni di acquisire, rispettivamente, pareri ovvero studi ed indagini del CNEL sull'oggetto della discussione;

VISTO il Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure, approvato dall'Assemblea del Cnel il 17 luglio 2019;

VISTO il Programma di attività del Cnel per il biennio 2019-2020, approvato nella seduta 30 gennaio

VISTO l'atto C.1818 (Murelli) concernente *"Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività"*;

VISTA la nota della Segreteria della XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, 7 novembre 2020, indirizzata al Presidente del CNEL, di invito all'audizione informale fissata per il giorno

10 novembre 2020 concernente la discussione dell'Atto C.1818 (Murelli) e dell'atto abbinato C.1885 (De Maria);

VISTO il verbale della seduta 10 novembre dell'Ufficio di Presidenza;

VISTO l'elaborato degli Uffici istruttori del CNEL, redatto sulla base delle osservazioni prodotte dalle Organizzazioni rappresentate in CNEL nelle materie oggetto delle citate risoluzioni;

VISTO il verbale della seduta delle Commissioni Congiunte II, III e Informazione e lavoro che ha esaminato ed approvato l'elaborato redatto dagli uffici istruttori del Cnel in merito agli atti parlamentari sopra indicati;

RITENUTO di trasmettere alla richiedente Commissione una memoria scritta sui temi oggetto delle citate risoluzioni da sottoporre alla ratifica dell'Assemblea nella prima seduta utile;

SENTITO il Segretario generale, Cons. Paolo PELUFFO,

ADOTTA

Le unite Osservazioni e Proposte del CNEL relativamente all'atto C. 1818 (Murelli) concernente *“Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività”*.

.

Prof. Tiziano TREU

Osservazioni sulla proposta di legge (AC 1818) recante “Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività”.

Nella relazione introduttiva della proposta di legge si enunciano gli ambiziosi obiettivi della stessa, ovvero l'introduzione di *“una serie di interventi tesi a migliorare la crescita e la qualità dell'occupazione”* attraverso *“disposizioni volte alla semplificazione della gestione dei rapporti di lavoro e del recupero crediti e a incentivare l'occupazione femminile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché disposizioni dirette a contrastare il fenomeno delle cosiddette false cooperative o cooperative spurie”*.

Dalla lettura del testo normativo emergono i primi rilievi di metodo: la proposta, infatti, affronta tematiche eterogenee, di grande rilievo, oggetto già di analisi e interventi in sede parlamentare e di governo, nonché di contributi del Cnel: semplificazione amministrativa, tutela del lavoro, lavoro femminile, incentivi alla produttività, lavoro associativo.

La semplificazione amministrativa e il lavoro femminile costituiscono temi sui quali il Cnel ha presentato contributi, oggetto di massima attenzione e approfondimento delle parti sociali rappresentate.

1) Semplificazione amministrativa

L'iniziativa legislativa, che potrebbe essere l'occasione per un intervento organico di semplificazione dei processi decisionali e dei procedimenti amministrativi per l'erogazione dei servizi, si limita a proposte settoriali e non organiche, in larga misura superate. Le norme proposte, in particolare in tema di semplificazione amministrativa, possono comportare che – a fronte delle stesse situazioni amministrative (per es., ricorsi, ingiunzioni di pagamento) – l'ordinamento preveda procedimenti diversificati.

In tema di **semplificazione dei procedimenti amministrativi** il Cnel ha presentato propri **contributi**, in particolare:

a) il documento del 2 luglio 2020 (OSP 394/C19 02_07_2020), contenente proposte volte alla *“semplificazione normativa e dei processi decisionali in ambito pubblico, per una burocrazia più aderente al reale fabbisogno qualitativo e quantitativo di servizi, da parte di cittadini, lavoratori e imprese”*, anche in vista delle iniziative parlamentari (A.S. 1162) e governative (d.l. semplificazioni) in materia.

Il documento è incentrato su **quattro aree tematiche**, nell'ambito delle quali sono individuate **specifiche proposte** che possono comportare un notevole efficientamento dell'attività amministrativa volta all'erogazione di servizi: **1) acquisizione delle risorse e delle competenze necessarie da parte della PA ai fini dell'effettività e dell'efficacia delle misure da attuare ed implementare; 2)**

interventi sui procedimenti amministrativi prontamente attuabili, rispetto ai quali appare ragionevole attendere apprezzabili effetti positivi (riduzione dei termini utili per l'esercizio dell'autotutela della PA; nelle conferenze di servizi, superamento delle cause di stallo che richiedono una decisione del Consiglio dei ministri o della Giunta regionale, circoscrizione dei casi di ammissibilità di interruzione con effetti dilatori dei termini di conclusione dei procedimenti; riduzione dei tempi per la piena esecuzione delle deliberazioni del CIPE nelle fasi anteriori e successive alla loro adozione da parte del Presidente del Consiglio dei ministri; provvedimenti amministrativi e verifiche preliminari collegate all'accertamento del CCNL applicato dalle imprese destinatarie degli effetti dei provvedimenti; Codice Unico dei CCNL e allineamento delle banche dati amministrative sui rapporti di lavoro di cui al d.d.l. Cnel 1232/2019, che è stato recepito nell'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante "misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", convertito, con modificazioni, nella legge 11 settembre 2020, n. 120; 3) **macro-processi decisionali** che (tra i molti) risultano **destinatari di istanze di revisione a causa del forte impatto sull'attività economica dei diversi operatori** (esecuzione dei contratti pubblici; sistema delle responsabilità del personale impegnato a realizzare le attività amministrative; estensione del modello organizzativo della PA alle imprese pubbliche e agli organismi di diritto pubblico che condividono con la PA parte delle finalità connesse alla realizzazione del pubblico interesse, con particolare riferimento all'obbligo di applicazione di discipline e oneri pubblicistici riferibili ai contratti pubblici, alla regolazione degli obblighi di comunicazione, alla contabilità; accelerazione dei progetti prioritari con ampliamento del perimetro delle procedure di emergenza; razionalizzazione dei controlli preventivi dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e di legittimità; effettività del divieto di regolazione più onerosa "gold plating"; assicurazione obbligatoria sui rischi professionali dei funzionari pubblici con polizze a carico delle AP di appartenenza; proroga della soppressione del requisito della colpa grave nell'accertamento di responsabilità per danno all'erario; revisione del reato di abuso d'ufficio di cui all'articolo 323 c.p.; stabilità e digitalizzazione completa delle politiche attive del lavoro; 4) **piattaforme e identità digitali**.

In data 28 luglio 2020 (OSP 396/C19) il Cnel ha presentato un ulteriore documento di osservazioni e proposte puntuali sulle norme contenute nel decreto-legge n. 76 del 16 luglio 2020 contenente "*misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale*", al fine del loro miglioramento in termini di efficacia.

Infine, nella stessa data del 28 luglio (OSP 397/C19) il Cnel ha presentato un documento di contributi di semplificazione e innovazione rivolte ai **settori**

particolarmente compiti dalle norme di contenimento della pandemia: turismo, tempo libero, ristorazione, industria dell'accoglienza, fieristica, convegni, festival, sport, creatività. Il documento, elaborato a seguito delle conclusioni cui è pervenuto il gruppo di lavoro appositamente costituito per il monitoraggio e lo *stress test* di quei comparti, contiene l'esame delle criticità e un complesso organico di proposte finalizzate ad un deciso rilancio delle attività che passa attraverso la profonda innovazione dei processi, del capitale umano e materiale, della logistica e dell'interconnessione delle filiere produttive e dei servizi.

2) Lavoro femminile

La proposta in esame contiene un nucleo di norme che intendono incentivare l'occupazione femminile. Il CNEL ha affrontato in modo organico il tema nel documento del 30 settembre 2020 *Next generation EU* per le pari opportunità di genere (OSP 400 C19).

Il Cnel, al riguardo, ritiene che la stagione di rilancio degli investimenti pubblici e privati, che è indispensabile avviare finalizzando le risorse del *Next Generation EU*, sia la sola risposta alle tre priorità di fondo del nostro sistema Paese: rimettere il sistema in condizione di competere, migliorare la qualità del lavoro, creare nuova impresa e nuova occupazione. Per realizzare questi obiettivi, è essenziale operare in modo da riuscire ad attivare i potenziali di crescita e di innovazione inespressi, creando opportunità di lavoro "buono", in particolare per la componente femminile.

Il CNEL, nell'ambito delle attività del *Forum* permanente delle pari opportunità di genere costituito presso la Commissione politiche sociali, ha evidenziato che dove le disuguaglianze di genere nell'occupazione hanno mostrato una riduzione, ciò è avvenuto solo a seguito della penalizzazione dell'occupazione maschile impiegata nei settori più esposti alla congiuntura, ma non alla crescita delle donne occupate. Non si può non tener conto dei cambiamenti strutturali in atto nell'economia, che spiegano perché è difficile agire su un tasso di attività femminile che tende a rimanere inesorabilmente basso: va considerato infatti che la componente femminile ha un ruolo centrale nel processo di terziarizzazione, che riguarda tuttavia i settori più drammaticamente colpiti dalla crisi derivante dalla pandemia, mentre comparti tradizionalmente femminili (come sanità e amministrazione pubblica) continuano a registrare un numero di occupati sensibilmente inferiore rispetto ai principali *partner* europei (ad esempio, nel settore della ricerca, centrale per l'emergenza in corso e strategico per il futuro sviluppo del Paese, la componente femminile è di tutto riguardo ma la quota di occupati è particolarmente bassa in Italia, ad esempio meno della metà di Francia e Germania).

“(…) La crisi derivata dalla pandemia rischia di accentuare la dualità del mercato del mercato rispetto al genere, determinando una vera “partizione” dello stesso, ossia la configurazione di due diversi mercati caratterizzati da diverse entità quantitative, forme di occupazione e relativo livello di stabilità, da differenti settori economici di occupazione e, al loro interno, anche da ruoli, professioni e qualifiche ricoperte”¹.

Nel documento il CNEL ha sottolineato la necessità, condivisa dalla componente di genere di tutte le parti sociali, che l’introduzione di misure finalizzate ad accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non si realizzi a discapito della qualità, come avvenuto soprattutto durante la crisi iniziata nel 2008, attraverso una crescita delle occupazioni a bassa retribuzione e l’aumento incontrollato del *part time* involontario.

Alcune indicazioni riguardano il **metodo** con cui gli interventi dovrebbero essere attuati. Per ridurre il divario di genere sul mercato del lavoro occorre concentrare gli sforzi e le risorse in alcuni ambiti specifici, evitando di frammentare gli interventi. Per determinare una inversione di tendenza, infatti, è **necessario superare la politica degli interventi *spot*** per procedere in modo organico lungo poche direttrici di intervento che si valutano prioritarie. Nelle Raccomandazioni del Consiglio dell’UE sul PNR 2019 si indicava come fossero ancora insufficienti “*gli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro*”, le politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata, e come mancasse ancora “*una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro*”. Per ridurre i dati relativi alle dimissioni da parte delle lavoratrici madri nei primi anni di vita del bambino o il numero delle richieste di *part-time*, è necessario che si rinforzi il concetto dell’importanza dell’estensione dei servizi a tempo pieno nelle scuole e di quelli per l’assistenza e cura domiciliare.

Il predetto *Forum* ha formulato **proposte specifiche**: copertura degli asili nido fino al 60% del fabbisogno nei prossimi 5 anni, sviluppo del sistema dell’istruzione rivolto a bambini di 0-6 anni si sviluppi nei prossimi 5 anni, colmando i divari territoriali e qualitativi per la fascia 0-3 anni sino ad una copertura media di almeno il 33% e omogeneizzando i costi a carico delle famiglie (tariffe) per i servizi educativi 0-3 a quelli della scuola dell’infanzia 0-6; copertura al 100% della scuola dell’infanzia per tutto il territorio nazionale; estensione del tempo scuola nella primaria, raddoppiando il tempo pieno e garantendo servizi mensa di qualità e sostenibili per tutte le famiglie; rafforzamento delle infrastrutture territoriali socioassistenziali, in particolare di assistenza agli anziani e ai disabili e tutte le fragilità, a partire dall’assistenza domiciliare sociosanitaria integrata, e l’*housing* sociale.

¹ CNEL, *Next generation EU* per pari opportunità di genere, p. 9, OSP 400 C19 30_09_2020.

Ulteriori misure richieste dalle Parti sociali riguardano:

- interventi di riduzione dell'IVA sui prodotti per l'assistenza all'infanzia, ai familiari disabili e alla terza età, di aumento dei massimali per le detrazioni delle spese destinate alle stesse finalità, come pure di agevolazione di interventi di recupero delle infrastrutture da destinare a servizi per l'infanzia presso le aziende e gli organismi di terzo settore;
- estensione dei congedi parentali, prevedendone una copertura retributiva almeno pari al 50%, e deciso innalzamento del congedo obbligatorio per il padre;
- computo dei periodi di congedo per maternità, parentali e di assistenza come utili ai fini del calcolo dei premi di produttività, prevedendone la copertura contributiva;
- riduzione dei requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli;
- correzione del meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità rispetto alla logica del sistema contributivo (l'attuale sistema determinerà, infatti, negli anni il progressivo assottigliamento degli assegni, ancora percepiti in larga misura dalle donne).

Altra questione centrale è quella relativa all'**organizzazione del lavoro**, ad azioni per incidere su tempi e modalità della prestazione lavorativa: è fondamentale puntare su servizi di qualità ma i servizi da soli, anche i migliori, non sono sufficienti, essendo altrettanto importante che lavoratori e lavoratrici dispongano di maggiori gradi di libertà nella gestione del loro tempo, al fine di migliorare l'organizzazione familiare e facilitare la condivisione del lavoro di cura.

Lo strumento deve essere la contrattazione collettiva (soprattutto aziendale e territoriale) per identificare strumenti condivisi di conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro, contrattazione da incentivare con specifiche risorse pubbliche.

Se vogliamo trasformare la crisi Covid in una grande opportunità di progresso della cultura della partecipazione e di ripensamento e innovazione dell'organizzazione del lavoro, gli incentivi alla contrattazione aziendale devono essere anche la chiave per promuovere una **diffusione regolata del lavoro agile**: si tratta di incentivare le aziende ad introdurre il lavoro agile tramite accordo collettivo, con sgravi contributivi o aiuti all'acquisto della strumentazione, in modo da neutralizzarne le criticità e massimizzarne le potenzialità in termini di buona flessibilità, armonizzazione famiglia-lavoro, inclusione sociale, incremento del salario reale delle lavoratrici e dei lavoratori, aumento della produttività, decongestione del traffico cittadino e sostenibilità ambientale.

Non si tratta soltanto di individuare risposte alle esigenze delle donne lavoratrici, ma di lavorare su quelli che sono elementi centrali del nostro modello di vita per il benessere sociale. Ciò che fa bene alle donne fa bene a tutto il Paese.

È necessario realizzare **interventi strutturali** in grado di migliorare il nostro **mercato del lavoro**. In particolare, ed è opportuno precisare che le azioni debbano essere orientate a favore di *tutte* le donne, indipendentemente da altre situazioni (disabili, immigrate, giovani, meridionali, ecc.). Occorre, quindi, aumentare occupazione attraverso incentivi all'imprenditoria femminile e creazione di lavoro attraverso investimenti pubblici e piano di assunzioni anche nei servizi pubblici. Investimenti, quindi, per creare lavoro, in particolare rafforzando i servizi di *welfare* e di cura e in generale i servizi pubblici. Occorre un piano di occupazione pubblica finalizzato a compensare il *turn over* e a rafforzare le reti pubbliche. Il dato di uscita nei prossimi anni è elevatissimo. **Qualificare i settori pubblici** significa partire dal personale.

Lavoro significa affrontare anche la qualità del lavoro. La **precarietà** riguarda soprattutto le donne, sostenere il contrasto al divario salariale di genere significa anche qualificare il lavoro. Ciò significa non solo eliminare alcune forme di rapporto di lavoro precario, ma anche affrontare il tema del **lavoro segregante, sommerso e nero**, come quello spesso svolto dalle lavoratrici immigrate, e del fenomeno del **part time involontario**. In particolare, se uno degli obiettivi è una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro e l'aumento dell'occupazione, uno dei temi da focalizzare è il condizionamento degli interventi e dei sostegni al lavoro qualificato: ciò significa rivedere e condizionare la pletera di sussidi in questa direzione, incluse le forme di sostegno all'occupazione.

Passando alla lettura dei **singoli articoli** emerge una serie di proposte su aspetti settoriali dell'attività amministrativa, della tutela del lavoro, del lavoro femminile, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, degli incentivi alla produttività, del lavoro associativo, con spunti che possono essere sviluppati nell'ambito di **proposte organiche per ogni settore**.

Il **Capo I**, composto da due articoli, è dedicato al tema della **semplificazione amministrativa**.

In particolare, l'articolo 1, nel lodevole intento di agevolare il recupero di quanto dovuto dall'Inps e dall'Inail in esecuzione delle sentenze nelle materie - di forte impatto sui lavoratori - della previdenza e dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, si limita a proporre l'individuazione del responsabile del "pagamento", che rientra comunque nel generale obbligo di nomina del responsabile di ogni procedimento della PA ai sensi delle norme sul procedimento amministrativo di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i., e

all'indicazione di un termine, rispetto al quale non risultano analisi specifiche sull'adeguatezza dello stesso.

Con l'articolo 2 si intende sostituire il meccanismo del silenzio-rigetto, previsto per i ricorsi in generale alle PA, con quello del silenzio-assenso nei ricorsi amministrativi che riguardano esclusivamente l'Inps e l'Inail con conseguenze ingestibili sul funzionamento degli Istituti, mentre si potrebbero individuare **proposte migliorative delle procedure sui ricorsi amministrativi** che interessano tutte le PA, per le quali si rinvia al citato documento del Cnel del 2 luglio 2020, sopra sintetizzato nei suoi elementi essenziali.

Il Capo II riguarda la **tutela del lavoro**.

In questo ambito, con l'articolo 3, relativo alla responsabilità solidale del committente negli appalti fino a concorrenza del debito del committente, si intende contrastare le cooperative "false" mediante l'estensione fino a 5 anni della responsabilità del committente nel caso di appalti a cooperative.

Al riguardo, si rileva la necessità di operare su un contesto più ampio per contrastare la falsa impresa oltre che la falsa cooperazione e di coordinare l'introduzione di nuove misure con l'insieme degli strumenti già previsti dalla normativa vigente.

Merita, invece, apprezzamento l'articolo 5, volto a favorire i percorsi di riqualificazione dei lavoratori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro anche in settori diversi da quello di provenienza (art. 5).

Il Capo III, in materia di **lavoro femminile**, contiene proposte condivisibili, volte a incentivare:

- l'occupazione femminile attraverso l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi INAIL, a carico del datore che assume, con contratti di lavoro subordinato e a tempo indeterminato (esclusi apprendistato e lavoro domestico) donne di qualsiasi età (art. 6)
- la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare attraverso l'incentivazione del *part-time* volontario e l'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore e della lavoratrice per le mensilità di lavoro a tempo parziale, anche in questo caso con l'ovvia esclusione dei premi e dei contributi assicurativi INAIL (art. 7);
- l'allestimento di asili aziendali con assistenza qualificata per bambini fino a 6 anni, anche se limitatamente alle unità produttive con organico non superiore alle 250 unità lavorative, attraverso la deducibilità dal reddito di impresa nella

misura del 200 per cento degli oneri sostenuti per l'allestimento e l'organizzazione degli spazi.

Ancora una volta, ferma restando la verifica della copertura finanziaria degli importanti interventi proposti, sia pure in via sperimentale entro limiti temporali definiti, si osserva che le proposte sopra elencate di cui ai capi II (tutela del lavoro) e III (lavoro femminile) possono essere efficacemente inserite nell'ambito di un più ampio progetto di incentivazione dell'occupazione attraverso una **rivisitazione e innovazione nel sistema delle politiche attive del lavoro**, con un *focus* specifico sull'occupazione femminile e sulla promozione della parità di genere in ambito lavorativo, come peraltro già proposto dal Cnel con i documenti sopra sintetizzati.

Anche la proposta contenuta nell'articolo 9, contenente **misure previdenziali in favore delle donne**, con particolare riferimento all'estensione dell'opzione donna, al riconoscimento dei contributi figurativi per i periodi di astensione o riduzione dell'attività lavorativa per i carichi di cura familiare e per maternità, nonché per i periodi di ricerca attiva di lavoro, andrebbe inserita nel quadro di una più ampia **revisione del sistema pensionistico**, anche in questo caso riservando un'attenzione specifica all'esigenza di realizzare un organico intervento per ripristinare condizioni di parità di trattamento e di *chance* lavorative per le donne, per il quale si rinvia ai documenti Cnel sopra citati, ferma restando la verifica della copertura finanziaria.

Con particolare riferimento alla proroga della cd. "opzione donna", misura che, come è noto, consente l'accesso anticipato al trattamento pensionistico in presenza di determinate condizioni di età anagrafica e anzianità contributiva, il Cnel ritiene che si tratta innanzitutto di uno strumento molto penalizzante per il lavoro femminile, perché la pensione è totalmente calcolata con il sistema contributivo, con decurtazione effettiva tra il 30% e il 33%. Inoltre, solo tra il 2014 e il 2016, la proroga della misura ha permesso l'uscita di oltre 45 mila donne.

Oltre al problema del "rischio tenuta" complessivo del sistema, genera perplessità l'aspetto del metodo di ricorrere a interventi parziali, che accrescono il grado di incertezza dei cittadini: per correggere i limiti di un'eccessiva rigidità introdotta dalle legge Fornero, non si è intervenuti rivedendo la riforma, ma limitandosi a introdurre flessibilità mediante ripetute deroghe, con le salvaguardie, l'APE (con l'APE sociale a totale carico dello Stato che ha riguardato ben 97 mila persone fra il 2017 e il 2018), i lavori gravosi e i precoci, rendendo in definitiva ancora più complicato il sistema pensionistico.

Il **capo IV** è dedicato agli **incentivi alla produttività**.

L'articolo 10, rubricato "*welfare* aziendale", prevede agevolazioni fiscali per le spese veterinarie degli animali domestici e per le cure oncologiche dei lavoratori (queste ultime fino ad un massimo di 10.000 euro per ciascun periodo di imposta), praticamente mettendoli sullo stesso piano. Gli articoli 11 e 12 propongono premi per incentivare la produttività rispettivamente nel settore privato e in quello pubblico, operando sul limite di riduzione della tassazione dei premi stessi.

E' indispensabile, anche in questo ambito, una visione complessiva del *welfare* aziendale con la verifica puntuale dei costi, nel quadro della riforma fiscale complessiva, che comprenda anche i trattamenti fiscali del costo del lavoro, nonché dell'innovazione della PA e delle competenze dei lavoratori pubblici, rispetto alla quale si rinvia al documento Cnel sopra richiamato del 2 luglio 2020 (OSP 394/C19) in materia di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

L'ultimo **capo**, il **V**, composto di un articolo, si propone di intervenire sul **lavoro associativo**, attraverso norme in materia di revisione legale per la certificazione dei bilanci delle cooperative (articolo 13) e in materia di liquidazione della quota maturanda del trattamento di fine rapporto.

Come osservato per la proposta all'articolo 3 e, in generale, per tutti i settori nei quali si propone di intervenire la proposta di legge in esame, il Cnel ritiene che ogni misura debba essere organicamente integrata nell'ambito degli strumenti già previsti in materia.

Infine, l'articolo 14, come **copertura finanziaria** di tutti gli interventi proposti, rimanda a risorse, pari a 55 mln per il 2019 (!) e 125 mln per ciascuno degli anni 2020 e 2021, sul fondo per l'occupazione e la formazione, di pertinenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza però indicare la fonte di reperimento delle stesse. Nella relazione introduttiva non si accenna all'articolo 14 e alle risorse finanziarie per coprire la proposta di legge.



www.cnel.it