

Risposta alla Osservazione Generale sui Salari

In risposta alla Osservazione Generale sul tema dei salari ed in particolare alle misure anticrisi adottate dal Governo Italiano si rappresenta quanto segue.

In relazione al I quesito sui meccanismi di adattamento dei salari nel corso della attuale congiuntura economica, si fa presente che per quanto riguarda politiche di sostegno al reddito, già con la Legge Finanziaria per il 2009 (L. 203/2008, art. 2, c. 36-38) (**all.1**) era stato stabilito che il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze, potesse disporre per il 2009, in deroga alla normativa vigente, la concessione di trattamenti di Cassa integrazione guadagni straordinaria, di mobilità e di disoccupazione speciale, subordinata alla realizzazione di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali individuati sulla base di specifiche intese stipulate in sede istituzionale territoriale e recepite con accordi in sede governativa. I trattamenti sono stati concessi a valere sul Fondo per l'occupazione, nel quale sono stati allocati 600 milioni di euro per il 2009 dalla Legge Finanziaria (tale stanziamento è stato incrementato di 130 milioni di euro rispetto all'anno precedente – da 470 a 600 milioni di euro).

Successivamente con il Decreto Legge n. 185/2008, convertito con la Legge n. 2/2009, (**all.2**) è stata estesa ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali per un massimo di 90 giorni in ogni anno solare la concessione dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (anche in aziende che non hanno diritto a richiedere l'intervento della Cassa integrazione) e riconosciuta la concessione dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti ridotti ai lavoratori sospesi occupati in imprese escluse dalla normativa generale sugli ammortizzatori sociali. Inoltre la legge 2/2009 ha introdotto un trattamento uguale all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per gli apprendisti con almeno tre mesi di servizio – in caso di sospensione dell'attività d'impresa per crisi aziendali o occupazionali o di licenziamento – e una indennità *una tantum* pari al 10% del reddito percepito nell'anno precedente per i collaboratori coordinati e continuativi in possesso di determinati requisiti. Quest'ultima indennità viene concessa solo nei casi di fine lavoro, se il reddito dell'anno precedente rientra entro specifiche soglie, se il titolare ha lavorato per almeno tre mensilità e se ha operato in regime di monocommittenza.

In base all'Accordo del 12 febbraio 2009 per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, stipulato fra il Governo, le Regioni e le Province, sono stati stanziati 5,35 miliardi (1,4 sul Fondo per l'occupazione e 3,95 sul Fondo per le aree sottoutilizzate) e le Regioni hanno messo a disposizione 2,65 miliardi a valere sui programmi regionali

del Fondo sociale europeo sostanzialmente destinati a interventi di carattere formativo. Il suddetto Accordo è stato reso operativo tramite il Decreto Legge n. 5/2009, poi convertito con la Legge n. 33/2009, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi”* **(all.3)** che tratta nuove misure per combattere la crisi occupazionale, rivedendo anche alcuni interventi previsti nella L. 2/2009. Su questa base, sono stati stipulati accordi fra il Ministero del Lavoro e le Regioni. Alle Regioni spetta il finanziamento del 30% dell'importo erogato e ai fondi nazionali il restante 70% e i costi della contribuzione figurativa

La legge n. 2/2009 ha prorogato, inoltre, per il 2009 i trattamenti relativi alla Cassa integrazione guadagni straordinaria e alla mobilità in favore dei lavoratori delle imprese commerciali e delle agenzie di viaggio con più di 50 dipendenti e delle imprese di vigilanza con più di 15 addetti; l'onere è pari a 45 milioni di euro per il 2009.

Con la successiva Legge n. 33/2009, sono state introdotte alcune modifiche alle indennità disposte in via sperimentale con la Legge n. 2/2009 (art. 19, c. 1-2). Per i collaboratori coordinati e continuativi, la quota dell'indennità – calcolata sul reddito percepito nell'anno precedente – è stata innalzata dal 10% al 20%. La L. n.33/2009 prevede, inoltre, all'art. 7-ter, c. 6, criteri omogenei per l'accesso alle forme di integrazione del reddito per i lavoratori destinatari di Cassa integrazione guadagni e mobilità in deroga. Per i primi l'ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria è subordinata ad un'anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno 90 giorni; per i secondi il diritto all'indennità di mobilità in caso di licenziamento per riduzione di personale è subordinato ad una anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato in rapporti non a termine. I trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale previsti dalla L. n.2/2009, integrata con la Legge n. 33/2009, possono essere prorogati per periodi non superiori ai 12 mesi e sulla base di accordi specifici stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Tali accordi devono prevedere una progressiva riduzione dell'importo dei trattamenti ad ogni proroga successiva (nella misura del 10, del 30 e del 40%); le proroghe successive alla seconda sono anche subordinate alla frequenza di specifici programmi di reimpiego da parte dei lavoratori.

Con il successivo decreto legge n.78/2009, convertito con modifiche dalla legge n.102 del 3 agosto 2009, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della*

partecipazione italiana a missioni internazionali" **(all.4)** sono state individuate nuove misure finalizzate al contrasto dell'attuale criticità della congiuntura economica.

In particolare, le misure che interessano direttamente i lavoratori si possono così riassumere :

- *per incentivare il lavoro e aiutare i lavoratori in difficoltà:*

1) Rientro anticipato dei lavoratori cassintegrati

I lavoratori in cassa integrazione possono essere impiegati dall'impresa di appartenenza in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento. L'inserimento del lavoratore nelle attività del progetto può avvenire sulla base di uno specifico accordo tra le parti sociali stipulato presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. I lavoratori che rientrano in attività continuano a percepire il trattamento di cassa integrazione (80 per cento dello stipendio) e a questo si aggiunge a carico dell'impresa la differenza rispetto alla retribuzione intera.

2) Erogazione anticipata in un'unica soluzione dei sussidi per finalità di auto-impiego

In via sperimentale per gli anni 2009, 2010, i lavoratori destinatari di sostegni al reddito (cassa integrazione, mobilità e così via), che intendono costituirsi in cooperativa o avviare un'attività di lavoro autonomo, possono chiedere l'erogazione anticipata in un'unica soluzione dell'ammontare non goduto dei sussidi.

3) Rafforzamento dei contratti di solidarietà

Il trattamento di integrazione salariale previsto nel caso di ricorso ai contratti di solidarietà viene aumentato dal 60 all'80 per cento della retribuzione. Gli incentivi indicati si aggiungono a quelli già introdotti..

4) Assunzione agevolata dei percettori di forme di sostegno al reddito

Le imprese che assumono lavoratori destinatari di forme di sostegno al reddito (cassa integrazione, mobilità e così via) hanno diritto a ottenere incentivi pari all'ammontare del sussidio non goduto del lavoratori assunto.

5) Possibilità per i lavoratori cassintegrati di lavori brevi pagati attraverso i voucher

I lavoratori cassintegrati possono svolgere lavori occasionali di tipo accessorio pagati attraverso il sistema dei buoni lavoro nel limite di 3 mila euro l'anno.

In particolare, per il potenziamento ammortizzatori sociali, è stato disposto che in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010 l'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà venga aumentato nella misura del venti per cento del trattamento perso a seguito della riduzione di orario nel limite massimo di 40 milioni di euro per l'anno 2009 e di 80 milioni di euro per l'anno 2010.

In riferimento non solo al primo quesito della osservazione (meccanismi di adattamento dei salari nel corso della attuale congiuntura economica) ma anche al secondo, (disposizioni volte a prevenire fenomeni di arretrati salariali) si conferma quanto già indicato nei precedenti rapporti relativi rispettivamente alla Convenzione n. 131/70 ed alla Convenzione n.95/49.

Tuttavia è necessario far presente, per doverosa integrazione delle informazioni ivi fornite, che in considerazione delle difficoltà emergenti dalla situazione di crisi finanziaria ed in considerazione del ruolo svolto dalle parti sociali in questo contesto, è stato siglato il nuovo Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, che modifica e sostituisce alcune regole contenute nel protocollo del 23 luglio 1993. **(all.5)**

L'accordo ha carattere sperimentale per quattro anni e le principali modifiche riguardano :

- la durata dei contratti prevedendo un rinnovo ogni tre anni sia per la parte normativa che per quella economica;
- le modalità di determinazione dell'inflazione ai fini degli aumenti salariali nei contratti nazionali : viene abbandonato il criterio di sviluppo della retribuzione sulla base dell'inflazione programmata per passare ad un aumento basato su un indice di carattere previsionale con orizzonte triennale costruito sulla base di un parametro europeo che tiene conto dei prezzi al consumo denominato indice (IPCA - Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione).

L'indice, di cui sopra, è considerato al netto dei costi dei beni energetici, per evitare la perdita del potere di acquisto dei salari. Particolare attenzione, è stata dedicata alle misure fiscali connesse alla contrattazione decentrata, con lo specifico riconoscimento della necessità che vengano incrementate, rese strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia.

La tendenza a favorire un progressivo decentramento della contrattazione collettiva è motivata dal fatto che si ritiene che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni.

Si segnala, inoltre che sono stati siglati accordi a livello regionale, in attuazione di un Accordo Stato/Regioni di Febbraio 2009, (stanziati complessivamente 8 miliardi di euro per il biennio 2009-2010) per l'accesso agevolato al credito delle imprese e per la riduzione dell'orario di lavoro (Contratti di solidarietà) e Accordi, sempre a livello regionale, per l'estensione degli Ammortizzatori sociali a chi ne era privo utilizzando anche il Fondo Sociale Europeo per le politiche attive e passive del lavoro.

Per quanto riguarda la individuazione di strumenti atti, anche ad ampio raggio, a garantire al lavoratore il pagamento delle retribuzioni arretrate, la legislazione vigente, già prima della insorgenza della crisi economica, aveva predisposto una organica disciplina.

Infatti, con il Decreto legislativo n.124/2004, veniva espressamente previsto, che, qualora il datore di lavoro ritardi o ometta, in tutto o in parte, il pagamento delle somme dovute siano individuate procedure alternative e più celeri di soluzioni delle controversie patrimoniali.

Le procedure, così definite sono :

- o la Conciliazione Monocratica
- o la Diffida Accertativa per crediti patrimoniali.

Mediante **la conciliazione monocratica** (art.11 d.lgs. 124/04) si previene l'insorgenza di controversie tra le parti del rapporto di lavoro (anche con riferimento ai rapporti di lavoro a progetto e di collaborazione coordinata e continuativa) nel caso in cui l'inadempimento sia di tipo civile o amministrativo.

La conciliazione può avere ad oggetto unicamente questioni relative a diritti patrimoniali del lavoratore.

La conciliazione può essere contestuale, quando viene attivata direttamente, previo consenso delle parti, dall'ispettore nel corso dell'espletamento di un accesso ispettivo (vi è stato l'accesso nei locali aziendali ma non sono stati acquisiti ancora elementi di prova di violazione amministrative) oppure preventiva, quando la DPL competente, a seguito di una richiesta di intervento da parte del lavoratore o dell'organizzazione sindacale che lo rappresenta convoca gli interessati ed effettua un tentativo di conciliazione fra prestatore e datore di lavoro. Le parti possono farsi assistere da associazioni, sindacati o professionisti (ma non è obbligatoria la presenza del sindacato).

Il tentativo di conciliazione, che può riguardare solo diritti disponibili del lavoratore, può portare ad un accordo risultante da apposito verbale, cui dovrà seguire il

pagamento da parte del datore di lavoro delle somme dovute al lavoratore nella misura concordata ed il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi.

Ciò determina l'estinzione del procedimento ispettivo e la non applicazione di alcuna sanzione, mentre, qualora l'accordo non venga raggiunto oppure le parti non acconsentano al tentativo di conciliazione, si procede con l'accertamento ispettivo.

La **diffida Accertativa (D.A.)** per crediti patrimoniali, ha invece la funzione di agevolare l'onere probatorio a carico del lavoratore, destinato ad essere esercitato in sede di indagine ispettiva quando emergano inosservanze dalle quali derivano crediti patrimoniali in favore dei lavoratori.

Il reddito del lavoratore, in questo caso, sarà direttamente provato da un provvedimento amministrativo denominato appunto diffida, opportunamente convalidata all'Amministrazione.

Le somme spettanti al lavoratore devono essere connesse ad un qualsiasi istituto, patrimoniale e non, avente contenuto economico, derivante dalla disapplicazione di norme di legge o di natura negoziale (contratto collettivo, di qualsiasi livello, o individuale).

Si può trattare, ad esempio, delle somme spettanti per l'effettuazione di lavoro straordinario o notturno, oppure delle differenze retributive allorché le retribuzioni siano al di sotto dei minimi tabellari previsti dal CCNL.

Presupposto operativo per l'esercizio della D.A. è che tali somme siano certe, sia sotto l'aspetto del diritto del lavoratore, sia sotto l'aspetto quantitativo.

L'esercizio del potere di diffida rappresenta una facoltà e non un obbligo per l'ispettore del lavoro e la sua discrezionalità, è limitata alla esatta individuazione del credito spettante al lavoratore (rilevati ed acquisiti gli elementi oggettivi di fatto e di diritto circa le somme) ed alla intimazione del pagamento al datore di lavoro.

Nei limiti, della sussistenza di presupposti oggettivi e predeterminati circa l'erogazione dei compensi, la D.A. può essere esercitata anche nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo (collaborazione coordinata e continuativa e lavoro a progetto).

In presenza dei presupposti indicati dal D.Lgs.124/2004, l'ispettore diffida il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme dovute entro un certo termine (corrispondente a trenta giorni).

A seguito della notifica dell'atto di diffida, il datore può:

-adempiere, corrispondendo le somme direttamente al lavoratore : in questo caso il pagamento della somma al lavoratore fa sì che la diffida perda efficacia.

- promuovere entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento, un tentativo di conciliazione presso la DPL;
- non adempiere :

Nel caso di esito negativo (mancato accordo) o nel caso in cui il datore abbia fatto decorrere inutilmente il termine per la proposizione del tentativo di conciliazione senza avere adempiuto, la D.A acquista, con apposito provvedimento del direttore della DPL, valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo.

Nel Rapporto annuale per l'attività di vigilanza per l'anno 2009, si segnalano 13.008 conciliazioni monocratiche a fronte delle 7.169 del 2008.

Si registrano risultati positivi in ordine ai provvedimenti di diffida accertativa che rispetto al 2008, (2.609 provvedimenti) sono saliti a 7.269 nel 2009 con conseguente recupero di somme da parte dei lavoratori pari a euro 16.858 per l'anno 2009.

Sempre nel corso dell'anno 2009, sono state contestate violazioni amministrative e ipotesi di reato per un totale di 466.456 a fronte delle 367.974 del 2008.

Per quanto attiene la risposta al quesito relativo alla protezione dei lavoratori nell'ambito delle procedure di insolvenza si fa presente che è stato istituito presso l'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) con legge 29 maggio 1982, n. 297, e successive modifiche e integrazioni il "**Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto**" avente lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro, in caso di insolvenza di quest'ultimo, nel pagamento del T.F.R. e/o delle ultime tre mensilità ai lavoratori subordinati, cessati dal lavoro, o loro aventi diritto. (art.2120 c.c.)

Al fondo , che costituisce un mezzo di tutela per quei lavoratori nei confronti dei quali il datore è insolvente, sono interessati tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento all'Istituto del contributo che alimenta la Gestione, compresi i lavoratori con la qualifica di apprendista ed i dirigenti di aziende industriali, nonché i soci delle cooperative di lavoro; sono invece esclusi dall'intervento del Fondo gestito dall'INPS i giornalisti in quanto la prestazione è assicurata dall'INPGI.

La domanda di intervento del Fondo deve essere presentata dal lavoratore o dai suoi eredi alla Sede dell'INPS nella cui competenza territoriale l'assicurato ha la propria residenza e nel caso in cui sia avanzata ad una Sede diversa essa sarà trasferita d'ufficio a quella territorialmente competente.

Riguardo i presupposti necessari per beneficiare delle prestazioni del fondo, si fa una distinzione tra due tipologie di datore di lavoro in base al fatto se sono soggetti o meno alle disposizioni del R.D. 16 marzo 1942, n. 267 (Legge fallimentare).

Col il successivo decreto legislativo 19/8/2005, n. 186 adottato in attuazione della direttiva del Consiglio dell' Unione Europea 2002/74/CE del 23 settembre 2002 sono state regolamentate anche le situazioni "transnazionali".

Il fondo non spetta ai dipendenti di:

Aziende esattoriali (il TFR viene corrisposto direttamente a carico del fondo esattoriali)

Aziende del gas

Aziende dazio (TFR a carico del CONSAP)

Aziende agricole (limitatamente agli operai a tempo determinato, impiegati e dirigenti-TFR a carico dell'EMPAIA)

Amministrazioni dello stato e parastato

Regioni, province e comuni

Ai giornalisti professionisti (INPGI)

Si segnala infine che dalle ultime Circolari INPS n. 74/2008 (**all6**), in materia di intervento del Fondo di Garanzia istituito per la liquidazione del TFR e per la tutela dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, in caso di insolvenza del datore di lavoro e la Circolare n. 32/2010 (**all.7**)(che ha modificato la circolare n. 74, soltanto per alcuni aspetti procedurali le modalità di intervento del Fondo di garanzia per il TFR), si evincono le modalità con le quali l'Istituto ha applicato le norme di cui alla Direttiva CE n. 987/80 e ai testi normativi di attuazione L. n. 297/1982 e D.lgs n.80/ 92 a tutela dei lavoratori nei casi di insolvenza del datore di lavoro.

Nelle circolari suindicate sono chiaramente esposti gli elementi di fatto e di diritto, nonché gli aspetti procedurali che consentono ai lavoratori di conseguire la protezione dei propri crediti di lavoro in materia di TFR ex art. 2120 c.c. (Circ. n. 74/2008 capoversi da 3 a 3.8.2, Circ. n. 32/2010 da para.1 a 4) e relativamente ai crediti retributivi inerenti gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, purché rientranti nei dodici mesi indicati dall'art. 2, comma 1, del D.lgs 80/1992 (Circ. n. 74/2008 capoversi da 4 a 4.9).

Per quanto attiene la risposta all'ultima richiesta formulata nella osservazione generale, si conferma quanto già indicato nei precedenti rapporti sulla Convenzione n. 94/1949 ed al riguardo si segnala quanto segue.

Il Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE, contiene disposizioni a tutela del lavoratori.

In particolare, l'art. 38 del citato codice, esclude dalla partecipazione alle gare i soggetti che hanno commesso gravi infrazioni debitamente accertate alle norme in materia di sicurezza e a ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro, che hanno commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali, secondo la legislazione italiana o dello Stato in cui sono stabiliti; che non siano in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

Si segnala, inoltre che gli articoli 4, 5, 6 dell'emanando regolamento di attuazione del codice dei contratti pubblici dettano specifiche disposizioni in materia di tutela dei lavoratori e regolarità contributiva, mutuando le disposizioni del D.M. LLPP 19 aprile 2000, n. 145 (articoli 7 e 13) e quanto previsto dalla circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Il citato regolamento prescrive che la certificazione di regolarità contributiva debba essere richiesta per gli appalti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture:

- per la verifica della dichiarazione resa in sede di gara
- per l'aggiudicazione dell'appalto
- per la stipula del contratto
- per il pagamento degli stati di avanzamento lavori o delle prestazioni relative a servizi e forniture
- per il collaudo, per il certificato di regolare esecuzione, per il certificato di verifica di conformità ed il pagamento del saldo finale.

Per i subappalti, è fatto obbligo alle amministrazioni aggiudicatrici di acquisire d'ufficio il documento unico di regolarità contributiva in corso di validità relativo ai subappaltatori ai fini del rilascio dell'autorizzazione di cui all'articolo 118, comma 8, del codice, nonché per il pagamento degli stati di avanzamento lavori o delle prestazioni relative a servizi e forniture e per il collaudo, per il certificato di regolare esecuzione, per il certificato di verifica di conformità e per il pagamento del saldo finale; per le medesime finalità, l'esecutore è obbligato a trasmettere il documento unico di regolarità contributiva in corso di validità relativo ai subappaltatori ai soggetti che non sono un'amministrazione aggiudicatrice.

Inoltre, si prevede che in caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente dell'esecutore o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegati nell'esecuzione del contratto, in caso di inadempimento dell'appaltatore, le stazioni appaltanti possano pagare anche in corso d'opera

direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'esecutore del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.

Sempre con riferimento alla disciplina del subappalto, le disposizioni di cui all'articolo 118 del citato codice dispongono che, nel bando di gara, la stazione appaltante indica che provvederà a corrispondere direttamente al subappaltatore o al cottimista l'importo dovuto per le prestazioni dagli stessi eseguite o, in alternativa, che è fatto obbligo agli affidatari di trasmettere, entro venti giorni dalla data di ciascun pagamento effettuato nei loro confronti, copia delle fatture quietanzate relative ai pagamenti da essi affidatari corrisposti al subappaltatore o cottimista, con l'indicazione delle ritenute di garanzia effettuate; qualora gli affidatari non trasmettano le fatture quietanzate del subappaltatore o del cottimista entro il predetto termine, la stazione appaltante sospende il successivo pagamento a favore degli affidatari; nel caso di pagamento diretto, gli affidatari comunicano alla stazione appaltante la parte delle prestazioni eseguite dal subappaltatore o dal cottimista, con la specificazione del relativo importo e con proposta motivata di pagamento.

Inoltre, si prevede che l'affidatario sia tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; lo stesso è, altresì, responsabile in solido dell'osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell'ambito del subappalto. L'affidatario e, per suo tramite, i subappaltatori, trasmettono alla stazione appaltante prima dell'inizio dei lavori la documentazione di avvenuta denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, nonché copia del piano di sicurezza e coordinamento.

Si precisa, altresì, che, al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, il documento unico di regolarità contributiva è comprensivo della verifica della congruità della incidenza della mano d'opera relativa allo specifico contratto affidato. Tale congruità, per i lavori è verificata dalla Cassa Edile in base all'accordo assunto a livello nazionale tra le parti sociali firmatarie del contratto collettivo nazionale comparativamente più rappresentative per l'ambito del settore edile ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Per quanto attiene più in generale alle azioni di stimolo fiscale intraprese dal Governo nel settore delle infrastrutture per fronteggiare gli effetti derivanti dalla crisi, si fa presente che il piano in funzione anticrisi, di cui al citato D.L. n. 5 convertito con

legge 33/09, seppure attivato con una pluralità di strumenti (sostegno al settore industriale ed alle imprese, misure volte a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, sostegno al potere di acquisto alle famiglie) e sviluppato in fasi successive e coordinate, ha previsto, misure strutturali per il sostegno degli investimenti pubblici con particolare riguardo alle infrastrutture ed alla attività di ricerca e sviluppo anche attraverso una accelerazione di investimenti pubblici mediante la velocizzazione procedurale / amministrativa e l'utilizzo di strumenti di " project financing".

Si segnala, inoltre, che con la successiva manovra correttiva, approvata dal Consiglio dei Ministri il 25 maggio 2010, ed il successivo decreto 31 maggio 2010, n.125 recante "Misure urgenti finalizzate alla stabilizzazione finanziaria e alla competitività economica" convertito in nella Legge n. 122/10 del 30 luglio 2010 è stato previsto un rifinanziamento del fondo per le infrastrutture pari a 5 miliardi di euro.

Si ritiene opportuno evidenziare, tuttavia, che rispetto alle misure adottate con la legge n. 33/09, la manovra anticrisi del 2010 ha adottato soprattutto misure finalizzate alla stabilizzazione finanziaria e alla competitività economica, con interventi incentrati sui tagli alla spesa pubblica, riduzione dei costi della politica e della Pubblica Amministrazione.

Allegati

All. 1- Legge Finanziaria per il 2009 (L. 203/2008, art. 2, c. 36-38);

All. 2- Decreto Legge n. 185/2008, convertito con la Legge n. 2/2009;

All. 3- Decreto Legge n. 5/2009 convertito con la Legge n. 33/2009 ;

All. 4- Decreto legge n.78/2009, convertito con modifiche dalla legge n.102 del 3 agosto 2009;

All. 5 Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009,

All. 6- Circolare INPS n. 74/2008;

All. 7- Circolare n. 32/2010 ;

Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.

CONFINDUSTRIA

CONFCOMMERIO

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA -
CONFAPI**

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA - ABI

CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE - CONFCOOPERATIVE

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE - LEGACOOOP

CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO - CNA

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE -
CONFARTIGIANATO**

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE -
CONFAGRICOLTURA**

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITA' -
C.I.D.A.**

UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.