

Unione Europea



REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana

PRESIDENZA

Commissione regionale per

l'Emersione del Lavoro non Regolare

via Gen. Vincenzo Magliocco n° 45 – 90141 Palermo



*Attività di governo nella gestione
della Commissione per l'Emersione
del Lavoro non Regolare in Sicilia*

I grandi economisti dell'era capitalista, del passato ma anche i contemporanei, suggeriscono che i migliori investimenti, con qualsiasi tipo di risorse, avvengono nei periodi di crisi. Le motivazioni sono facilmente intuibili, pertanto, vogliamo iniziare richiamando alla memoria, quanto è stata, è ciò che ha prodotto, la storia del mercato del lavoro italiano e in Sicilia negli ultimi venticinque anni.

Con la Legge n° 197 del 24.06.1997 meglio conosciuta come il "*Pacchetto Treu*" è stato introdotto, in Italia, il lavoro temporaneo.

La legge stabilisce, orari di lavoro, retribuzione e situazioni in cui il lavoro temporaneo diventa a tempo indeterminato.

Il "*Pacchetto Treu*", entrando a far parte della legislazione lavorista italiana, muta la tradizionale concezione del mercato del lavoro, privato e pubblico, che aveva avuto da sempre una connotazione tipica di "rigidità", recando in esso profonde modifiche.

La sfida è stata particolarmente impegnativa: si trattava di porre le premesse per dare un nuovo ordine alla vecchia architettura dei rapporti sociali legati al mondo del lavoro. Ma era una sfida irrinunciabile. Solo le riforme – le riforme di qualità, – possono infatti prevenire i rischi di destrutturazione e deregolazione strisciante del nostro mercato del lavoro e governare l'impetuoso mutamento in atto nei rapporti economici e sociali.

La legge contiene disposizioni che regolano direttamente determinati istituti (**apprendistato, tirocini, lavoro interinale**), disposizioni sulla produzione legislativa futura e disposizioni di rinvio della contrattazione sociale. Il **lavoro interinale**, precedentemente vietato dalla Legge n° 1369 del 1960 (Divieto di intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro), entra, pertanto, a far parte dell'ordinamento italiano del lavoro, con questa legge.

Nella fattispecie, il riferimento ha indirizzo al contratto di fornitura di lavoro temporaneo che poteva essere concluso nei casi e nei limiti previsti dai contratti nazionali applicati nell'impresa utilizzatrice, nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali, nei casi di sostituzione di lavoratori assenti;

Qualora i soggetti abilitati alla fornitura sarebbero state le società di capitali o le cooperative che osservino certi requisiti relativamente alla distribuzione sul territorio nazionale (almeno 4 regioni), nonché alle somme da versare come capitale sociale (un miliardo delle vecchie lire), come deposito cauzionale per i primi due anni (700 milioni delle vecchie lire), come fideiussione bancaria dal terzo anno in poi (5% del fatturato e comunque non meno di 700 milioni delle vecchie lire). Tali soggetti avrebbero potuto svolgere l'attività solo in via esclusiva e su autorizzazione del ministero del Lavoro, sentita la Commissione Centrale per l'Impiego (Commissione Regionale per l'Impiego, in Sicilia).

Successivamente attraverso la "Legge Biagi" si è teso a riformare il lavoro in Italia secondo le migliori esperienze in Europa. Con la "*legge Biagi*" il Parlamento autorizza il Governo a emanare, nell'arco degli anni successivi alla sua pubblicazione, alcuni decreti legislativi contenenti misure di particolare rilevanza e priorità per riformare in tempi rapidi e certi il mercato del lavoro del nostro Paese.

Gli obiettivi di questa riforma sono stati chiaramente indicati dal Governo già nel «Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. *Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*» (ottobre 2001) e, successivamente, sono stati condivisi dalle trentanove organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del «*Patto per l'Italia*» (luglio 2002).

Tali obiettivi si ispirano alle indicazioni delineate a livello comunitario, nell'ambito della cosiddetta Strategia Europea per l'occupazione, e riguardano:

- la creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso a una occupazione regolare e di qualità;
- la messa in atto di una strategia coordinata volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro;

- l'introduzione di forme di flessibilità regolata, e contrattata con il sindacato, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro;
- l'introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- il perseguimento di politiche del lavoro efficaci e moderne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, e a favore di quelle categorie di persone che oggi incontrano maggiori difficoltà nell'accesso a un lavoro regolare e di buona qualità;
- l'affermazione di un maggiore ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione.

OCCUPABILITÀ, IMPRENDITORIALITÀ, ADATTABILITÀ e PARI OPPORTUNITÀ sono i quattro pilastri su cui si basa la cosiddetta Strategia Europea per l'occupazione e sono anche le parole chiave con cui leggere la "riforma Biagi":

- **l'occupabilità** è rivolta ad assicurare ai giovani e ai disoccupati gli strumenti per fronteggiare le nuove opportunità occupazionali e i cambiamenti repentini del mercato del lavoro. Un elemento essenziale di questo pilastro è la consapevolezza della necessità di interventi immediati, prima cioè che gli individui diventino disoccupati di lungo periodo. In questa area si collocano le misure volte a rendere moderni ed efficienti i servizi per l'impiego, nonché le misure volte a innalzare la qualità del lavoro soprattutto mediante interventi in formazione e istruzione;
- **l'imprenditorialità** si basa sul presupposto che la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro richiede un clima imprenditoriale dinamico. La flessibilità del mercato del lavoro agevolerà la creazione di nuove imprese, lo sviluppo di quelle già esistenti, e la promozione di nuove iniziative all'interno delle imprese di grandi dimensioni.

La riforma Biagi intende favorire tutte le misure idonee a garantire la creazione di nuove forme di lavoro, incluse le collaborazioni coordinate e continuative e l'autoimprenditorialità, e a ripristinare una competizione corretta tra le imprese, oggi falsata dalla presenza di una vasta area di lavoro sommerso;

- **la adattabilità** è il pilastro destinato a incidere maggiormente sugli attuali assetti della organizzazione del lavoro e si propone di agevolare il processo di transizione della nostra economia verso la società della informazione e della conoscenza. I nuovi mercati globali richiedono maggiore flessibilità e un più ampio ventaglio di schemi contrattuali per cogliere appieno le occasioni di lavoro offerte dalle tecnologie della informazione e della comunicazione. La “legge Biagi” asseconda queste esigenze, garantendo in ogni caso che coloro che lavorano con contratti di tipo flessibile godano di una sicurezza adeguata e di una posizione occupazionale più elevata;

- **le pari opportunità** sono il parametro più efficace per comprendere la doppia valenza, non solo economica ma anche sociale, della modernizzazione dei mercati del lavoro. Non solo le donne devono poter lavorare con il trattamento economico e normativo garantito agli uomini, ma anche con uguali responsabilità e opportunità di carriera. Le misure di riforma contenute nella “legge Biagi” hanno come obiettivo prioritario l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e, in generale di tutte le categorie di persone a rischio di esclusione sociale.

In attuazione del diritto costituzionale al lavoro (art. 4 Cost.) le misure contenute nella legge si prefiggono di garantire a tutti le medesime opportunità di accesso a una occupazione regolare e di buona qualità.

“Approvata la “legge Biagi” il Governo si impegna ora a dare rapida e concreta attuazione ai principi e alle linee riformatrici in essa contenuti.

Una situazione economica internazionale certo non favorevole e i gravi problemi del nostro mercato del lavoro ci indicano che il percorso da compiere per avvicinarci agli altri Paesi europei è ancora molto lungo e tortuoso. Ma oggi, proprio grazie agli strumenti contenuti nella “legge Biagi”, possiamo guardare al futuro con ottimismo.

Quello stesso ottimismo con cui il nostro “Professore” ha tracciato le linee di riforma per affrontare le sfide dei moderni mercati del lavoro, convincendoci che, paradossalmente, sono proprio le inquietanti stime del lavoro nero e irregolare presenti nel nostro Paese a dimostrare come non sia tanto il lavoro a mancare.

Quello che sino a oggi mancava erano piuttosto regole e schemi giuridici in grado di interpretare forme e manifestazioni dei moderni modi di lavorare. Schemi e regole flessibili e adattabili, tali in ogni caso da consentire l'emersione del lavoro nero e una più equa ripartizione delle tutele del lavoro a favore di tutti coloro che si affacciano sul mercato del lavoro.

La riforma Biagi contempla un insieme di interventi coerenti con l'obiettivo di adattamento del quadro giuridico di riferimento. Interventi volti soprattutto alla promozione di una società attiva e di un lavoro di migliore qualità, ove maggiori siano le possibilità di occupazione per tutti, più moderne, modulabili e adatte alle esigenze dei lavoratori e delle imprese le regole che presiedono alla organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro.

Coerentemente a uno sforzo di trasparenza e chiarezza, che ha sempre contraddistinto l'impegno del Governo sul mercato del lavoro a partire dalla presentazione del Libro Bianco solo pochi mesi dopo il suo insediamento, intendiamo ora, anche grazie alla pubblicazione di questo opuscolo, affidare direttamente al giudizio dei cittadini la valutazione della bontà delle riforme intraprese con la “legge Biagi”.

Si è altrettanto certi che, al di là di ogni ulteriore parola, saranno le nuove opportunità di impiego e di occupazione regolare messe in moto dal processo di riforma approvato oggi dal Parlamento a dimostrare l'enorme importanza del lavoro sin qui fatto e a tributare il giusto riconoscimento al lavoro e all'impegno progettuale del prof. Marco Biagi.” Così il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Roberto Maroni, accompagnava “*il libro bianco*” della riforma Biagi.

Alla rappresentazione di innovazione giurilavorista italiana del testo integrato, sulla Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, vengono pubblicate le novità introdotte:

- un nuovo regime autorizzatorio e di accreditamento degli operatori pubblici e privati nonché la ridefinizione della borsa continua del lavoro;

- l'introduzione della tipologie contrattuali della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'appalto di servizi, contratto a orario modulato, contratto a tempo parziale, lavoro ripartito e intermittente;
- un nuovo ruolo per il contratto di apprendistato, che diventerà il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in stretta coerenza con la riforma del sistema educativo con l'introduzione di un monte minimo di ore dedicate alla formazione "formale", che si potrà essere svolta all'esterno come all'interno della azienda;
- l'introduzione del contratto di inserimento, che sostituisce il contratto di formazione e lavoro, si rivolge soprattutto alle donne delle aree svantaggiate e ai lavoratori più "anziani";
 - la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative, che dovranno essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa (c.d. "lavoro a progetto").

Attraverso gli istituti costitutivi, del Pacchetto di Tiziano Treu e riforma di Marco Biagi, emergono le sostanziali innovazioni, dando una inedita impronta alla visione giurislavorista di adeguamento alle nuove spinte che venivano dal basso della società, muovendo in direzione delle attese, tendenti alla soddisfazione compiuta delle stesse, attraverso la norma che risolve problematiche legate alle dinamiche del mercato del lavoro:

- della trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro intercorrenti con lavoratori conseguenti nei successivi tre anni i requisiti pensionistici con contestuale assunzione a tempo parziale di giovani di età inferiore a 32 anni;
- dei contratti a tempo parziale stipulati con lavoratrici che rientrano nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;
- contratti a tempo parziale nei settori della salvaguardia dell'ambiente e del territorio, del recupero degli spazi urbani e dei beni culturali;
- contratti a tempo parziale stipulati da imprese che abbiano attuato interventi volti al risparmio energetico e all'uso di energie alternative.

Atteso che, si è introdotti nella nuova idea di rapporti lavorativi, gettando le basi nella nuova prospettiva circa i rapporti di lavoro, istituendo una nuova figura di lavoratore attraverso il **precariato**, termine con il quale si intende, generalmente, la condizione di quelle persone che vivono, involontariamente, in una situazione lavorativa che rileva, contemporaneamente, due fattori di insicurezza:

1. mancanza di continuità del rapporto di lavoro e certezza sul futuro;
2. mancanza di un reddito adeguato su cui poter contare per pianificare la propria vita presente e futura.

Con questo termine si intende fare altresì riferimento al cosiddetto **lavoro nero** e al fenomeno degenerativo dei contratti cosiddetti flessibili (**part-time, contratti a termine, lavoro interinale, lavoro parasubordinato**).

Occorre rilevare che sebbene flessibilità e precariato siano due fenomeni solo indirettamente correlati, ma non sovrapponibili e assimilabili, si caratterizzano entrambi per l'espansione delle forme contrattuali atipiche.

La presenza in Italia di redditi mediamente più bassi, sia in valore assoluto che in termini di potere d'acquisto, rispetto per es. agli altri paesi dell'Unione Europea pre-2004 o agli USA, che risulta solitamente ancora più accentuata proprio tra i lavoratori precari, comporta peraltro l'impossibilità di accumulare sufficienti risparmi per affrontare in sicurezza i periodi di disoccupazione e ricerca di nuovo lavoro successivi ad un mancato rinnovo del contratto (condizione invece abituale in quei paesi dove i redditi sono mediamente più alti soprattutto tra i lavoratori flessibili), esponendo quindi il lavoratore al rischio di dover accettare, lavori ancora più flessibili e meno renumerativi dei precedenti, pur di avere un reddito con cui provvedere alla propria sussistenza, creando quindi una forma di retroazione che accentua ulteriormente l'insicurezza e gli altri problemi derivanti dalla precarietà.

Dietro la prima liberalizzazione del mercato del lavoro, partita con la legge 196/97 e poi aggiornata con la legge Biagi, c'è dunque un popolo ancora impegnato a crescere. E che, con ogni probabilità, guarderà da lontano ma, con trepidazione e sconforto, il confronto politico nazionale e regionale sulle nuove regole della flessibilità.

Oggi il lavoro interinale, che la riforma del 2003 ha ribattezzato "somministrazione di lavoro a tempo determinato", rappresenta solo lo 0,64% del totale degli occupati, contro l'1% della Germania, il 5% del Regno Unito o il 2,2% dell'Ue. E tra i vari tipi di contratti a termine sottoscritti ogni anno nel nostro Paese, gli interinali non superano la soglia del 3%, secondo l'ultimo rapporto sul mercato del lavoro diffuso a fine luglio dal Cnel. È un settore, insomma, con ampi margini di crescita. E che potrebbe andare ben oltre quei contratti medi di 12-19 giorni con cui attualmente molte medie imprese, soprattutto dell'industria e dei servizi, tamponano le necessità stagionali o congiunturali.

Il profilo di chi cerca il suo primo impiego tramite un'Agenzia resta quello di un under 40 non laureato, nel 20% dei casi immigrato, e con un specializzazione ancora tutta da costruire. «Siamo un mercato ancora giovane e per questo poco esposto agli effetti del ciclo economico – affermano l'Agenzia Adecco e Assolavoro –.

Un mercato che deve fare i conti con il ritardo culturale di un Paese e ancor più nella nostra Regione che, finora, ha concepito e continua a concepire il contratto a tempo indeterminato come il vero rapporto di lavoro».

Il problema dell'interinale nella nostra regione come in Italia, sia nel rapporto di lavoro pubblico sia privato è che non si sta consolidando, com'è avvenuto per esempio in Germania, dove cresce il numero di addetti che viene assunto a tempo indeterminato dalle Agenzie e che poi continuano a svolgere missioni più o meno lunghe (anche di alcuni mesi) presso le aziende clienti.

Positivo, sia pure come prima tendenza, è invece il dato di flusso, vale a dire la percentuale di quanti passano dall'interinale al contratto a tempo indeterminato. Secondo Assolavoro il 35% degli interinali, dopo qualche missione (così si chiama l'esperienza di impiego temporaneo presso l'azienda cliente dell'Agenzia) trova un contratto definitivo.

Il dato cambia tra le diverse Regioni (forbice che si allarga andando sempre più a sud d'Italia) e settori di attività, presupposto non ancora consolidato nelle indagini ufficiali del ministero del Lavoro, dell'Isfol o di Ebitemp, l'ente bilaterale del settore. Ma i 450.855 interinali iscritti all'Inail a fine 2007, valgono come prova indiretta di questo flusso positivo: «In molti casi – spiega ancora l'Agenzia Adecco – un nostro lavoratore arriva al massimo alla terza missione, dopodiché l'azienda gli offre l'assunzione. E il suo nominativo emerge nei dati Inail ».

Anche il sindacato concorda sulle percentuali di conversione in lavoro stabile. Ma continua a criticare l'utilizzo che viene fatto di questa forma di impiego a termine. Come osserva la Nidil- Cgil, il sindacato che rappresenta gli atipici, «questo strumento era nato con una logica di straordinarietà e prevedeva ragioni di causalità specifiche nei contratti.

In breve, doveva essere la risposta a una domanda di lavoro qualificato. Poi, con la legge 30, molti vincoli sono stati stravolti e le tutele per i lavoratori sono state allentate ».

«La legge Biagi ha introdotto in Italia il precariato. Una moderna peste bubbonica che colpisce i lavoratori specie in giovane età. Ha trasformato il lavoro in progetti a tempo.

La paga in elemosina. I diritti in pretese ingannevoli. Tutto è diventato un progetto per poter applicare la Legge Biagi e creare i nuovi schiavi moderni».

Queste sono le parole con cui Beppe Grillo presenta il suo libro denuncia contro il precariato in cui racconta le storie di giovani alle prese con le difficoltà del mercato del lavoro.

Un'operazione simile ma di segno opposto quella di Angela Padrone, vice-caporedattrice de «Il Messaggero», che ha recentemente pubblicato per Marsilio editore «Precari e contenti, storie di giovani che ce l'hanno fatta».

Di questa specie sono le due facce che rendono conto del fenomeno.

Un successo su cui non si discute, quando si parla di interinale, riguarda invece l'industria del settore. Il giro d'affari della agenzie di lavoro, nel 2009, è stato di oltre 9 miliardi.

È un campo occupato soprattutto da multinazionali (spiccano i nomi di Adecco, Manpower e Randstad nella top five), che hanno aperto con grande velocità lungo il territorio nazionale i loro «negozi di collocamento».

Con il risultato che oggi le filiali sono 2.700 e i dipendenti diretti 10.200 (erano 8.500 a fine 2009). Secondo la Confederazione internazionale del private employment, a fine 2008 in Italia erano attive 83 aziende. Ma il grosso del mercato è controllato da una manciata di grandi agenzie. L'ultima fotografia delle quote di mercato resta quella fornita dal Ministero del Lavoro nel suo monitoraggio sul settore di fine 2012. Risulta che le prime 5 agenzie controllano il 52% del mercato.

Da qui affermiamo che, siffatto status provoca un forte contributo alla devianza sul mercato del lavoro, tollerata anche come conseguenza sociale, pertanto il passo al lavoro non regolare è semplice. La conseguenza posta in essere è che alla schiera dei lavoratori non regolari endogeni aggiungiamo i soggetti che si arruolano alla lunga lista lavoratori non regolari esogeni.

Con la locuzione **lavoro nero** o **lavoro irregolare**, quindi con parole in relazione tra loro, costituente un'unità autonoma del lessico, si intende un rapporto di lavoro nel quale un datore di lavoro, sia esso una persona fisica o giuridica, si avvale di prestazioni professionali e/o lavorative di un lavoratore senza riconoscere a questi alcuna copertura previdenziale, di garanzia, e di tutela previste dalla legge.

Ancora senza pagare le imposte previste dalla legge, in virtù di un'assenza di un contratto di lavoro ufficiale ovvero non registrato e dunque giuridicamente nullo/irregolare per le vigenti norme del diritto del lavoro.

Il fenomeno ancora oggi non presenta una definizione giuridica univoca nei vari ordinamenti giuridici statali. Solitamente, e da un punto di vista più sociologico, viene considerata lavoro nero quell'attività a scopo di lucro di tipo sia dipendente che indipendente realizzato in violazione della legge.

Il lavoro nero può presentare orari di lavoro non conformi alla normativa, l'esercizio di attività che eludono il diritto fiscale, cioè violazione nei confronti dello Stato come vera e propria personalità giuridica anche in materia patrimoniale.

Più propriamente indicando lo Stato come soggetto dell'attività finanziaria e più particolarmente indica l'amministrazione tributaria nei rapporti con i contribuenti: il fisco non è, insomma, che il complesso dei rapporti patrimoniali di diritto pubblico dello Stato. Ma anche come evasore del diritto delle assicurazioni sociali, il diritto della concorrenza.

Concetto indicante quale naturale risultato delle libertà fondamentali dell'individuo, in contrapposizione all'economia dirigista nella quale lo Stato determina cosa e quanto produrre. In ultimo diritto in materia di stranieri.

Vi sono, pertanto, due tipologie di lavoro nero:

- quello **subito** ovvero ove il lavoratore è costretto a essere pagato senza regolarizzazione contrattuale o fiscale (e, quindi, pensionistica e assicurativa) "in cambio" di un lavoro. Questa è la situazione tipica di coloro i quali vorrebbero lavoro come dipendenti o parasubordinati nei confronti di un'impresa ma questa non vuole assumerli;
- quello **preteso** dal soggetto stesso che ha un interesse a essere pagato in nero (totalmente o parzialmente). Questo accade nel mondo del lavoro autonomo (per lo meno da parte di coloro i quali lavorano per persone fisiche, dato che le aziende non hanno alcun vantaggio a pagare in nero i lavoratori autonomi o comunque è assai complesso effettuarlo in pratica). Oppure è il classico caso del cosiddetto "doppio lavoro" cioè quello svolto da lavoratori dipendenti (pubblici e privati) fuori dal normale orario lavorativo.

In Italia un primo tentativo di definizione si deve al decreto legge 22 febbraio 2002 n° 12 convertito in legge 23 aprile 2002 n° 73 (*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n° 12, recante disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare*), che all'art. 3 commi 3, 4 e 5 così disponeva:

«3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'impiego di lavoratori dipendenti non risultanti dalle scritture o altra documentazione obbligatorie, è altresì punito con sanzione amministrativa dal 200 al 400 per cento dell'importo, per ciascun lavoratore irregolare, del costo del lavoro calcolato sulla base dei vigenti contratti collettivi nazionali, per il periodo compreso tra l'inizio dell'anno e la data di constatazione della violazione.

4. Alla constatazione della violazione procedono gli organi preposti ai controlli in materia fiscale, contributiva e del lavoro.

5. *Competente alla irrogazione della sanzione amministrativa di cui al comma 3 è l'Agenzia delle entrate. Si applicano le disposizioni del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n° 472, e successive modificazioni, ad eccezione del comma 2 dell'articolo 16". »*

In buona sostanza, si ritiene che sia definibile come "lavoro nero" la situazione in cui un lavoratore sia sconosciuto alle autorità statali competenti, perché non registrato presso i Centri per l'Impiego, presso gli Istituti previdenziali (INPS, INAIL, ENPALS, ecc.). Non dà luogo, invece a lavoro nero o irregolare il mancato o ritardato pagamento dei contributi previdenziali.

La definizione di "lavoro nero" o "lavoro irregolare" acquista importanza al fine della delimitazione della normativa suindicata, la legge n° 248/2006, art. 36 bis, che sanziona pesantemente tale attività. Infatti, la legge dispone che sia punito con sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.500/00 a € 12.000/00, l'impiego di personale non risultante dalle scritture o altre documentazione obbligatoria, cui poi viene aggiunta una maggiorazione di € 150/00 per ogni effettiva giornata di lavoro irregolare.

La sanzione tende pertanto ad essere molto alta, soprattutto se riferita ad anni di lavoro irregolare, e la locuzione "impiego di personale", tende ad ampliare l'ambito di applicazione della norma, non limitandolo esclusivamente al lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.

Tuttavia, ai sensi della sentenza della Corte suprema di cassazione n° 9599/2013 del 19 aprile 2013 la prestazione di lavoro subordinata sottesa all'attività svolta dal prestatore può essere regolarizzata e portare all'instaurazione di un rapporto di lavoro valido e riconosciuto ai sensi di legge.

Vincolante, per far valere tale diritto, addurre testimonianza degli altri dipendenti e produrre documentazione aziendale firmata dall'interessato dalla quale si evinca che il lavoratore abbia nel corso del suo lavoro osservato gli orari di lavoro e le direttive impartite, al pari dei colleghi assunti in maniera regolare.

In generale, nella casistica, vi sono anche casi di "nero" parziale ovvero solo alcuni componenti dello stipendio sono erogate in maniera fraudolenta, con la partecipazione e l'interesse del lavoratore.

Un classico esempio sono le false trasferte: datore di lavoro e lavoratore si accordano perché una parte dello stipendio sia erogata, falsamente, sotto forma di trasferte.

Il vantaggio è per impresa e dipendente, dato che le trasferte non sono soggette a tassazione e non vi è l'obbligo (attualmente) di registrazione analitica delle stesse.

Il legislatore ha previsto che costituisce lavoro illegale, alle condizioni previste dai seguenti illeciti:

1. Lavoro dissimulato;
2. Mercanteggiamento;
3. Illecita prestazione di manodopera;
4. Impiego di stranieri senza permesso di lavoro;
5. Irregolare cumulo di impieghi;
6. Frode o falsa dichiarazione prevista dagli articoli L. 5124-1 (sanzioni per indebita percezione di benefici), L. 5135-1 (sanzioni per indebita percezione di TFR) e L. 5429-1 (sanzione per indebita percezione di indennità di disoccupazione).

Da non sottovalutare nella devianza del mercato del lavoro, il fenomeno del "caporalato" manifestazione criminale avente ad oggetto lo sfruttamento della manodopera lavorativa, con metodi illegali.

Definendo "caporale" il soggetto che, solitamente nelle primissime ore del giorno, adesca manodopera giornaliera, di solito non specializzata, per farla lavorare abusivamente ed illegalmente in diversi settori, i più diffusi riguardano il lavoro nell'agricoltura (lavoro nei campi) e in cantieri edili abusivi. Il fenomeno è molto diffuso in Italia soprattutto nel mezzogiorno. Questo è spesso collegato ad organizzazioni malavitose.

Pratica questa, esistente da decenni nelle aree agricole italiane, ed è anche documentata nelle cronache: nel maggio del 1980 tre ragazze di Ceglie Messapica in Puglia perdono la vita in un autobus dei caporali. Stesso anno il 17 luglio alcuni caporali tentano di investire dei lavoratori e dei sindacalisti di Villa Castelli durante una manifestazione contro il fenomeno.

Tale elemento, generalmente trova grande riscontro nelle fasce più deboli e disagiate della popolazione, ad esempio tra i lavoratori immigrati, come extracomunitari. Nel gennaio 2010 i lavoratori extracomunitari di Rosarno in Calabria organizzano una serie di manifestazioni contro i caporali, la tensione sfocia in una escalation di violenza tra braccianti e abitanti del centro calabrese.

A motivo di ciò, successivamente, sono arrestati a Rosarno 30 caporali, sfruttavano lavoratori extracomunitari che erano costretti a lavorare in condizioni disumane nei campi, raccogliendo agrumi coltivati nel rosarnese, con turni di lavoro pari a 15 ore al giorno, l'inchiesta ha consentito inoltre di fare luce su un sistema di truffe perpetrate ai danni degli enti previdenziali. Sul piano patrimoniale, sono stati sequestrati duecento terreni e venti aziende agricole per un valore complessivo di 10 milioni di euro, e successivamente.

In Sicilia sono documentate simili illeciti, pratiche presenti nel tempo ed in diverse aree a "macchie di leopardo", come il trapanese e alto agrigentino (raccolta e razionalizzazione viti vinicola), nel ragusano (serri culture, con produzione di primizie alimentari e fiori), nel catanese e palermitano (raccolta e trasformazione nella filiera di agrumi) ma, anche in altri settori non specificatamente agresti.

Il legislatore ha previsto con l'art. 12 del D.L. 13 agosto 2011, n° 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n°148 introducendo nel codice penale italiano il nuovo reato di *intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*.

Le pene previste per i cosiddetti "caporali" sono la reclusione da cinque a otto anni e una multa da 1.000/00 a 2.000/00 € per ogni lavoratore coinvolto.

Possiamo così qualificare il fenomeno del lavoro cosiddetto in nero considerato dalla legge, a tutti gli effetti come un vero e proprio lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ad un lavoratore che abbia svolto attività di fatto spettano gli stessi diritti, garanzie, retribuzioni e tutele previste dalla legge per i dipendenti che siano stati assunti regolarmente.

Se per esempio, il datore di lavoro intima oralmente il licenziamento a chi abbia lavorato in nero, ebbene detto licenziamento è considerato illegittimo e non produce effetti, proprio perché esso deve seguire le forme e le modalità previste dalla legge per i lavoratori regolari.

Anche le retribuzioni delle persone assunte a nero devono essere le stesse di quelle assunte con contratto regolare.

Quindi ne deriva che, tra le due categorie di lavoratori la legge non pone differenze sul piano dei diritti e delle tutele solo perché il datore di lavoro abbia voluto, per gli uni e non per gli altri, regolarizzare il rapporto.

Per ottenere tale equiparazione e quindi il riconoscimento delle differenze retributive, il trattamento di fine rapporto e qualsiasi altra garanzia prevista per il lavoratore subordinato, il lavoratore in nero deve instaurare una causa al proprio datore di lavoro /o ricorrere alle attività competenti circa la regolamentazione del rapporto.

Durante la causa e/o il ricorso a contenzioso, per ottenere le differenze retributive è necessario dimostrare che il lavoratore abbia svolto l'attività all'interno dell'azienda, osservato con continuità gli orari di lavoro, aver seguito le direttive impartitegli dal capo così come tutti gli altri colleghi assunti con contratto regolare.

Si può ottenere anche il riconoscimento delle ferie, permessi e festività non godute, purché si dia la prova che nel periodo di lavoro non abbia utilizzato questi riconoscimenti spettanti ai lavoratori subordinati.

A ricordare questo principio fondamentale è stata la sentenza della Cassazione, numero 9599/2013 del 19 aprile 2013. In tale decisione, la Suprema Corte ha altresì chiarito che non rileva che il lavoratore abbia fornito alcune dichiarazioni nel libretto sanitario, dalle quali emergerebbe un impegno solo saltuario presso l'azienda incriminata (*part time*): si tratta infatti di dichiarazioni tendenti a proteggere il datore di lavoro.

Atteso che, tale documento non ha alcun valore confessorio e non serve a salvare l'impresa dalla condanna. L'importante è sottolineare che la prestazione subordinata sia stata di fatto svolta, a prescindere se e con quali forme.

Prevale quindi il cosiddetto "principio della effettività", cioè l'effettività della prestazione. Se la sostanza è quella di un rapporto subordinato a tutti gli effetti, la legge lo considera tale, riconoscendo al lavoratore tutte le conseguenti garanzie.

Anche la prestazione lavorativa in nero svolta per anni presso un parente costituisce un rapporto subordinato a tempo determinato.

Occorre far valere tale diritto tramite la testimonianza degli altri dipendenti e tramite i documenti aziendali firmati dall'interessato dove emerge che il lavoratore abbia nel corso del suo lavoro osservato gli orari di lavoro e le direttive del capo al pari dei colleghi assunti in maniera regolare.

Ricordiamo come requisito fondamentale che la causa al datore di lavoro può essere intentata anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, purché non siano trascorsi cinque anni.

La presente Commissione Regionale per l'emersione del lavoro non regolare è stata istituita nella Regione Siciliana con decreto D.P. n° 38 del 13/2/2002.

Trae origine in attuazione di quanto disposto dall' art. 78 comma 4 della legge 23/12/1998 n° 448 e successive modifiche ed integrazioni.

E' organo della Regione Siciliana ed opera per favorire l'emersione del lavoro non regolare e contrastarlo attraverso molteplici attività.

Successivamente, sono state incoraggiate dall'evoluzione della Strategia europea per l'Occupazione, che ha inserito tra le sue priorità, la "*trasformazione del lavoro nero in occupazione regolare*" e dagli obiettivi - i saggi occupazionali del 70% per gli uomini e 60% per le donne da raggiungere entro il 2014 - fissati dai Consigli europei di Lisbona (2000) e Stoccolma (2001).

La Commissione è composta da n° 01 componente funzioni di Presidente e n° 01 componente con funzioni di Vicepresidente (entrambi designati con decreti, dal Presidente della Regione); con 04 componenti designati rispettivamente dagli Assessori Regionali all'Agricoltura, al Bilancio, alla Cooperazione e al Lavoro.

Altri componenti sono designati dall'Unione Camere di Commercio, dall'INPS, dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL ed UGL, dalla Sicilindustria, dalla Confindustria, Confcommercio e Confartigianato.

Ha sede presso gli uffici della Presidenza della Regione siti in via Generale Vincenzo Magliocco n° 45 Cap. 90139 tel. 091/7075286 _ 091/7075934.

Il supporto per lo svolgimento delle attività della Commissione è assicurata dall'Unità Operativa U.O.A 1.2 (Affari Comuni) della Segreteria Generale.

ATTIVITÀ PRIMARIE DELLA COMMISSIONE

La Commissione Regionale per l'emersione del lavoro non regolare, in Sicilia opera ad incoraggiare l'emersione del lavoro non regolare; contrastando ed attuando, con tutte le iniziative utili ai fini di una progressiva regolarizzazione e trasparenza dei rapporti di lavoro nelle imprese.

Irregolarità è una delle parole chiave per comprendere il sistema economico e sociale della Sicilia.

Certo, non è tutto uguale ma non dobbiamo nasconderci dietro l'amore per la nostra terra quando ne valutiamo i mali, qualunque sia il fine ultimo di questa valutazione.

Irregolarità dunque come pilastro cardine di un'economia strutturalmente in dissesto, in cui gli investimenti da fuori regione sono pochissimi e in cui è davvero un'impresa trovare un lavoro onesto e regolare, appunto.

Il 10,8% dell'economia siciliana è coperto dal settore agricolo mentre solo il 17,8% dal settore industriale.

Il resto è formato da edilizia, disoccupazione, emigrazione, pochissimi servizi e ancora meno cultura.

Facile comprendere che l'irregolarità nel mondo del lavoro in un sistema del genere sia uno dei meccanismi economici principali e in cui, d'altronde è sotto gli occhi di tutti, potenti organizzazioni criminali ci guazzano.

Il "nero" è il *leit motiv* dell'occupazione giovanile siciliana.

Per fortuna eccezioni ce ne sono eccome, ma sono talmente poche e concentrate in così poche aree che si fa fatica a considerarle.

E' assolutamente necessario per evitare lo spopolamento della Regione e il proseguire di questa situazione decisamente incresciosa per giovani under35, donne di ogni età e uomini over50, le categorie che subiscono di più la mancanza di lavoro e la conseguente occupazione sommersa.

Dai dati statistici –

Secondo l'Istat nel secondo e nel terzo trimestre 2013 (ultimi dati disponibili) la disoccupazione in Sicilia avrebbe registrato un forte decremento passando dal 13,5% al 09,1% in soli 6 mesi!

I dubbi su questi dati sono davvero tanti. Per prima cosa è oggettivamente impossibile stimare il numero di lavoratori irregolari, proprio per la loro stessa natura.

Nei documenti si parla infatti di "stime" e queste si sa, sono facilmente modificabili sulla base dei criteri di ricerca scelti, sulle variabili valutate, ecc.

Secondo, questi dati non tengono in considerazione il popolo dei "Neet" _

acronimo inglese di "Not in Education, Employment or Training", in italiano anche *né-né*, (soggetti che non cercano ne lavoro ne praticano alcuno tipo di istruzione formativa) _ e neanche il dato, forse più significativo, ovvero quello dell'emigrazione, soprattutto giovanile.

L'ultimo rapporto Svimez sull'economia del mezzogiorno parla di oltre 19.800 emigrati siciliani nel 2014 (si intendono persone che hanno spostato la loro residenza in altre regioni, dunque non di tutti quelli, che sono la maggior parte, che non cambiano la residenza ma vivono, studiano e lavorano altrove) ai quali si aggiungono nello stesso anno 10.800 pendolari per lungo raggio.

E' impossibile non tenere conto dei dati sull'emigrazione quando si analizzano i dati dell'occupazione siciliana.

Ogni valutazione che li esclude rischia di essere incompleta e, dunque, fuorviante.

Nelle sedute della Commissione si tende a realizzare la sintesi del coordinamento delle iniziative che permettono alla stessa di svolgere la funzione che maggiormente le compete, quella di essere un laboratorio di riflessione e di valutazione dell'impatto sul territorio regionale delle politiche nazionali in materia di emersione del lavoro non regolare, configurandosi altresì come organo in grado di predisporre documenti programmatici di intervento su piano regionale.

Altro compito legato alla Commissione è quello di sensibilizzare le comunità locali sui costi sociali dell'economia sommersa come:

- a. concorrenza sleale;
- b. distorsione di mercati;
- c. assenza di tutela e di protezione sociale dei lavoratori;
- d. squilibrio della finanza pubblica;

pertanto, anche attraverso iniziative ed incontri svolge esercizio con i rappresentanti della Commissione circa:

- ✓ il coinvolgimento attivo delle Parti sociali ed imprenditoriali, dei consulenti del lavoro, dei commercialisti, degli avvocati e dei relativi ordini professionali presso la Camera di Commercio ;
- ✓ la sensibilizzazione alla cultura della legalità, a partire dalle scuole di ogni ordine e grado Quattro Università Siciliane;

- ✓ l'ascolto della realtà locale anche attraverso incontri con gruppi di imprese e lavoratori Camera di Commercio;
- ✓ l'incentivo all'implementazione di misure indirette di emersione (accesso al credito agevolato, sportelli informativi itineranti, promozione di consorzi) presso Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e Lavoro Dipartimento lavoro;
- ✓ la formazione collaborando con Assessorato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale.
- ✓ La Commissione realizza un coordinamento permanente con le Commissioni provinciali per l'Emersione, con gli Uffici territoriali del Governo, con gli Istituti di Vigilanza e Previdenziali, con i Cles (Comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso) istituiti con DL 210/2002 convertito in legge 266/2002, per individuare strumenti e modalità che permettano alle imprese di emergere e, soprattutto, di continuare ad operare nella regolarità.

Emergere conviene –

“Per ogni 1000/00 euro investiti nella lotta al sommerso l'erario ne ricava 2.700/00”, di questi il 18% rimane nella regione ove l'emersione si pone in essere.

Ogni lavoratore in nero che diventa regolare porta con se un aumento stimato del reddito reale del 25% con conseguente versamento delle tasse previste dalla legislazione nazionale e delle addizionali IRPEF o IRAP in favore della regione cui trattasi. Senza contare la compartecipazione dell'ente locale agli introiti derivanti dall'Imposta sul Valore Aggiunto (IVA).

Se non bastasse il valore legalitario e civile del lavoro come diritto umano e necessario alla realizzazione individuale e sociale di ognuno.

l'abbandono di forme di sfruttamento (a volte anche schiavismo) nascoste è anche una valida voce di entrate nel bilancio dell'ente regionale e, dunque, di tutti i cittadini.

Combattere l'economia sommersa, il lavoro nero, migliorare la sicurezza sul lavoro, generare introiti per lo stato sono azioni di cui abbiamo necessariamente bisogno in Sicilia, regione con alto tasso di disoccupati ufficiali ed altissimo tasso di lavoro nero e/o grigio.

La lentezza dei meccanismi di questa politica non risponde come dovrebbe ai bisogni dei suoi concittadini.

Di conseguenza il fine primario della presente Commissione Regionale si estende in:

- I. promuovere e sostenere *"la cultura della regolarità e la trasparenza"* del lavoro, contrastando le forme di lavoro irregolare, il lavoro nero come sommerso e/o grigio;
- II. promuovere ed accrescere *"la cultura della responsabilità sociale dei datori di lavoro"*, pubblici e privati, intesa come un percorso che orienti i comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori verso il rispetto delle norme ed il miglioramento degli standard di qualità del lavoro.
- III. Concorrere a determinare *"le politiche di regolarità del lavoro"*.

Per perseguire le finalità orientate alla legalità, la Regione Siciliana:

1. prevenire e contrastare i rischi per *"la sicurezza e la salute"* dei lavoratori, anche con misure idonee a contrastare il fenomeno del disagio lavorativo in tutti i suoi profili e nelle sue conseguenze, per favorire il benessere psicofisico sui luoghi di lavoro;
2. promuovere il *"proposito formativo"* presso scuola secondaria e delle quattro Università siciliane;
3. promuove e sostiene *"la cultura della regolarità e la trasparenza"* del lavoro, contrastando le forme di lavoro irregolare, il lavoro nero, lavoro grigio e sommerso;
4. promuove ed accresce *"la cultura della responsabilità sociale dei datori di lavoro"*, intesa come un percorso che orienti i comportamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori verso il rispetto delle norme ed il miglioramento degli standard di qualità del lavoro collaborando con Assessorato Regionale della Attività Produttive.

L'espressione "*lavoro di qualità*", infatti, non può essere separato dal concetto di lavoro sicuro e regolare;

lavoro di qualità significa non solo lavorare in presenza di contratti regolari e in condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro ma anche nel pieno rispetto della normativa di tutela dei lavoratori e di difesa dell'ambiente attraverso l'adozione da parte dei datori di lavoro di pratiche socialmente responsabili.

In molti casi, l'attenzione della Commissione si estende dai rapporti di lavoro al più ampio sistema delle relazioni tra imprese (filiera produttiva) ovvero ai rapporti tra le imprese e la pubblica amministrazione circa inosservanza di sicurezza, di norme ambientali, di igiene, ecc...

Gli sono attribuiti con norma, inoltre, compiti di analisi e monitoraggio del fenomeno (comparti produttivi, aree territoriali, tipologie di irregolarità, cause) operando nel tenere presente che la lotta all'economia sommersa può anche avvalersi di strumenti non specificatamente dedicati:

- a. strumenti che rientrano nell'ambito delle politiche del lavoro;
- b. progetti di sviluppo locale, delle politiche formative collaborando con Assessorato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale e delle politiche sociali, allorché interessino soggetti a rischio di esclusione sociale come:
 1. immigrati;
 2. precariato;
 3. disoccupati di lungo periodo;
 4. inoccupati a bassa qualificazione).

La Commissione Regionale per l'Emersione del Lavoro non regolare in Sicilia, promuove il coordinamento tra i diversi "attori" che operano nel campo della lotta al sommerso (istituzioni locali, parti sociali, organismi di vigilanza, Direzione regionale del lavoro attraverso sia URL e gli IRL) e valuta le iniziative per favorire l'emersione del lavoro irregolare mediante l'individuazione di percorsi che prevedono il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, incontri con Enti datoriali ed OO.SS. presso l'Organismo centrale delle Camere di Commercio.

Fa sì che le misure da adottare (soprattutto quelle previste dai Fondi Comunitari e della Regione stessa) agiscano in modo integrato riducendo gli incentivi ed aumentando i costi legati all'operare nell'irregolarità, favorendo con azioni premiali l'operare nella regolarità, sia per le imprese sia per i lavoratori, anche sollecitando intese a livello locale per l'emersione, soprattutto nei settori in cui il lavoro nero o grigio è più diffuso.

La logica è quella di coordinare e promuovere le diverse iniziative su scala regionale, sia svolgendo la funzione di incubatore delle iniziative, sia favorendo una sinergia di azioni in materia di emersione e sviluppo locale, anche attraverso il Dipartimento Lavoro dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e Lavoro, in sinergia con l'URL e l'IRL.

In attuazione, ha posto in essere dei protocolli d'intesa con altre Istituzioni ed Enti preposti alla gestione della materia Lavoro.

La Commissione, in applicazione della legge 23/12/1998 n° 448 e del D.P. n° 38 del 13/2/2002 del Presidente della Regione Siciliana, quale "luogo" della Concertazione tra le Parti sociali, gli Enti Previdenziali e di Vigilanza, dell'Unione delle Camere di Commercio, Direzione regionale del lavoro (UPL e IPL di tutte le Province siciliane), ed in partnership, quale esigenza fondamentale della preparazione, dell'esecuzione, del monitoraggio e della valutazione di programmi operativi con Organismi locali come:

- ✓ Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e Lavoro;
- ✓ Assessorato Regionale delle Autonomie locali e della Funzione pubblica;
- ✓ Assessorato Regionale della Attività Produttive;
- ✓ Assessorato Regionale delle Infrastrutture e della Mobilità;
- ✓ Assessorato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale;
- ✓ Coordinamento delle Camere di Commercio;
- ✓ V Commissione Legislativa ARS;
- ✓ INAIL Sede regionale;
- ✓ INPS Sede regionale.

La sostenuta presenza della Commissione Regionale per l'emersione del lavoro non regolare, tutt'oggi è posta in essere da propri rappresentanti.

Questi frequenti ed organici incontri, sono tesi a collaborare fattivamente con le varie Istituzioni, prendendo coscienza sempre meglio, e da diversi punti di vista - spesso specialistici e/o di settore- del fenomeno, procedendo anche attraverso lo studio dei possibili percorsi da intraprendere per la soluzione di esso.

Da parte della Commissione, tale risultanze vengono “consegnate” successivamente, nelle sedute periodiche della stessa, ai Componenti, i quali, facendo équipe e in una maniera mutua, interagiscono con le stesse Strutture da cui è partita l’attività in studio e/o dei tavoli di lavoro, ai sensi e per gli effetti del Decreto del Presidente della Regione Siciliana D. P.79 / Serv.1° / U.O.1/SG del 02-05-2003-, atteso che le risultanze siano poste in essere anche nei punti di riferimento a tutto il territorio della Regione Sicilia, volti a sollecitare l’impegno e il lavoro congiunto di tutti i soggetti impegnati nell’emersione del lavoro irregolare.

La complessità di queste attività è diretta a favorire la responsabilizzazione e la presa in carico del problema direttamente sul territorio in cui esso si manifesta e contamina come pandemia deviante le zone prossime contaminandole nel tessuto sociale/lavorativo più interiore. La sintesi dei lavori con l’analisi e proposte di contrasto al fenomeno, sono l’esito coerente dell’attività.

Prevalentemente l’azione congiunta porta all’analisi dell’economia sommersa e del lavoro irregolare su scala regionale, nonché la formulazione di politiche in grado di contenerne la crescita.

Pertanto, ricerca e policy-making risultano strettamente collegate:

- ✓ la prima non è fine a se stessa, ma viene eseguita con lo scopo di comprendere quali politiche siano più appropriate in un determinato contesto;
- ✓ la seconda non cade in preda agli isterismi della politica, ma si fonda sui risultati della ricerca, tenendo quindi conto della realtà su cui va ad intervenire, avendo come presupposto il contesto fortemente penalizzato dalla location “Sicilia”.

La Commissione ha collaborato con il Ministero del Lavoro italiano e l’Assessorato al Lavoro della Regione Siciliana, nella organizzazione e realizzazione della Conferenza Europea sulle Politiche del lavoro e l’emersione: “*dalle segmentazioni all’integrazione dei mercati del lavoro*”, con la partecipazione di tutti i Ministri del Lavoro degli Stati Europei Membri: svoltosi a Catania nei giorni 11_12 del Dicembre 2003_.

La Regione Siciliana, ha posto tra le proprie priorità di governo:

- la *buona occupazione per tutti i lavoratori*, intende perseguire tale obiettivo anche attraverso l'adozione da parte di tutti i datori di lavoro (pubblici e privati) di pratiche socialmente responsabili.
- sviluppare *comportamenti socialmente responsabili*, significa creare le premesse per una concorrenza leale e trasparente e per lo sviluppo di un sistema di protezione sociale moderno ed efficiente.
- L'adozione di pratiche socialmente responsabili si configura infatti, in azioni positive di contrasto al lavoro irregolare:
- ✓ In condizioni migliorative per la piena integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- ✓ Nella promozione di politiche di genere e anti discriminatorie;
- ✓ Nello sviluppo di relazioni industriali di qualità;
- ✓ Nella partecipazione alle iniziative di sviluppo socialmente equo, territorialmente equilibrato, ecologicamente sostenibile e solidale.

Mentre le pianificazioni per promuovere la regolarità del lavoro sommerso intendono:

- valorizzare l'azione di indirizzo e di coordinamento della Regione attraverso la realizzazione di progetti mirati alla promozione della cultura della regolarità del lavoro;
- favorire, attraverso una programmazione partecipata, la condivisione degli interventi per la prevenzione del lavoro non regolare avviati sul territorio dai diversi attori locali;

- promosso il programma regionale nell'ambito per la sicurezza e la qualità del lavoro in quanto contrasto al lavoro sommerso e promozione della qualità e regolarità del lavoro, offerto anche agli ambiti territoriali che ha avuto come obiettivo:
 - a. promuovere l'occupazione con la creazione di lavoro di qualità;
 - b. evitare il rischio di esclusione;
 - c. diffondere la cultura della regolarità e della sicurezza sul lavoro;
 - d. favorire l'emersione del lavoro non regolare.

Sul versante normativo-

In seguito al coinvolgimento delle Parti Sociali ai tavoli dell'emersione, in particolare al *Tavolo unico sul sommerso* avviato dal Ministero del Welfare con il Comitato per l'emersione e i Rappresentanti delle Associazioni di categoria e dei Sindacati, si è iniziato a delineare un nuovo quadro d'azione, basato sul capovolgimento della logica induttiva alla base della Legge 383 per abbracciare una nuova linea di legislazione premiale delle imprese in regola.

Per favorire ciò, si sono posti in essere incontri presso l'Assessorato Regionale della Attività Produttive.

Anziché offrire incentivi ed agevolazioni per favorire l'emersione delle imprese e dei lavoratori totalmente o parzialmente irregolari, si è convenuto sulla preferibilità di una strategia premiante per le imprese regolari, volta cioè a valorizzare le imprese che applicano correttamente le norme in materia di lavoro, previdenza, sicurezza del lavoratore e dell'ambiente di lavoro attraverso incentivi e agevolazioni nell'accesso alle commesse, alle gare d'appalto, collaborando con l'Assessorato Regionale delle Infrastrutture e della Mobilità.

L'obiettivo è quello di rendere più conveniente e premiante il lavoro regolare, in rispetto delle norme di legge, piuttosto che il lavoro del tutto o in parte irregolare, derivante dalla violazione e dal mancato rispetto delle norme.

In questo contesto la Regione Siciliana, ha inteso promuovere, attraverso:

- I. “norme per la sicurezza e la qualità del lavoro, la cultura della responsabilità sociale” nell'ambito delle imprese, degli enti pubblici e privati e delle amministrazioni locali al fine di realizzare un sistema di garanzia della qualità del lavoro intesa come rispetto dei diritti umani, sociali, economici e come valorizzazione delle risorse umane, attraverso la diffusione sul territorio di modelli e pratiche di responsabilità sociale e avviando specifiche iniziative che favoriscano l'assunzione di comportamenti socialmente responsabili all'interno del sistema socio-economico locale e accrescano il grado di consapevolezza sullo sviluppo sostenibile;
- II. Il Disegno di legge al Presidente della Regione Siciliana in data 12_12_2008 “Interventi per l'emersione del Lavoro non regolare in Sicilia”;
- III. Nella XV legislatura dell'ARS collaborando con la V Commissione Legislativa, per il Disegno di legge n° 368 del 20_02_2009 “Interventi per l'emersione del Lavoro non regolare e alla diffusione della culture della sicurezza sul lavoro in Sicilia”; elaborato e discusso successivamente in V° Commissione Parlamentare all'ARS e presentato per il successivo iter normativo ai termini degli Art. 62 e 135 del regolamento interno ARS per l'elaborazione di cui al combinato disposto degli Art. 12 dello Statuto e 64 del Regolamento predetto.

Dott. Catanzaro Franco Maria