



## CAMERA DEI DEPUTATI

### **Disegno di legge C. 1532-bis recante disposizioni in materia di lavoro**

XI Commissione permanente lavoro pubblico e privato

**Audizione del CNDCEC** - Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili

**Aldo Campo**, Consigliere nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili con delega al lavoro

**Marina Andreatta**, Consigliera nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili con delega al lavoro

Roma, 13 febbraio 2024

Onorevole Presidente Walter Rizzotto,  
Onorevole Vicepresidente e relatrice Tiziana Nisi,  
Onorevoli Deputati,

a nome dell'intero Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili (CNDCEC), esprimiamo un sentito ringraziamento per l'invito rivoltoci a prendere parte alle audizioni sul disegno di legge C. 1532-bis recante disposizioni in materia di lavoro.

L'attività degli oltre 120.000 professionisti iscritti all'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili insiste ampiamente sulle tematiche oggetto di questo progetto di delega. In particolare, oltre 30.000 nostri iscritti (commercialisti del lavoro) gestiscono e amministrano in continuità il personale per conto di oltre 1.100.000 aziende distribuite sul territorio nazionale, connotandosi come professionisti di "prima istanza" poiché impegnati nella interpretazione e prima applicazione degli istituti giuslavoristici.

È, dunque, interesse dei commercialisti del lavoro e dell'intera categoria professionale "allargare" il dialogo sociale, mantenendo vivo il confronto con le istituzioni deputate alla regolazione del mercato e del diritto del lavoro, anche in considerazione del ruolo rivestito dai nostri iscritti in qualità di intermediari abilitati dalla legge alla cura degli adempimenti in materia di lavoro.



Nello specifico, il disegno di legge delega investe tematiche strettamente inerenti all'attività di intermediazione realizzate nell'esercizio della professione, in relazione alle quali i commercialisti sono chiamati al concreto bilanciamento, da una parte, dell'interesse pubblico al corretto funzionamento del mercato del lavoro e alla corretta amministrazione dei rapporti di lavoro e, dall'altra, degli interessi economici delle imprese assistite.

Le osservazioni che qui si intende proporre sono incentrate sugli aspetti di maggiore interesse della nostra categoria e che per finalità o formulazione si presentano maggiormente controversi. Le proposte del CNDCEC ineriscono agli ambiti tematici direttamente coinvolti dall'iniziativa legislativa oggetto di audizione e, in taluni casi, a quelli ad essi complementari, in una logica di semplificazione e razionalizzazione della normativa esistente.

Tanto premesso, consapevoli della emergente necessità di intervento su molteplici ambiti e differenti istituti del diritto del lavoro, il CNDCEC auspica un rafforzamento del confronto istituzionale con questa spett.le Commissione per lo studio delle possibilità di riforma della materia.

### **Osservazioni al Disegno di legge 1532-bis**

#### **1) Norme in materia di Salute e sicurezza sul lavoro (Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)**

L'articolo 2, comma 1, lett. b), n. 2), del DDL integra i componenti della Commissione per gli interpellati prevista dall'art. 12 del Testo Unico sulla sicurezza.

Si segnala l'opportunità di una valorizzazione delle funzioni della suddetta Commissione attraverso un ampliamento dell'ambito oggettivo dell'interpello, non soltanto a quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro bensì anche su questioni di natura tecnica e operativa connesse all'adempimento degli obblighi normativi.

In particolare, è auspicabile che l'efficacia giuridica delle risposte della Commissione di cui all'art. 12 del T.U. 81/2008 sia equiparata alle risposte ad interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali previste dall'art. 9, comma 2, del Dlgs 124/2004.

L'art. 2, 1° comma, lett. b), il punto n. 1), in tema di organizzazioni sindacali legittimate all'inoltro di interpellati, propone di sostituire le parole "*comparativamente più rappresentative*" con "*maggiormente rappresentative*". Non si condivide la modifica del criterio selettivo delle organizzazioni sindacali e, pertanto, si propone la soppressione della norma in commento del DDL. La selezione di soggetti sindacali attraverso un criterio di selettivo "forte" legittima l'attribuzione di funzioni legali e contribuisce alla qualità delle relazioni industriali del Paese.



L'**articolo 2, comma 1, lettera d), n. 1**, del DDL in esame propone che la sorveglianza sanitaria non sia più obbligatoria nelle ipotesi tassativamente indicate nell'art. 41, comma 1, lett. a) e b), ma anche "qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, svolta in collaborazione con il medico competente, ne evidenzi la necessità".

La proposta di modifica appare condivisibile chiarendo le prerogative del medico competente del lavoro in materia di sorveglianza sanitaria e, al contempo, l'estensione dell'obbligo di sorveglianza sanitaria qualora il medico competente rilevi l'esistenza di rischi per la salute dei lavoratori, a prescindere dalla circostanza che la legge abbia tipizzato rischi specifici.

D'altronde, il medico competente è chiamato a valutare le condizioni di salute e lo stato psicofisico di ciascun lavoratore in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa al fine dell'implementazione di un sistema di prevenzione efficace, a prescindere dalla circostanza che i rischi siano tipizzati dalla legge.

Per altro verso, il DDL in discussione potrebbe rappresentare l'occasione per colmare un grave vuoto regolativo in tema di sorveglianza sanitaria attraverso l'introduzione di prescrizioni specifiche in ordine alla tipologia di analisi sanitarie e controlli medici obbligatori. Tale esigenza è tanto più avvertita in relazione ai lavoratori esposti ad alto rischio chimico e biologico (ad esempio quelli di 3 o 4). Sulla base delle risultanze scientifiche in materia, andrebbe individuato legalmente l'elenco dei controlli di carattere mandatorio a cui sottoporre i lavoratori esposti a rischio chimico o biologico. Gli esami sanitari andrebbero individuati in base all'esposizione allo specifico agente chimico-biologico e ad essi andrebbero eventualmente ad aggiungersi quelli che il medico competente dovesse ritenere ulteriormente necessari in base alla propria discrezionalità.

## **2) Norme in materia di trattamento di integrazione salariale e di comunicazione causa di sospensione della cassa integrazione**

### *Art. 3. DDL*

*(Sospensione della prestazione di cassa integrazione)*

*1. L'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è sostituito dal seguente:*

*« Art. 8. – (Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa)*

*1. Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.*

*2. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale*



*dell'Istituto nazionale della previdenza sociale dello svolgimento dell'attività di cui al comma 1. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro di cui ai commi da 1 a 3 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono valide al fine dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui al presente comma ».*

Ferma restando l'opportunità di una riscrittura dell'art. 8 del D. Lgs. 148/2015 (rubricato "Sospensione della prestazione di cassa integrazione") in una prospettiva di chiarificazione e semplificazione, si rilevano comunque profili di incertezza nella disposizione contenuta nell'art. 3, del D.d.l. n. 1532-bis.

In particolare, la norma omette di specificare quali siano i termini di compatibilità o di incompatibilità tra prestazione di integrazione salariale e rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale (ovvero con regime orario ridotto). La nuova formulazione dell'art. 8 del D. Lgs. 148/2015 dovrebbe chiarire la compatibilità con la prestazione di lavoro subordinato part time qualora la collocazione dell'orario di lavoro sia fissata in un arco temporale non sovrapponibile a quello del rapporto di lavoro interessato dalla sospensione con trattamento di integrazione salariale.

Gli altri aspetti che necessitano di una più attenta regolazione sono quelli inerenti alla compatibilità o incompatibilità della prestazione di integrazione salariale con lo svolgimento di rapporti di lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative. Rispetto a tali fattispecie, il DDL omette di specificare quali siano le modalità di comunicazione che i lavoratori dovrebbero osservare per adempiere alla comunicazione preventiva alla sede territoriale INPS competente.

Rispetto ai rapporti di lavoro autonomo, inoltre, l'aspetto più controverso è quello che riguarda la determinazione delle giornate per le quali il lavoratore si prevede perda il diritto al trattamento di integrazione salariale. Infatti, in considerazione della circostanza che il corrispettivo delle prestazioni di lavoro autonomo è generalmente scollegato dal tempo effettivo di lavoro, non è dato comprendere con chiarezza quali siano i giorni di sospensione dell'integrazione salariale. Esemplificativamente, un rapporto di lavoro autonomo potrebbe essere formalizzato attraverso la sottoscrizione di un contratto di lavoro che a fronte di una vigenza temporale predeterminata (ad es. di tre mesi) implichi una prestazione effettiva di lavoro non predeterminabile o comunque circoscritta ad un minore arco temporale di effettivo lavoro.

Ancora, nella norma mancano richiami alla compatibilità o incompatibilità del trattamento di integrazione salariale percepito dal lavoratore subordinato part time con i rapporti di lavoro autonomo.

Rispetto a quanto sopra stigmatizzato, in materia di compatibilità di ulteriori prestazioni di lavoro con i trattamenti di integrazione salariale, non si condivide la scelta di utilizzare lo stesso criterio



per le prestazioni di lavoro subordinato e di lavoro autonomo. Per quest'ultime, si ritiene di migliore praticabilità l'introduzione di un meccanismo di riduzione del trattamento di integrazione salariale in base ai compensi percepiti a fronte di prestazioni di lavoro autonomo.

### **3) Norme in materia di somministrazione di lavoro**

*Art. 5.*

*(Modifiche alla disciplina in materia di somministrazione di lavoro)*

*1. All'articolo 31, comma 2, terzo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, dopo le parole: « di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, » sono inserite le seguenti: « di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ».*

Con l'Art. 5 del DDL si intende modificare la disciplina in materia di somministrazione di lavoro. In particolare, si propone di modificare l'articolo 31, comma 2, terzo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ampliando l'area dell'esenzione da limiti quantitativi ai soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In altri termini un'impresa utilizzatrice potrà ricorrere senza limiti alla somministrazione di lavoratori, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, per il sol fatto che il lavoratore somministrato sia assunto dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.

L'emendamento non trova la condivisione del CNDCEC che, contestualmente, ne chiede la soppressione.

Si tratta, infatti, di un provvedimento che si inserisce nel solco delle misure che perseguono lo scopo di separare il lavoro dall'impresa che lo utilizza con un evidente rischio di deresponsabilizzazione dell'imprenditore verso i lavoratori che producono per lui ma che formalmente non sono suoi dipendenti. Inoltre, l'estensione indiscriminata delle possibilità di somministrazione, accompagnata al "beneficio" del non computo del lavoratore somministrato nell'organico del soggetto utilizzatore, contribuisce alla precarizzazione dei rapporti di lavoro, privando di diritti il lavoratore e alterando la normale dialettica individuale e collettiva.

La possibilità di ricorso alla somministrazione di mano d'opera è già amplissima e, al contrario, si renderebbe opportuno un intervento in chiave limitativa, soprattutto rispetto alla possibilità di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Il rischio da contrastare è l'eterogeneità dei fini per cui il ricorso al lavoro somministrato, anziché essere giustificato dalla facilitazione nel reperimento di risorse umane qualificate, sia reputato conveniente in ragione dell'intensificazione del livello di soggezione che il datore di lavoro è in grado di esercitare sul lavoratore formalmente dipendente da altri. In proposito, sono da stigmatizzare le pratiche "patologiche" di carattere



circolare, per cui un'impresa utilizzatrice dopo aver selezionato e valutato idoneo un lavoratore, eviti l'assunzione diretta inviandolo, prima, presso un'agenzia di somministrazione di lavoro per essere, poi, immediatamente riavviato a lavoro presso la medesima impresa utilizzatrice (il cosiddetto uso "rovesciato" delle Agenzie di somministrazione di lavoro). Di fatto, la legalizzazione di simili condotte significa la legittimazione della mera interposizione di manodopera, circostanza del tutto indesiderata.

Si reputa, invece, opportuna la riconduzione del lavoro somministrato ad un utilizzo fisiologico, in sintonia con il sistema protettivo del lavoro subordinato. Si propone, per un verso, una drastica riduzione della possibilità di somministrazione di personale a tempo indeterminato, per altro, di consentire la somministrazione a tempo determinato solo nei casi e nei modi in cui sarebbe possibile la stipula di un contratto a termine diretto.

Inoltre, quale misura di salvaguardia dei diritti del lavoratore e norma di protezione occorrerebbe l'introduzione di norme che statuiscono la nullità del contratto di lavoro somministrato quando esso consegua ad una previa intesa assuntiva tra il lavoratore e l'imprenditore utilizzatore.

In ogni caso, in tutti i casi di somministrazione di lavoro, si segnala la necessità di una parificazione delle regole di computo dei lavoratori alle dipendenze dirette di un datore di lavoro con i lavoratori utilizzati in somministrazione. Non vi sono, infatti, ragioni perché i lavoratori somministrati siano esclusi dalla base di computo occupazionale dell'organico dell'impresa utilizzatrice.

#### **4) Norme in materia di periodo di prova nei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**

*Art. 6., DDL (Durata del periodo di prova)*

*1. All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: « Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a*

Con l'Art. 6 del DDL si intende modificare l'art. 7 del D. Lgs. 104/2022, relativamente alla possibilità di introdurre periodi di prova nei contratti a tempo determinato.

La formulazione della norma desta alcune perplessità, innanzitutto, rispetto al ruolo attribuito all'autonomia collettiva. Apparentemente, a quest'ultima, è devoluta la competenza a individuare la durata dei patti di prova che è possibile apporre nei contratti a tempo determinato. La formula



dell'art. 6, però, limita la discrezionalità dell'autonomia collettiva all'introduzione di "disposizioni più favorevoli". La locuzione non lascia chiaramente intendere come possa misurarsi il "migliora favore" della disposizione collettiva né come possa essere declinata rispetto al soggetto che dovrebbe beneficiarne (implicitamente è da intendersi il lavoratore). Al fine di evitare ambiguità, si propende per una completa devoluzione della competenza all'autonomia comparativamente più rappresentativa, sopprimendo nel testo il riferimento al "maggior favore" della disposizione.

Per quanto concerne, invece, l'inedito meccanismo di quantificazione "proporzionale" della durata del periodo di prova, lo stesso non sembra rispondere ad alcuna logica precisa, al contrario, apparendo del tutto arbitrario. La durata del periodo di prova non può che essere commisurata alla complessità e al contenuto professionale delle mansioni da svolgere, pertanto, la rigida parametrizzazione riferibile a "un giorno di effettiva prestazione ogni quindici di calendario" non trova condivisione e se ne propone la soppressione nel testo.

In mancanza di disposizioni collettive applicabili al rapporto, occorrerebbe lasciare ai titolari del rapporto di lavoro uno spazio di discrezionalità nella definizione del periodo di prova tra una durata minima e una massima.

Mancano, infine, delle norme di raccordo tra il periodo di prova svolto in forza di un contratto a tempo determinato e un eventuale successivo periodo di prova "ordinario", di maggiore durata, svolto in forza di un successivo contratto a tempo indeterminato che dovesse essere stipulato fra le stesse parti.

## 5) Norme in materia di dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro

*Art. 9. DDL (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)*

*1. All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente:*

*« 7-bis. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo».*

L'art. 9 del DDL modifica l'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 in materia di dimissioni dal rapporto di lavoro, nel chiaro tentativo di contrastare la cattiva pratica dell'assenteismo programmato per ottenere il licenziamento dal proprio datore di lavoro e, conseguentemente, il trattamento NASPI.

Tale fenomeno si palesa in tutto il suo disvalore e, pertanto, si condivide l'introduzione di contromisure correttive di carattere normativo finalizzate, nello specifico, a rendere nuovamente ammissibili le dimissioni per "fatti concludenti".



Pure apprezzando l'intenzione di fondo dell'intervento, però, la formulazione dell'art. 9 del DDL mostra criticità evidenti circa la scelta degli elementi integranti la nuova fattispecie di dimissioni volontarie. La sola assenza ingiustificata protratta per oltre cinque giorni o oltre il termine previsto dal contratto collettivo non si ritiene assurga a elemento sufficiente a configurare la risoluzione del rapporto di lavoro con imputazione al lavoratore dimissionario. Il comportamento/inadempimento qualificante la fattispecie delle dimissioni dovrebbe configurarsi in modo decisamente più rigoroso, anche al fine di evitare la proliferazione di un pericoloso contenzioso per gli stessi datori di lavoro. Lo schema giuridico dovrebbe ricalcare quello già teorizzato in passato dalla dottrina e accolto dalla giurisprudenza delle dimissioni per fatti concludenti.

Stando agli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità, l'accertamento del comportamento tenuto dal lavoratore dovrebbe essere operato in modo rigoroso affinché da questo si possa esplicitamente desumere la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro. Siffatto comportamento può anche essere meramente omissivo, quale quello che si concreta in inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere.

In altri termini, dal comportamento del lavoratore si dovrebbe poter desumere il vero e proprio abbandono del posto di lavoro, da misurarsi in un periodo di assenza ingiustificata dal posto di lavoro di gran lunga superiore a quello previsto dal DDL e protratto nel tempo per almeno 20 giorni. Tali circostanze contribuirebbero a rendere macroscopica la volontà del lavoratore.

Inoltre, la formulazione dell'art. 9 DDL lascia intendere che l'effetto estintivo del rapporto di lavoro consegua, comunque, all'accertamento del carattere ingiustificato delle assenze e, dunque, all'avvio di un procedimento disciplinare che in modo "inedito" dovrebbe concludersi, anziché con un licenziamento, con il riconoscimento di un implicito atto di dimissioni, con una distorsione degli istituti classici del diritto del lavoro. La procedura descritta dalla norma è nebulosa ed esporrà le aziende a rischi di contenzioso e a sofferenze patrimoniali.

Diversamente, la nuova disciplina normativa in materia dovrebbe mirare al riconoscimento *ex lege* degli effetti di una condotta illegittima e omissiva del lavoratore. In funzione dell'abnormità della condotta conseguente a un periodo di assenza protratto a lungo nel tempo in mancanza di comunicazioni e giustificazioni da parte del lavoratore si dovrebbe persino puntare all'introduzione di meccanismi giuridici che evitino l'avvio di un procedimento disciplinare per assenza ingiustificata, consentendo al datore di lavoro di prendere atto della volontà implicita del lavoratore, soprattutto quando la sua condotta omissiva non sia riferibile soltanto alla mancanza della prestazione di lavoro ma anche alla non osservanza degli altri doveri di diligenza e obbedienza (ad es. informazione preventiva e giustificazione delle assenze).





## 5.1. Ulteriori proposte in materia di dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro

L'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ha previsto che le dimissioni del lavoratore subordinato debbano essere presentate mediante apposita procedura telematica, a tutela del lavoratore stesso, e che la trasmissione dei relativi moduli al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) possa avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui all'art.76 del d.lgs. 276/2003, **senza attribuire le medesime prerogative ai dottori commercialisti ed agli esperti contabili**, pure a fronte delle prerogative ad essi attribuite dalla legge n. 12/1979.

Le disposizioni normative in materia di consulenza del lavoro e amministrazione del personale, infatti, pongono i commercialisti sullo stesso piano dei consulenti del lavoro talché appare incomprensibile e ingiustificata una diversa attribuzione di competenze in materia di dimissioni.

Il DDL oggetto di audizione, pure inerente alla disciplina delle dimissioni, rappresenta l'occasione opportuna per rimediare alla grave disparità di trattamento tra categorie professionali egualmente abilitate dalla legge.

A tal fine, il CNDCEC propone il seguente emendamento al DDL in discussione:

### EMENDAMENTO 9.1.

All'art. 9 del d.d.l. n. 1532-bis, aggiungere un secondo comma: « *Al comma 4, dell'art. 26 del Decreto legislativo del 14/09/2015 - N. 151, dopo le parole «La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro», sono introdotte le parole «degli avvocati, dei dottori commercialisti e degli esperti contabili ovvero di un professionista iscritto ad uno degli albi di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12»* »

## 6) Norme in materia di attività e competenze dell'Istituto della previdenza sociale

Il CNDCEC condivide la finalità perseguita dalle norme del DDL in materia di adempimento spontaneo e di potenziamento delle attività di accertamento dell'INPS.

Al fine di consentire ai datori di lavoro interessati il corretto adempimento degli obblighi previsti si segnala l'opportunità di un allungamento dei termini temporali concessi per la regolarizzazione delle anomalie e per il versamento dei contributi dovuti.



Allo stesso modo, si chiede il raddoppio dei tempi di adempimento in caso di accertamento di ufficio da parte dell'INPS.

Pieno accoglimento trova la disposizione del DDL in materia di dilazione del pagamento dei debiti contributivi in fase amministrativa con un sensibile aumento del numero delle rate mensili concedibili. Affinché la norma possa rivelarsi efficace e dispiegare la sua massima utilità si propone, però, l'introduzione di un criterio temporale per l'inoltro agli agenti della riscossione dei debiti per contributi, premi e accessori. L'inoltro all'agente della riscossione dovrebbe essere operato dagli uffici preposti decorsi almeno 6 mesi dalla scadenza dell'obbligazione contributiva omessa.

Cogliamo l'occasione, infine, per segnalare la necessità che venga avviato al più presto un confronto sull'istituto della regolarità contributiva e sul relativo regime condizionale di ammissione al godimento e al mantenimento dei benefici contributivi e delle agevolazioni fiscali. Il DURC si è mostrato strumento efficace di legalità, anche in termini promozionali. Al contempo, l'assetto normativo è ormai maturo per una valutazione scevra da condizionamenti circa gli effetti paradossali e iniqui causati dalla sua rigida applicazione.

Questa spettabile Commissione colga l'opportunità per avviare un confronto serio ed allargato sul tema in una chiave di razionalizzazione e armonizzazione, per recuperare la *ratio* originaria dell'istituto, ovvero quella promozionale, e attenuare il carattere punitivo ormai troppo accentuato nell'attuale assetto normativo.