



**Disegno di legge n.
3249/2012 “Disposizioni
in materia di riforma
mercato del lavoro in
una prospettiva di
crescita”**

Roma, 12.4.2012

**Audizione Commissione Lavoro
Senato della Repubblica**



OSSERVAZIONI INTRODUTTIVE

Il ddl n. 3249 intende realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico mediante modifiche all'attuale assetto normativo. Tale riforma incide sul quadro di equilibri di diritti e tutele frutto di una lunga e significativa esperienza di contrattazione collettiva. In una situazione come quella italiana, caratterizzata da forti divari territoriali e da una realtà economica molto articolata, il mercato del lavoro è strettamente collegato anche ai sistemi di relazioni sindacali costruiti dalle parti in decenni di confronto.

La riforma si colloca in un contesto macroeconomico difficile di crisi con alti tassi di disoccupazione e nel mezzo della fase di attuazione di una profonda riforma del sistema pensionistico.

Alcuni aspetti del ddl n. 3249 mostrano significative criticità con riferimento alla flessibilità in entrata nel mercato del lavoro, ai carichi contributivi sulle imprese e alla burocratizzazione della gestione delle risorse umane.

L'insieme di questi elementi rischia di rendere molto difficile un incremento dell'occupazione dipendente ed indipendente.

Il mercato del lavoro non può essere considerato una "scatola chiusa".

Il mercato del lavoro è, dunque, sempre collegato allo sviluppo dell'economia del Paese e dell'Europa. Il che significa far confluire le riforme del lavoro nel più ampio progetto di rimodulazione dei processi di liberalizzazione, i quali incidono profondamente sulla vita delle imprese.

Le flessibilità del lavoro sono "buone" se sono capaci di combinare le esigenze datoriali, originate anche dalle evoluzioni in atto, con le tutele che la storia delle relazioni industriali ha posto a favore del lavoratore.

Una visione sulla "buona" occupazione deve essere "onnicomprensiva" delle flessibilità in entrata e in uscita e non avulsa da meccanismi di sostegno al reddito. Quest'ultima prospettiva non può

essere disegnata a prescindere dai settori di attività produttiva e dalle esperienze di welfare contrattuale e sussidiarietà realizzate anche attraverso la bilateralità.

Inoltre bisogna evidenziare la scarsa attenzione per tutto il mondo del lavoro autonomo e dell'impresa diffusa che contribuisce in maniera rilevante all'occupazione del Paese e alla produzione di ricchezza. A questo proposito va ricordato che le recenti modifiche contributive sulle gestioni previdenziali di commercianti e artigiani hanno ulteriormente elevato i costi, determinando squilibri che potrebbero anche portare alla chiusura di tante attività dell'artigianato e del commercio, con aumento della disoccupazione e riduzione dell'attività produttiva.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 3)

Il contratto a tempo determinato è uno strumento ineludibile per la gestione dei rapporti di lavoro in una economia dinamica.

La rimozione dell'obbligo di specificare la causale nel primo contratto a termine è stata apprezzata da R.ETE. Tuttavia tale innovazione viene fortemente ridimensionata dalla durata limitata a 6 mesi del contratto a-causale e dall'impossibilità di reiterarlo.

Ciò è in evidente contrasto con quanto previsto dall'impostazione del documento approvato nel Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012.

Per questa ragione e per gli obiettivi benefici che la misura realizzerebbe, si propone di elevare la durata di tale termine a 36 mesi.

In questa prospettiva anche l'ampliamento dell'intervallo temporale proposto tra un contratto a termine ed un altro risulta troppo elevato. Si richiede la modifica a 30 e 60 giorni dei termini indicati (60 e 90 giorni).

CONTRATTO di INSERIMENTO e AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE (artt. 4 e 53)

Il contratto di inserimento è un istituto che ha dato grande prova di adattabilità delle professionalità dei lavoratori svantaggiati rispetto alle esigenze del mercato del lavoro.

Si ritiene che l'istituto debba essere conservato.

APPRENDISTATO (artt. 5 e 29, co. 11)

Le aziende del terziario, del turismo, dell'artigianato e dell'impresa diffusa hanno maturato una consolidata capacità di gestione dei rapporti di lavoro, privilegiando la combinazione tra lavoro e formazione professionale nell'istituto dell'apprendistato. La recente riforma dell'apprendistato, condivisa dalle parti sociali, è il canale più efficace a garantire buona occupazione per i giovani con prospettive di stabilizzazione.

In ordine al tema delle incentivazioni, vanno assolutamente confermate le vigenti agevolazioni contributive per l'assunzione di apprendisti. È infatti fondamentale che l'incentivo spinga all'utilizzo dello strumento ed alle assunzioni.

L'obbligo contributivo dell'1.31% di cui all'ASPI per apprendisti deve, dunque, essere eliminato.

La subordinazione dell'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro di apprendisti precedentemente in forza nella stessa impresa costituisce un vincolo assolutamente ingiustificato per le imprese se imposto per via legislativa. L'apprendistato è utilizzato, oltre che per il mero incremento occupazionale dei giovani, per la trasmissione di sapere, conoscenze e competenze difficilmente fruibili al di fuori dell'ambito imprenditoriale. Tale meccanismo ha consentito agli stessi apprendisti, una volta terminato il percorso in azienda, di avviare la propria attività assicurando sviluppo economico ed occupazione altrimenti non disponibile nel territorio di riferimento. Nell'ambito delle imprese artigiane la previsione normativa rischia di interferire con la legge 8 agosto 1985 n. 443, che definisce nel dettaglio le caratteristiche delle imprese artigiane ivi compresi i vincoli numerici riferiti al numero di apprendisti che possono essere assunti per ogni impresa.

LAVORO INTERMITTENTE (art. 7)

Non si condivide l'abrogazione dell'art. 40 del d.lgs. 276/2003 e del regime attualmente vigente (DM 23.10.2004) relativo alla individuazione per via ministeriale delle figure professionali per le quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente.

Il lavoro intermittente, nell'ambito di una disciplina regolamentata dai contratti collettivi o in alternativa da Decreto Ministeriale, può determinare una buona flessibilità in entrata per lavori discontinui. Nel primo semestre del 2011 (dati INPS) i contratti di lavoro a chiamata hanno superato il numero di duecentomila.

Sotto il profilo sanzionatorio si ritiene opportuna una riduzione delle sanzioni previste che appaiono significativamente spropositate per essere riferite a adempimenti ulteriori di comunicazioni rispetto a quelle ordinariamente effettuate.

CONTRATTI A PROGETTO e LAVORO AUTONOMO in regime di PARTITA IVA (artt. 8 e 9)

Con riferimento al lavoro a progetto e ai lavoratori in regime di partita IVA, si ritiene che vadano colpite le patologie nell'utilizzo, anche intensificando gli strumenti di controllo e di incrocio con le banche dati già esistenti.

Non si condivide il rinvio effettuato alla contrattazione collettiva per l'individuazione di elevate professionalità nell'ambito del lavoro a progetto (art. 8, co. 1, lett. f). Il sistema della contrattazione collettiva non è strumento "regolatorio" del lavoro autonomo.

In questa medesima ottica non si condivide l'introduzione di indici presuntivi nell'ambito del lavoro autonomo in regime di partita IVA (art. 9, co. 1, che introduce l'art. 69bis del d.lgs. 276/2003). Va dunque mantenuto il sistema degli oneri probatori normalmente utilizzato.

Si registra, inoltre, una difformità dell'art. 8, co. 1, in sostituzione dell'art. 61, co. 1, d.lgs. 276/2003, rispetto agli orientamenti di liberalizzazione di cui agli artt. 73 e 74 del d.lgs. 59/2010 (recepimento direttiva cd. Bolkestein) . Si richiede l'estensione delle figure professionali escluse dal regime del lavoro a progetto, con il richiamo delle attività svolte dai soggetti di cui agli artt. 73 e 74 del d.lgs. 59/2010 (agenti di commercio e agenti d'affari in mediazione).

LAVORO ACCESSORIO (art. 11)

L'attuale sistema è stato utilizzato dalle imprese di ogni settore per far fronte a situazioni marginali di picchi di lavoro. Mantenere tale sistema significa garantire una buona flessibilità per lavoratori disponibili a tali attività (pensionati, studenti, etc.) e aziende.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE (art. 13)

La comunicazione preventiva relativa all'intenzione di licenziamento da effettuare alla DTL e al lavoratore genera sbilanciamento fra le parti e burocratizzazione eccessiva degli adempimenti .

Per questa ragione la procedura di conciliazione deve essere successiva alla comunicazione del licenziamento (e non alla comunicazione dell'intenzione di licenziamento).

Inoltre il ddl n. 3249 prevede che la procedura di conciliazione venga svolta esclusivamente innanzi alla DTL/commissione relativa. A nostro avviso vanno recuperate anche le sedi di conciliazione stabilite dalla contrattazione collettiva.

FINANZIAMENTO ASPI e CONTRIBUTO LICENZIAMENTO (art. 29)

Il ddl n. 3249 individua categorie troppo ristrette di stagionalità per l'esenzione del contributo aggiuntivo (art. 29, co. 5, lett. d). Si propone l'esclusione del lavoro stagionale definito anche dalla contrattazione collettiva (vedi formula dell'art. 5, co. 4 ter, del d.lgs. 368/2001).

Il contributo per il licenziamento non viene escluso per i casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 29, co. 7). Anche per il coordinamento tra norme (art. 29, co. 7 e art. 23, co. 2), si propone di aggiungere al campo di esclusione di cui all'art. 29, co. 7, anche i casi di risoluzione consensuale.

AUMENTI ALIQUOTE GESTIONE SEPARATA (art. 36)

Non è condivisibile l'incremento dell'aliquota contributiva dei soggetti iscritti ad altra gestione previdenziale. Va prevista l'esclusione dall'incremento contributivo dei soggetti iscritti anche ad altra gestione previdenziale per evitare un aggravio "inutile" di costi contributivi. In questo caso, infatti, l'incremento contributivo non avrebbe una funzione significativa di miglioramento della posizione previdenziali di detti soggetti.

FONDI di SOLIDARIETÀ BILATERALI (art. 42)

La disciplina sui Fondi di solidarietà bilaterali crea un sistema basato sul modello CIG che non ha nulla di bilaterale e non tiene in alcun modo conto del sistema di bilateralità esistente nell'artigianato da oltre 25 anni.

Va prevista una riscrittura della norma in modo tale da prevedere –nel rispetto del principio della universalità della prestazione per i lavoratori del comparto artigiano - un doppio binario, alternativo, fra la bilateralità ed il fondo Inps che diventi residuale per chi non opta per la bilateralità.

DIMISSIONI (art. 55)

Non si condivide lo spostamento degli adempimenti dal lavoratore alle imprese. Vanno reimpostate le procedure amministrative, privilegiando il percorso di cui al co. 2 dell'art. 55 (convalida presso la DTL/sedi da CCNL) e eliminando il procedimento alternativo di cui ai co. 3-6 dell'art. 55 (sottoscrizione della dichiarazione, con invio raccomandata). Il principio ispiratore della norma deve essere connesso a modalità dichiarative de-burocratizzate, ricadenti esclusivamente sul lavoratore. Ciò perché gli adempimenti che si svolgono in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (comunicazioni a enti previdenziali, centro l'impiego, etc.) esigono certezza e speditezza per evitare problemi pratici al lavoratore e all'impresa.