

Roma, 26 marzo 2014
Prot. 18/LR/lr

A TUTTE LE STRUTTURE

LORO SEDI**OGGETTO: Decreto-Legge occupazione**

Carissimi,

vi inviamo il testo del decreto legge 20 marzo 2014, n.34, varato nel Consiglio dei Ministri dello scorso 12 marzo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.66 del 20 marzo 2014.

Il decreto legge interviene soprattutto sul contratto a termine e sul contratto di apprendistato, mentre sugli interventi più generali preannunciati, il Governo ha deciso di utilizzare lo strumento di un disegno di legge contenente diverse deleghe, che ancora non è disponibile nella versione definitiva. In tal modo auspichiamo ci possa essere modo di affrontare in maniera più meditata le questioni.

Le modifiche apportate al contratto a termine e all'apprendistato possono essere utili per rendere questi strumenti maggiormente utilizzabili rispetto ad altre tipologie contrattuali meno tutelate, ma con alcuni miglioramenti che chiederemo di inserire durante l'iter di conversione in legge per avere maggiori garanzie a favore dei lavoratori coinvolti, a partire da una percentuale massima di utilizzo delle flessibilità, dalla riduzione del numero delle proroghe nel contratto a termine, dalla rivalutazione dell'apprendistato dal punto di vista formativo.

Ma soprattutto chiederemo a Governo e Parlamento di spostare l'attenzione sul vero "buco nero" del mercato del lavoro, vale a dire i comportamenti opportunistici sempre più diffusi di aziende che utilizzano rapporti di lavoro parasubordinato ed autonomo in luogo del lavoro dipendente, un fenomeno che negli ultimi anni è cresciuto dando luogo a precarietà vera, in particolare con le false Partite Iva, le false Associazioni in partecipazione, le co. co.pro., le collaborazioni nelle Pubbliche Amministrazioni. Si tratta di lavoratori che, alla stregua di un dipendente, seguono le indicazioni di un datore di lavoro senza margini di autonomia e devono rispettare un orario di lavoro, senza però avere le tutele del dipendente (malattia, maternità, indennità di disoccupazione, etc).

La Cisl dunque chiederà di completare il quadro con misure di contrasto alle flessibilità "cattive", sia aumentandone i costi per i committenti, contributivi e retributivi, sia con norme che, in presenza di certe condizioni che lasciano presumere che non si tratti di lavoro autonomo genuino, operino una automatica trasformazione in altro rapporto di lavoro, rafforzando quanto già previsto dalla legge Fornero.

E' rimasto per ora sullo sfondo il contratto a tutele crescenti che il Governo non ha ritenuto opportuno inserire nel decreto legge, anche a seguito delle indicazioni della Cisl al Ministro del lavoro Poletti. Infatti il contratto a tutele crescenti si verrebbe a configurare non come contratto unico, o almeno sostitutivo di alcune tipologie contrattuali, cosa del tutto irrealistica, ma come tipologia aggiuntiva.

Inoltre gli strumenti da utilizzare in luogo del contratto a tutele crescenti esistono già, e sono proprio il contratto a termine, destinato a tutti i lavoratori, e l'apprendistato, solo per i giovani fino a 29 anni.

Il contratto a tutele crescenti è stato invece inserito, come eventuale sperimentazione, nell'ambito della delega al Governo a riordinare complessivamente le tipologie contrattuali, contenuta nel disegno di legge approvato in Consiglio dei Ministri insieme al decreto legge in esame. Se e quando il disegno di legge, che contiene, almeno nella versione provvisoria in circolazione, numerosi altre deleghe, inizierà il suo iter in Parlamento, avremo modo di esprimere un parere circostanziato sulle questioni ivi contenute. Si può comunque anticipare che, in generale, riteniamo non solo inutile, ma anche dannoso modificare così spesso le regole del lavoro. Infatti, se è assodato che con le leggi non si crea occupazione, è anche vero che continue modifiche creano incertezza nelle imprese e potrebbero addirittura scoraggiare le assunzioni.

Di seguito forniamo una sintesi e un commento del decreto legge che, in virtù della pubblicazione in Gazzetta, è già in vigore.

Contratto a termine – Art.1

Causale

A differenza di quanto contenuto nei testi informali e nelle anticipazioni giornalistiche, anziché intervenire sulla durata del primo contratto a-causale, si interviene direttamente sulla norma generale, con modifica all'art.1, co.1 del d.lgs.368/01, eliminando la necessità di causale per poter assumere con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione. Vengono di conseguenza abrogate le norme relative al primo contratto a termine a-causale.

Percentuale massima

Ferma restando l'individuazione di una percentuale massima di contratti a termine e di somministrazione affidata alla contrattazione collettiva nazionale, viene inserita una percentuale massima di legge pari al 20% dell'organico complessivo, comprensiva dei contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato, percentuale da cui sono esonerate le aziende che occupano fino a 5 dipendenti.

Proroga

Si stabilisce che il contratto a termine può essere prorogato fino a otto volte, mentre fino ad ora era ammessa una sola proroga, ferma restando la durata complessiva di 36 mesi.

Intervenire direttamente sulla regola generale, eliminando la causale, anziché allargare gli spazi della eccezione costituita dal contratto a-causale, amplia le possibilità di stipulare contratti a termine, nell'ambito, però, di un tetto massimo percentuale fissato per legge. La funzione di contrastare gli abusi viene dunque spostata dalla causale al limite quantitativo, un meccanismo oggettivamente meglio verificabile e non esposto a contenzioso, ed infatti utilizzato in tutti i paesi europei. Se l'intervento può rappresentare una modalità per convogliare, di fatto, sul contratto a termine (o di somministrazione) contratti più precari, quali la cocopro, la partita Iva, la associazione in partecipazione, che già la legge n.92 aveva tentato di arginare ponendo

condizioni più stringenti per la loro attivazione, tuttavia non riteniamo che cambiamenti delle regole del lavoro possano, in questa fase, avere effetti sull'aumento dell'occupazione.

In ogni caso, a fronte di questo obiettivo allargamento nell'utilizzo dello strumento, la Cisl ritiene necessarie una serie di garanzie a favore dei lavoratori coinvolti:

- la percentuale massima (20%) non va riferita ai soli contratti a termine e di somministrazione, ma deve rappresentare un limite complessivo alle tipologie flessibili nella stessa azienda;*
- va ridotto il numero di possibili proroghe, ad evitare un eccesso di contratti di breve durata in successione;*
- va individuato un meccanismo che consenta uno scambio tra maggiore flessibilità e maggiore retribuzione, che potrebbe essere affidato alla contrattazione aziendale;*
- vanno previsti incentivi alla stabilizzazione dei contratti a termine.*

Apprendistato - Art.2

Viene eliminato l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale per tutte e tre le tipologie di apprendistato.

Viene eliminato, sempre per tutte e tre le tipologie di apprendistato, l'obbligo di stabilizzazione, vale a dire quella norma che subordinava l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Viene anche eliminata la norma che suggeriva tale possibilità per la contrattazione.

Inoltre viene introdotta, per l'apprendistato di primo livello (quello per la qualifica e per il diploma professionale), una norma che, ferma restando la retribuzione stabilita dalla contrattazione per le ore di lavoro effettivamente prestate, stabilisce che le ore di formazione siano retribuite nella percentuale del 35%.

Infine, per l'apprendistato di secondo livello (quello professionalizzante) viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione aziendale con la formazione pubblica, che resta solo come possibilità.

Siamo preoccupati che si confonda tra semplificazione e depotenziamento dell'istituto. Mentre riteniamo che le percentuali di stabilizzazione fissate per legge possano aver costituito un disincentivo e che sarebbe meglio affidarle alla contrattazione collettiva, e giudichiamo positivo che, per l'apprendistato di primo livello, sia opportuno retribuire solo in parte le ore di formazione, tenendo anche conto dell'elevatissimo numero di ore stabilito nelle varie normative regionali (da 400 a 1200 nelle diverse realtà), è invece un errore eliminare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale e rendere facoltativa la formazione pubblica. Chiediamo di semplificare al massimo gli altri aspetti, ma di salvaguardare la caratteristica formativa dell'istituto. Peraltro obblighi formativi ridotti rischiano di non giustificare i forti sgravi contributivi, esponendo il contratto di apprendistato alle contestazioni dell'Unione Europea che potrebbe ritenere gli sgravi non più conformi alla normativa sugli aiuti di stato. L'investimento formativo va confermato concentrando i periodi di formazione in giornate definite con garanzia di certificazione.

Servizi per l'impiego – Art.3

Vengono apportate due semplificazioni/specificazioni alle normative del 2000 che avevano riorganizzato i servizi per l'impiego nell'ambito della riforma avviata nel 1997.

Con una modifica all'art.4, co. 1 del D.P.R. 442/2000 si sostituisce il termine generico "persone" con l'elencazione dei soggetti che possono essere inseriti nell'elenco anagrafico, vale a dire i cittadini sia italiani che comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia. Si tratta di una specificazione che era peraltro già chiarita in altra parte del decreto.

Con una modifica all'art.2, co.1 del D.lgs. 181/2000 si dà la possibilità di comprovare lo stato di disoccupazione presso i centri per l'impiego in qualsiasi ambito territoriale dello Stato, mentre fino ad oggi il lavoratore era vincolato all'ambito territoriale di domicilio. Ciò comporta l'eliminazione del requisito del domicilio quale condizione per usufruire delle azioni di politica attiva erogate dai servizi competenti.

Si tratta di modifiche opportune, in attesa di un potenziamento effettivo dei servizi per l'impiego.

Semplificazioni in materia di Documento di regolarità contributiva – Art.4

Viene smaterializzato il Durc. L'appaltante, o chi effettua il controllo, o chiunque vi abbia interesse, dovrà rivolgersi esclusivamente in via telematica agli enti in possesso delle informazioni in grado di attestare la regolarità dell'impresa, INAIL INPS e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, le Casse Edili. L'esito dell'interrogazione sostituisce il DURC e resta valida per 120 giorni.

Perché diventi operativa sarà necessario un apposito decreto ministeriale, da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del DDL, il quale specificherà che, al fine della regolarità contributiva si prenderanno in considerazione i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese precedente a quello in cui la verifica è effettuata. Si introduce, dunque, un periodo di un paio di mesi rispetto alla regola attuale, secondo cui l'impresa per essere in regola deve aver versato i contributi dell'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento

Riteniamo positiva l'eliminazione del cartaceo in favore del telematico, visto che in alcuni casi è stato fonte di attese considerevoli. Sarà però indispensabile un periodo di verifica rispetto soprattutto all'affidabilità del nuovo sistema nell'ottica della semplificazione e della trasparenza. Resta altresì da verificare se tutti e tre gli Enti abilitati e tutti i territori siano in grado di attrezzarsi a tempo debito.

Incentivazioni per i contratti di solidarietà e le riduzioni di orario – Art.5

Viene prevista l'emanazione di un decreto interministeriale che rimette in campo gli incentivi, introdotti oltre 15 anni fa, per le aziende che stipulino contratti di solidarietà di tipo a), quelli previsti per l'ambito di applicazione della cigs. Si tratta degli sgravi contributivi a suo tempo introdotti dall'art.6, co.4 della legge n.608/96 e finanziati solo per pochi anni. Il decreto ministeriale stabilirà criteri per individuare i beneficiari, ma lo farà "entro i limiti delle risorse disponibili".

Vengono invece stanziati 15 milioni di euro annui finalizzati a:

- finanziare una norma di qualche anno fa (art.3, co. 8 della legge n.488/98), anche questa utilizzata per tempi brevissimi per mancanza di risorse, che disponeva incentivi per favorire le assunzioni part-time;
- consentire, ai sensi dell'art.1, co. 524 della legge n.266/2005, l'assunzione dei vincitori di concorso per ispettori del lavoro ed ispettori tecnici.

La previsione di rimettere in campo incentivi per incoraggiare le aziende a stipulare contratti di solidarietà risponde ad una nostra richiesta di rilancio di questo strumento. Ma è una risposta parziale, sia perché non viene indicato un finanziamento aggiuntivo, e dunque si presume che le risorse debbano essere quelle, già scarsissime, del Fondo occupazione.

Come Cisl da sempre vediamo positivamente ogni incentivo per favorire le riduzioni di orario, soprattutto in fasi difficili come la attuale, sia in funzione difensiva, sia per favorire nuove assunzioni e conciliazione tra vita e lavoro. Le risorse però sono oggettivamente poche e chiediamo che vengano aumentate.

Quello che invece manca è il rifinanziamento dei contratti di solidarietà per le piccole imprese, per i quali a fine febbraio erano già esauriti i 40 milioni previsti, e da noi denunciati come insufficienti nella fase di approvazione dalla legge di stabilità. Si tratta proprio delle imprese più colpite dai ritardi relativi al finanziamento della cassa integrazione in deroga. Chiediamo al Governo di farsi carico del finanziamento di questo importante strumento per affrontare le crisi.

E' naturalmente condivisibile che venga assunto nuovo personale presso gli ispettorati del lavoro

Affettuosi saluti.

Il Segretario Confederale
Luigi Sbarra