



____ R.ETE. _____
I M P R E S E I T A L I A

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione Lavoro pubblico e privato

**Schema di decreto legislativo recante testo organico delle
tipologie contrattuali e revisione delle mansioni (n.158)**

**Schema di decreto legislativo conciliazione dei tempi di
cura, di vita e di lavoro (n.157)**

AUDIZIONE

21 aprile 2015

Premessa

R.E TE. Imprese Italia ritiene condivisibile l'obiettivo della delega contenuta nella Legge n. 183/2014 finalizzata a rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, in particolare attraverso la revisione delle forme contrattuali esistenti in coerenza con le esigenze del contesto produttivo.

Nell'ottica di realizzare un mercato del lavoro maggiormente dinamico e flessibile, riteniamo che l'intervento legislativo di riscrittura degli istituti contrattuali sia ispirato ai principi di pluralità ed eterogeneità delle esigenze produttive nella visione di una maggiore efficienza competitiva internazionale. Le aziende organizzano modelli produttivi riferibili allo specifico comparto economico di appartenenza ed utilizzano modelli gestionali differenti in relazione alla tipologia di attività. E', quindi, importante salvaguardare la pluralità delle forme contrattuali, anche quelle flessibili, che danno risposta a specifiche esigenze delle imprese. Al contrario, intervenire, riducendo le flessibilità oggi esistenti nel mercato del lavoro italiano, significherebbe ridurre importanti opportunità occupazionali.

Pertanto, riteniamo che il decreto vada nella giusta direzione di salvaguardare e valorizzare gli istituti che consentono alle imprese di rispondere al meglio alla mutata organizzazione del lavoro ed ai lavoratori di conciliare le proprie esigenze personali con quelle lavorative. In tal modo, il provvedimento in oggetto potrebbe porre un rimedio agli errori fatti dal legislatore della Legge n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), le cui scelte sono state lontane dal rispondere alle reali esigenze delle imprese e dei lavoratori.

In tale opera di riordino si inserisce la promozione del contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti ed indiretti, sulla base delle misure di decontribuzione previste nella Legge di Stabilità. In particolare, si apprezza la misura di incentivazione adottata, la quale, rispetto agli interventi precedenti che si proponevano di favorire il contratto a tempo indeterminato incrementando il costo delle altre forme contrattuali, stabilisce il principio che occorre incentivare direttamente il contratto a tempo indeterminato.

In relazione alle misure per la tutela della maternità e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, R.E TE. Imprese Italia condivide la finalità della delega volta a promuovere e tutelare la genitorialità. L'impostazione seguita nella stesura del decreto ha un carattere minimale e settoriale. Tuttavia, le modifiche adottate

agiscono, in taluni casi, in maniera dominante sulla gestione aziendale rischiando di comprometterne l'organizzazione.

In merito ai singoli interventi, evidenziamo, di seguito, il giudizio di R.E TE. Imprese Italia.

Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione delle mansioni (n.158)

Nell'ottica di garantire maggiore certezza del diritto e delle regole a tutti gli operatori, R.E TE. Imprese Italia apprezza il tentativo di definire un quadro regolatorio organico in materia di tipologie contrattuali.

Nel merito sui singoli istituti, evidenziamo quanto segue.

Contratto a tempo determinato

Come più volte richiesto da R.E TE. Imprese Italia in tutte le sede istituzionali, il provvedimento non interviene in maniera sostanziale sulla disciplina del contratto a termine, modificato meno di anno fa dal Decreto Poletti, le cui disposizioni innovative sono state valutate positivamente dalle imprese dell'artigianato e del terziario.

Nello specifico, abbiamo apprezzato l'eliminazione del requisito della c.d. causalità, che agevola la possibilità da parte delle imprese di ricorrere con maggiore facilità al contratto di lavoro a tempo determinato per far fronte ai picchi ed ai flessi dell'attività produttiva e facilitando, nel contempo, l'inserimento dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro.

Particolarmente positiva è risultata, altresì, la novità introdotta in relazione alla disciplina della proroga del contratto a termine, che non ha subito modifiche con lo Schema di decreto. Il precedente regime, infatti, ammetteva una sola proroga per i contratti a termine di durata iniziale inferiore a 36 mesi, costringendo, di fatto, le imprese a ricorrere più frequentemente al mercato per la ricerca di nuove risorse da inserire all'interno della propria organizzazione. Il decreto Poletti, innovando l'attuale quadro normativo, consente di effettuare fino ad un massimo di 5 proroghe, sempre nel rispetto del limite di durata complessiva di 36 mesi.

Apprezzabile risulta nel testo del provvedimento in oggetto il prolungamento a 12 mesi, rispetto agli 8 previsti dagli avvisi comuni, della durata massima

dell'ulteriore contratto che può essere sottoscritto presso la DTL una volta raggiunto il limite di 36 mesi.

Molto rilevanti, al fine di dissipare i dubbi sorti dopo la riforma dello scorso anno, sono, altresì, le precisazioni introdotte sugli effetti che si producono sul rapporto di lavoro in essere qualora sia stato instaurato oltre i limiti quantitativi stabiliti dalla contrattazione o dalla legge, ovvero sia stato prorogato per più di cinque volte.

Al fine, dunque, di permettere alla novella legislativa di cui al D.L. n. 34/2014 di sedimentarsi, in modo da garantire una maggiore certezza del quadro normativo e di esplicitare i suoi effetti, condividiamo la volontà del governo di non intervenire di nuovo su tale tipologia contrattuale. Cambi continui generano, infatti, incertezza; al contrario le imprese e gli investitori chiedono un quadro regolatorio stabile, chiaro e semplice.

Contratto di apprendistato

Nel riordino dei contratti di lavoro, valutiamo positivamente l'intenzione del Governo di salvaguardare e valorizzare l'apprendistato.

Lo schema di decreto, infatti, riproduce sostanzialmente le disposizioni del T.U. dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011), in alcuni casi semplificando e riordinando le relative disposizioni. Positiva è, dunque, la conferma dell'impianto del D. Lgs. 167/2011, che, nel riconoscere la giusta autonomia alla contrattazione collettiva, ha consentito l'effettivo decollo dell'istituto, almeno nella sua tipologia "professionalizzante".

Per il comparto dell'artigianato e del terziario il contratto di apprendistato rappresenta un elemento identitario e di forte riconoscimento, nonché un importante strumento di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Intere filiere produttive sono decollate grazie all'apprendistato che, in molti casi, si è dimostrato uno strumento essenziale per creare quelle competenze delle quali hanno bisogno le nostre imprese e che non sono purtroppo garantite dal sistema di istruzione. In relazione a questo ultimo aspetto riteniamo che nel nostro Paese non è stata ancora raggiunta quella completa integrazione fra formazione e mercato del lavoro indispensabile per affrontare l'annoso problema della disoccupazione giovanile e della dispersione scolastica.

In un momento storico in cui la percentuale di disoccupati fra giovani è molto elevata, è necessario dare risposte concrete alle imprese che non trovano personale specializzato, creando un legame più forte fra la scuola e l'impresa e

fornendo ai giovani le competenze di cui hanno bisogno per entrare nel mondo del lavoro. Pertanto, condividiamo ogni intervento diretto a garantire quella continuità, ad oggi ancora assente, tra il sistema educativo ed il mondo del lavoro.

Appreziamo, in particolare, l'intervento previsto in materia di apprendistato di primo e di terzo livello che si pone l'obiettivo di porre le basi di un sistema duale in cui il conseguimento dei titoli di studio possa avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Valutiamo, altresì, positivamente la scelta di lasciare sostanzialmente inalterata la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.

In particolare, positiva è, al fine di incentivare l'utilizzo della prima e terza tipologia di apprendistato e di snellire dal punto di vista burocratico ed amministrativo la gestione del rapporto di lavoro, la disposizione che prevede per l'attivazione del contratto la stipulazione di un protocollo tra l'impresa e l'istruzione formativa cui lo studente è iscritto. Altrettanto positive sono le novità apportate dallo schema di decreto in materia di retribuzione dell'apprendista che assicurano un maggiore equilibrio tra lavoro e formazione.

Rispetto all'apprendistato di primo livello, tuttavia, rimane ancora aperto il profilo della competenza delle Regioni in materia di formazione.

A tale riguardo, premesso che il ruolo delle Regioni, titolari della regolamentazione dei profili formativi, resta un nodo fondamentale per garantire una maggiore uniformità delle normative, riteniamo indispensabile definire un quadro regolatorio omogeneo per l'intero territorio nazionale, in particolar modo in relazione alle quote orarie di formazione in aula ed in azienda, al fine di evitare che il rinnovato istituto dell'apprendistato sia nuovamente penalizzato dalla frammentazione delle discipline regionali.

Le disposizioni dello schema di decreto in materia di apprendistato devono essere lette in parallelo con le previsioni in merito all'apprendistato duale contenute nel DDL c.d. la "Buona Scuola".

R.E TE. Imprese Italia pone particolare attenzione all'art. 4, rubricato Scuola, lavoro e territorio, inteso a rafforzare il collegamento fra istruzione e mondo del lavoro disciplinando l'apprendistato duale (per la qualifica e il diploma professionale) ed introducendo la previsione di una durata minima dei percorsi di alternanza scuola-lavoro.

Si tratta di interventi che vanno sicuramente nella giusta direzione, in relazione ai quali riteniamo, però, che sia necessario un maggior coordinamento, in particolare, tra le disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 6, del citato DDL con quanto previsto su questo punto dallo schema di decreto Legislativo sul riordino delle

tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni. In particolare, lo schema di decreto legislativo prevede la possibilità di stipulare contratti di apprendistato per il conseguimento della qualifica o il diploma professionale nei soli percorsi della IeFP e degli Istituti tecnici e professionali. Al contrario, l'articolo 4, comma 6 del disegno di legge la "Buona Scuola", facendo un generico riferimento ai percorsi di istruzione di secondo grado, amplia tale possibilità di conseguire qualifiche e diplomi professionali anche ai percorsi liceali, peraltro, con una disciplina generica e senza prevedere uno stretto collegamento con l'articolo 1, comma 7, della L. 183/2014. Al fine, dunque, di non vanificare gli sforzi di un tentativo di rilancio dell'apprendistato di tipo duale che, fino ad oggi, ha stentato a decollare, si ritiene opportuno definire per il sistema delle imprese un quadro di regole chiaro e armonizzato sull'alternanza scuola-lavoro.

Per trovare effettiva ed ampia diffusione, l'istituto dell'apprendistato dovrebbe essere oggetto di semplificazione in merito ad alcuni aspetti amministrativi del contratto, ad esempio con l'esclusione di qualsiasi obbligo di percentuale di conferma con riferimento all'apprendistato professionalizzante e con l'eliminazione di oneri burocratici in capo all'impresa formatrice, evitando di porre standard stringenti per la formazione aziendale.

Il rilancio dell'apprendistato dovrebbe, altresì, avvenire anche attraverso agevolazioni ed incentivi per le imprese, rendendo strutturale lo sgravio contributivo totale per le assunzioni di apprendisti in aziende fino a 9 dipendenti, attualmente in vigore fino a tutto il 2016, che andrebbe esteso anche sopra questa soglia. Con riferimento alle misure di riduzione del costo del lavoro, si sottolinea la necessità di intervenire in materia di riduzione del contributo contro la disoccupazione incrementato dalla Legge n. 92/2012 per quei datori di lavoro artigiani e del commercio/pubblici esercizi che si sono visti aumentare il contributo Aspi per gli apprendisti fino all'1,61%, mentre per gli altri dipendenti la misura è inferiore ai sensi dell'art. 120, comma 2, L. n. 388/2000.-In virtù della particolarità di tale tipologia contrattuale, evidenziamo anche la necessità di escludere l'apprendistato dal versamento del contributo di licenziamento previsto dalla Legge n. 92/2012.

Lavoro parasubordinato e Partite IVA

Nella premessa che il lavoro "parasubordinato" ha permesso di dare risposta a specifiche esigenze delle imprese per lo svolgimento di una serie di attività lavorative che, diversamente, avrebbero trovato una difficile collocazione, siamo anche consapevoli della necessità di colpirne gli abusi.

In relazione alle collaborazioni, la cui finalità è quella di poter utilizzare per un determinato risultato risorse umane con professionalità e competenze specifiche, valutiamo positivamente la possibilità di definizione in determinati comparti economici degli ambiti di utilizzo delle collaborazioni genuine. Al contrario, l'introduzione di vincoli di carattere economico avrebbe inciso in maniera negativa sul lavoro parasubordinato autentico. Segnaliamo, tuttavia, un vuoto normativo in riferimento alle attività rese da coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia, ipotesi di esclusione prevista nel d.lgs. n. 276/2003 e non riproposta nello schema di decreto legislativo.

Positivo è, altresì, il superamento della logica delle presunzioni che ha causato un forte irrigidimento della disciplina delle partite IVA.

Sul meccanismo di stabilizzazione introdotto per i rapporti di collaborazione e per le persone titolari di Partiva IVA, R.E TE. Imprese Italia ritiene inaccettabile l'introduzione della clausola di salvaguardia, in virtù della quale, nel caso in cui i fondi stanziati non fossero sufficienti graverebbe sui datori di lavoro e sui lavoratori autonomi la copertura finanziaria dello sgravio contributivo.

Associazione in partecipazione

In merito a tale istituto, R.E TE. Imprese Italia ritiene che l'eliminazione dell'associazione in partecipazione con mero apporto di lavoro rappresenti un grave *vulnus* per chi intende intraprendere un'attività di lavoro autonomo possedendo capacità e qualificazione professionale, ma non i necessari capitali, soprattutto alla luce dell'intervento già effettuato in materia dalla Legge Fornero (legge n. 92/2012), che aveva già circoscritto con certezza i casi di utilizzo di tale tipologia, individuando specifiche modalità di controllo al fine di verificare le genuinità della prestazione, come dimostrano anche gli esigui numeri relativi al ricorso a tale strumento.

Le norme già in essere, pertanto, sono già sufficienti per colpire gli eventuali abusi nell'utilizzo di tali rapporti associativi.

L'impatto della riforma è reso ancora più pesante dall'assenza di una procedura agevolata per l'eventuale trasformazione di tali contratti in rapporto di lavoro subordinato, a differenza di quanto previsto per le collaborazioni.

Per tali ragioni, R.E TE. Imprese Italia è contraria all'abrogazione della fattispecie dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e ritiene, quindi, necessaria una riflessione, che muova da un approccio sostanzialistico e sia al di

fuori di schemi e pregiudizi astratti che, al contrario, finirebbero con il danneggiare la creazione di impresa e lo spirito imprenditoriale.

Part time

L'istituto del part time è considerato dai settori rappresentati da R.E TE. Imprese Italia una articolazione regolata e flessibile dell'orario di lavoro, in grado di rispondere al meglio alle esigenze di flessibilità delle imprese comprese quelle di garanzia di servizio al pubblico. Riteniamo, pertanto, che lo schema di decreto vada nella giusta direzione di salvaguardare la disciplina normativa regolata dalla contrattazione collettiva settoriale, che ha da tempo normato, tra gli altri aspetti, le clausole elastiche e flessibili. Pertanto, positivo è il giudizio sulle novità introdotte alla disciplina del part time in quanto finalizzate a renderlo più conforme alle esigenze delle imprese e dei lavoratori che si trovano in condizioni personali o familiari particolari.

Ciononostante, è necessario segnalare che la regolamentazione contenuta nel comma 7 dell'art. 6, relativa alla possibilità di fruire del congedo parentale anche mediante la trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in contratto a tempo parziale, necessita di un coordinamento con il decreto sulla conciliazione, per evitare che produca conseguenze non contemplate dalla *ratio* del provvedimento.

Lavoro accessorio

In merito al lavoro accessorio, R.E TE. Imprese Italia esprime un giudizio positivo sulla possibilità di ricorrere a tali prestazioni in tutti i settori produttivi, con l'obiettivo di agevolare la regolazione di tutte quelle attività che, per il carattere di occasionalità e la soglia economica, non giustificano altre tipologie di rapporto.

In materia di ricorso al lavoro accessorio, riteniamo indispensabile prevedere l'elevazione dei limiti di redditi non solo nei confronti dei lavoratori ma anche verso i committenti imprenditori o professionisti.

Infine, sarebbe necessario un chiarimento definitivo verso gli organi ispettivi che, nonostante il dettato normativo vigente abbia definito la legittimità dell'uso di tale strumento, per tutte le tipologie di attività, con i soli limiti quantitativi previsti, continuano ad effettuare contestazioni e, in alcuni casi, a redigere verbali, riferiti al merito della prestazione lavorativa resa.

Lavoro a chiamata

R.E TE. Imprese Italia ritiene che il lavoro a chiamata costituisca uno strumento in grado di rispondere ad esigenze specifiche dell'impresa non riconducibili ad altre tipologie contrattuali, oltre che un istituto che ha consentito la regolarizzazione di significative prestazioni di lavoro. Si ricorda, inoltre, che buona parte di questi contratti viene sottoscritta a tempo indeterminato.

Questo strumento è fondamentale per i settori del turismo, per i quali ricopre una valenza organizzativa insostituibile, senza la quale non sarebbe possibile far fronte ai picchi stagionali tipici dell'attività.

La caratteristica tipica del lavoro a chiamata è quella di soddisfare esigenze che al contrario non potrebbero essere soddisfatte né dal part-time verticale, che richiede predeterminazione dell'orario, né dal lavoro accessorio che prevede vincoli soggettivi ed oggettivi.

Questo istituto, già fortemente complicato dalla Legge Fornero con la previsione della comunicazione preventiva e dei vincoli sulle giornate di utilizzo, potrebbe costituire uno strumento "intelligente" anche per altri settori, soprattutto in concomitanza con il prossimo EXPO.

Condividiamo, dunque, l'impianto del provvedimento che non introduce modiche sostanziali alla disciplina di tale istituto.

Disciplina delle mansioni

La modifica della disciplina delle mansioni costituisce per le organizzazioni dell'artigianato e del commercio un tema rilevante ed una problematica da tempo segnalata. La modifica apportata non sembra, tuttavia, andare incontro all'esigenza di garantire maggiore flessibilità da parte delle imprese nell'impiego dei propri dipendenti nell'evoluzione dei rapporti di lavoro. Infatti, la possibilità di intervenire sulle mansioni, che potrebbe in molti casi evitare il ricorso a soluzioni più complicate per le imprese e per i lavoratori stessi, non è stata identificata attraverso specifiche casistiche, ma si sono recepiti esclusivamente orientamenti giurisprudenziali consolidati. Inoltre, la previsione che lascia ad accordi collettivi le questioni più diffuse difficilmente sarà attuata, lasciando il tema senza una reale risposta.

Schema di decreto legislativo conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (n.157)

Lo schema di decreto legislativo sulla conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro costituisce secondo R.E TE. Imprese Italia solo una parziale attuazione dei principi di delega contenuti nella Legge n. 183/2014.

Infatti esclusivamente alcuni dei principi e criteri direttivi hanno trovato attuazione nello schema di decreto legislativo, mentre altri – la cui attuazione è altrettanto importante ed urgente – sono stati disattesi, preferendo, dati i tempi ridotti per l’approvazione nonché i vincoli finanziari posti in calce alla delega, un’impostazione settoriale e minimale.

In tal senso, sarà necessario conoscere tempi e modalità con le quali sarà data piena attuazione ai principi contenuti nella delega ed in particolare quello previsto dall’articolo 1, comma 9, lettera c (introduzione del tax credit quale incentivo al lavoro femminile) e lettera l (semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità), anche al fine di individuare azioni che possano promuovere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro come imprenditrici e lavoratrici autonome.

Da un lato, infatti, il provvedimento mira principalmente ad aggiornare e recepire le misure di sostegno alle cure parentali in seguito a pronunce della Corte Costituzionale intervenute in materia negli ultimi anni, mentre dall’altro interviene anche su aspetti sociali che, seppur importanti, esulano dagli interessi sostenuti dal provvedimento. Nell’esaminare i diversi aspetti riportati dal decreto è fondamentale soffermarsi sulla possibilità di scelta tra la fruizione del congedo giornaliero e orario.

In particolare, nel prolungare il periodo di riferimento per l’utilizzo del predetto strumento, lo schema di decreto prevede la possibilità di frazionamento del congedo parentale su base oraria, a fronte di un termine di preavviso di soli 2 giorni.

Tale impostazione crea serie difficoltà nella organizzazione del lavoro e impegna le aziende a sostenere improvvisi cambiamenti organizzativi nel lungo periodo.

Un’adeguata soluzione in termini gestionali potrebbe riguardare il recepimento dell’istituto del part time previsto al comma 7 dell’art. 6 dello schema di decreto sulle tipologie contrattuali; risulta indispensabile, infatti, coordinare i due decreti al fine di non incombere in diverse regolamentazioni sui medesimi aspetti.

La possibilità di scelta tra il congedo parentale attualmente vigente e il passaggio a part time, sia pure in un arco di tempo più ampio, crea meno difficoltà nei modelli

organizzativi delle imprese, rispetto alla fruizione ad ore che, nelle disposizioni contenute nello schema di decreto, potrebbero generare, soprattutto nelle imprese ad alto tasso di occupazione femminile, serie difficoltà nella programmazione organizzativa.

A ciò si aggiunga, inoltre, che la vigente legislazione già prevede in altri istituti per la cura della persona la possibilità di fruizione ad ore e che, pertanto, aggiungere tale modalità anche per il congedo parentale determinerebbe un grave appesantimento del modello organizzativo delle aziende.

Sicuramente apprezzabili sono le novità introdotte in materia di congedo di maternità per le lavoratrici autonome eliminando disparità di trattamento fra categorie di lavoratori ed i benefici normativi previsti in relazione al telelavoro.

In particolare, si valuta positivamente l'inserimento all'art. 5 dello schema di decreto di due nuovi commi tesi a disciplinare, in analogia con quanto previsto nel caso in cui entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, il caso di un lavoratore dipendente che usufruisca del congedo di paternità anche se la madre è lavoratrice autonoma, nonché il caso di lavoratore autonomo che usufruisca dell'indennità di paternità nel caso in cui la madre sia una lavoratrice dipendente. Così come l'estensione di tale disciplina, nel caso in cui entrambi siano lavoratori autonomi, prevista nel successivo art. 15.

Si ritiene, che in coerenza con l'estensione di cui sopra anche la previsione sperimentale prevista dalla Legge n. 92/2012 per il triennio 2013-2015 di un voucher alternativo al congedo parentale potrebbe estendersi anche alle lavoratrici autonome.

In merito alle risorse utilizzate per il finanziamento della promozione della conciliazione lavoro e vita privata, riteniamo non condivisibile l'utilizzo delle risorse del Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi che, al contrario, potrebbero, se non utilizzate per la loro finalità primaria, essere finalizzate strutturalmente per la riduzione del costo del lavoro.

Infatti, trattandosi di diritti di cittadinanza, peraltro in gran parte introdotti in base a sentenze della Corte Costituzionale, appare necessario che tali oneri siano posti a carico della fiscalità generale.

A ciò si aggiunga che la legge di Stabilità 2015 aveva già previsto una riduzione del predetto Fondo per la decontribuzione di 208 milioni di euro per il 2015 e di 200 milioni a decorrere dal 2016.

In questo modo, l'incentivazione alla produttività relativa alla contrattazione di secondo livello viene sostanzialmente vanificata.