



COMMENTO E PROPOSTE DELLA UIL **al Decreto Legge 20 marzo 2014 n° 34**

PREMESSA

Non può che essere condiviso l'intendimento di stimolare nuova e buona occupazione.

I dati sono noti, il lavoro non cresce, la sua qualità (stabilità e durata dei rapporti) decresce da tempo. Dati inevitabilmente conseguenti non tanto a norme e regole, quanto ad uno stato della nostra economia che tutti gli indicatori segnalano in negativo. Ne consegue che il giudizio della Uil sui provvedimenti proposti, formalmente o meno, dal governo è vincolato, innanzitutto, alle scelte di politica economica. In primis la decisiva questione fiscale, o meglio, di come si avvii un deciso percorso di riduzione del peso fiscale sui redditi di lavoro e, in maniera selettiva, d'impresa. Bene, quindi, l'annunciata volontà, ovviamente da verificare nel concreto, di intervenire per alleggerire le tasse sul lavoro dipendente a partire dai redditi medi.

In questo quadro la scelta di intervenire solo parzialmente, anche se significativamente, sulla "domanda" condiziona anche il giudizio di merito sul decreto lavoro.

In particolare è necessario comprendere qual'è l'obiettivo che il legislatore si pone con il provvedimento:

- 1) Aumentare l'occupazione netta?
- 2) Far emergere lavoro irregolare o parzialmente regolare?
- 3) Travasare verso una forma regolata, il contratto a termine, tipologie "non pure"?

Le risposte a queste domande dovrebbero essere precedute da una altra considerazione: il lavoro a termine è una eccezione, seppur legittima e regolata, (come a nostro avviso dovrebbe essere e come l'Europa ha sempre indicato) o è il contratto "base" per eccellenza?

Così come sembra costruito, dal provvedimento non traspare una scelta chiara.

Per ammissione dei proponenti, si insiste sul tema della "semplificazione" (anche come nel caso dell'apprendistato) il che comporta che l'oggettiva e indiscriminata incentivazione del Contratto a Termine colpirà, soprattutto, il contratto a tempo indeterminato invertendo il paradigma che caratterizza, in tutta Europa, il rapporto tra Termine e Indeterminato.

Se si incrocia la norma del Decreto Legge con gli indirizzi annunciati nel disegno di Legge delega non traspare la contemporanea volontà di rendere meno concorrenziali altre tipologie (co.co.pro, partite Iva, voucher ed altre) con l'effetto, nei fatti di spingere il contratto a termine verso l'alto (il contratto a tempo indeterminato).

In questo quadro appare contraddittoria la coesistenza tra l'impostazione e la finalità del Decreto Legge con le annunciate previsioni contenute nel disegno di legge delega.

Il disegno di Legge Delega (sembra) ipotizzare la definizione di una nuova modalità di ingresso al lavoro, il c.d. Contratto unico a tutele crescenti, che si sovrapporrebbe ad un contratto a termine oggettivamente incentivato normativamente. Ne consegue che sarebbe opportuno valutare se limitare la "liberalizzazione" del contratto a tempo determinato per evitare che, nei fatti, cannibalizzi il "nascituro" contratto a tutele crescenti.

Inoltre il provvedimento è oggettivamente "generalista" e, in sostanza, statalista.

Non si tengono, infatti, nella opportuna considerazione, le specificità (imprese, lavoratori, settori) e la variegata composizione quali/quantitativa del nostro sistema produttivo. Di tali specificità, si dovrebbe far carico la contrattazione (nazionale, territoriale, aziendale) alla quale non viene, però, fatto alcun richiamo (se non per la definizione del tetto mobile del 20% di contratti termine sulla platea aziendale). **Contrattazione che, invece, ultimamente ha regolato, con la fisiologica differenziazione** che caratterizza il nostro sistema d'impresa, **il tema del contratto a termine** (alimentaristi, turismo, legno e lapidei artigiani, etc) adeguando le norme alle esigenze di quelle tipologie d'impresa.

Il legislatore, inoltre, dovrebbe valutare con attenzione la profonda interconnessione del DL in oggetto con altri provvedimenti in essere ed in programma.

Ci riferiamo, in particolare, al Bonus Occupazione (L.99/13) e al programma Garanzia Giovani, oltre che alle agevolazioni per i contratti di apprendistato. In questi casi si incentivano le imprese, nel caso di assunzione a tempo indeterminato, ed indirettamente anche a termine, su un target ben definito: giovani sotto i 25/29 anni.

Ne consegue, come più volte segnalato, che si rischia ulteriormente di lasciare scoperto un segmento di lavoratori, sopra i 29 anni, che pagherebbe sia il prezzo della crisi di questi anni che le mancate opportunità e agevolazioni messe in campo.

Andrebbe, di conseguenza, valutata l'ipotesi di estendere a 36 mesi l'agevolazione normativa (acausalità) **solo** in caso di assunzioni di soggetti svantaggiati e deboli (disoccupati da almeno 6 mesi, privi di diploma, donne e, soprattutto, gli over 50) e che non usufruiscono di adeguati incentivi all'occupazione, realizzando, così, percorsi di politiche attive volte alla stabilizzazione.

Anche al fine di disincentivare l'uso improprio della reiterazione dei contratti, si dovrebbe valutare l'ipotesi, da **demandare alla contrattazione collettiva, il vincolo di rinnovi e/o proroghe**, ad una maggiorazione retributiva per il lavoratore, anche sotto forma di aumento del TFR.

Ancora più preoccupante è l'intervento sul contratto di apprendistato.

Traspare un'oggettiva sottovalutazione del valore della formazione come elemento qualificante della crescita dell'impresa e delle competenze della persona. Valore che va oltre il semplice rapporto di lavoro e che la "comunità", lo Stato, assume con la scelta, corretta, di riconoscere un sostanzioso sostegno economico, oltre che normativo, alle imprese coinvolte. Non è, in questo caso in discussione il tema del rendere semplice l'adempimento formale alla formazione – sul quale si è già intervenuti e rispetto al quale la Uil è d'accordo - ma, per chiarezza, **se e come l'azienda, in assenza del Piano Formativo, svolga la funzione "formatrice"** rispetto ad un chiaro obiettivo da raggiungere, quale il raggiungimento della qualifica dell'apprendista.

Alla luce di queste considerazioni la UIL propone al legislatore di modificare alcune parti:

art. 1 Contratti a termine

ipotesi a)

Il contratto a tempo determinato è acasuale fino a 24 mesi, comprensivi di un massimo di 2 proroghe. Oltre i 24 mesi, sarà possibile una sola proroga condizionata dall'obbligo della causale.

In deroga al punto precedente, il contratto a tempo determinato di soggetti svantaggiati ai sensi del regolamento europeo 800/2008, si considera sempre acasuale e potrà essere prorogato fino a 5 volte nel limite dei 36 mesi.

In riferimento ai periodi precedenti, la contrattazione collettiva, nazionale, territoriale o aziendale, potrà innalzare il numero delle proroghe, sia all'interno dei 24 mesi, che per i periodi eccedenti, a fronte di una maggiorazione retributiva.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine, anche in somministrazione, non può superare una percentuale del 20%, comprensivo dei rapporti a collaborazione a progetto, salvo diverse disposizioni stabilite dalla contrattazione collettiva a tutti i livelli.

Il superamento di tale limite, è sanzionato con la trasformazione del contratto in tempo indeterminato.

Ipotesi b)

Il contratto a tempo determinato è acasuale fino a 36 mesi, comprensivi di un massimo di 3 proroghe.

In deroga al punto precedente, il contratto a tempo determinato di soggetti svantaggiati ai sensi del regolamento europeo 800/2008, potrà essere prorogato fino a 5 volte nel limite dei 36 mesi.

In riferimento ai periodi precedenti, la contrattazione collettiva, nazionale, territoriale o aziendale, potrà innalzare il numero delle proroghe, a fronte di una maggiorazione retributiva.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine, anche in somministrazione, non può superare una percentuale del 20%, comprensivo dei rapporti a collaborazione a progetto, salvo diverse disposizioni stabilite dalla contrattazione collettiva a tutti i livelli.

Il superamento di tale limite, è sanzionato con la trasformazione del contratto in tempo indeterminato.

E' necessario, ai fini di una corretta applicazione delle novità introdotte, prevedere una "**fase transitoria**" di coordinamento tra le vecchie e le nuove norme, al fine di rendere certa ed agevole l'applicazione delle novità a contratti in essere all'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Occorre, infatti, evitare che dubbie interpretazioni delle norme si traducano in un corto circuito dell'istituto e, peggio ancora, in uno stato di incertezza per le centinaia di migliaia di lavoratori interessati e delle stesse imprese.

Art. 2 Contratto di apprendistato

a) **Va ripristinata l'obbligatorietà della forma scritta del piano formativo**, sia perché è dirimente per la definizione dei percorsi di apprendistato per la qualifica e per il diploma che per quelli di alta formazione, ma soprattutto perché questo intervento anziché rappresentare una semplificazione rischia di creare ulteriore confusione anche sul professionalizzante, per il quale la durata e le modalità di erogazione della formazione, in ragione della specifica qualifica contrattuale da conseguire, è demandata ai CCNL. A tale proposito è necessario ricordare che in caso di eventuali verifiche ispettive la presenza del piano formativo, e la sua realizzazione, assume rilevanza ai fini della prova della reale erogazione della formazione stessa.

Inoltre, nel prendere atto della volontà del legislatore di voler abrogare le norme che legano l'assunzione di nuovi apprendisti ad una percentuale di conferma di quelli precedentemente assunti, riteniamo che si renda comunque esplicito che **va fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva nel disciplinare "forme e modalità di conferma in servizio" degli apprendisti.**

b) Per incentivare la stabilizzazione degli apprendisti, ed evitare un uso improprio dello strumento, sarebbe anche utile ripensare ad una **diversa modulazione dell'agevolazione contributiva, sia in termini quantitativi che di durata. Materia, questa, che potrebbe essere definita anche attraverso il Disegno di Legge delega.**

c) Anche la modifica introdotta in tema di apprendistato per la qualifica è per il diploma professionale, che ha come obiettivo, condivisibile, l'adeguamento del salario dell'apprendista in ragione delle ore di formazione formale, appare un intervento che anche in questo caso dovrà essere reso più chiaro e meglio esplicitato.

d) Malgrado dalla relazione illustrativa, allegata al Decreto, si evinca la volontà del legislatore volta ad eliminare l'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con l'offerta formativa delle Regioni, rimane comunque di dubbia interpretazione la locuzione introdotta: infatti dire che tale formazione "può essere integrata" non rimanda necessariamente ad una opzione esercitabile dall'impresa, ma può essere riferita alla mancanza dell'offerta formativa pubblica in quella particolare Regione, è quindi necessario che la norma venga interpretata con una nota Ministeriale ovvero che, in fase di conversione del Decreto, il Legislatore espliciti con maggiore chiarezza il suo intendimento.

Art. 4 Durc

All'art. 4, comma 2, del decreto legge, dopo "Inps e Inail" aggiungere "CNCE (Commissione Nazionale per le Casse Edili)".

Art. 5 Contratti di solidarietà

L'intervento in materia di contratti di solidarietà, nello specifico quelli cosiddetti di tipo A e cioè destinati alle aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs, rifinanzia (per 15 milioni di euro) una specifica norma che prevede riduzioni contributive in favore delle imprese che hanno stipulato tali tipi di contratti.

La misura della riduzione varia dal 25% al 40% a seconda della durata della contrazione dell'orario di lavoro e dell'ubicazione dell'impresa stessa.

In questo caso il fatto che l'intervento sia subordinato ad un decreto concertato tra Ministro del Lavoro e dell'Economia per la definizione dei criteri per l'individuazione delle imprese che potranno beneficiare dello sgravio, lascia intendere che si voglia "indirizzare" l'intervento in un particolare settore ovvero per uno specifico target di aziende.

Detto questo ci corre l'obbligo di segnalare che **in materia di contratti di solidarietà destinati alle aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria** le risorse destinate a tali interventi sono esaurite. Pertanto **riteniamo necessario il rifinanziamento della misura cogliendo l'occasione della conversione del Decreto Legge in oggetto** o, in subordine, attraverso altro provvedimento legislativo.