

AUDIZIONE DI CONFPROFESSIONI PRESSO LA XI COMMISSIONE (LAVORO
PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA

ESAME DEL DISEGNO DI LEGGE C. 2208 GOVERNO: “DL 34/2014: DISPOSIZIONI
URGENTI PER FAVORIRE IL RILANCIO DELL’OCCUPAZIONE E PER LA
SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DELLE IMPRESE

Roma, 8 aprile 2014

Desidero anzitutto esprimere il mio ringraziamento personale e di Confprofessioni tutta per l'attenzione che il presidente Cesare Damiano e i componenti della Commissione Lavoro della Camera ci riservano, offrendoci l'opportunità di illustrare la posizione dei professionisti su un provvedimento di assoluta rilevanza per le dinamiche occupazionali che si verranno a delineare nell'immediato futuro del Paese.

Il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014 contiene un numero limitato di disposizioni che sono tuttavia destinate ad avere un impatto notevole sulla disciplina di importanti Istituti.

Confprofessioni, Confederazione Italiana Libere Professioni, quale unico soggetto di rappresentanza dei liberi professionisti intende dare il proprio contributo al dibattito parlamentare e segnalare criticità relative ad alcuni aspetti che possono considerarsi di particolare rilievo per il reale successo delle nuove norme.

Siamo tendenzialmente favorevoli alle aperture operate sul lavoro a termine e sull'apprendistato. Siamo certi che nel Decreto siano contenute disposizioni utili per riattivare il mercato del lavoro, soprattutto nel medio periodo, tuttavia riteniamo auspicabile in sede di conversione una soluzione di compromesso che nel rispetto della necessaria duttilità nell'utilizzo degli strumenti sia idonea a tutelare le posizioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Prima di commentare le disposizioni del Decreto Legge dobbiamo poi operare una premessa: siamo in generale d'accordo su qualsiasi misura di semplificazione che consenta di gestire al meglio i rapporti di lavoro. Abbiamo sempre promosso la sburocratizzazione e lo snellimento delle

procedure in tutte le sedi istituzionali. Abbiamo un pacchetto di norme che abbiamo presentato in questo senso al Ministero della Semplificazione ed in Parlamento.

Le misure introdotte ci colpiscono quindi positivamente qualora si guardi all'intento con cui sono state formulate, ma su alcuni aspetti destano qualche perplessità (che esporremo più avanti quando parleremo più nello specifico di apprendistato).

Vi è poi una questione di metodo che ha portato a non considerare dei risvolti concreti che possono determinare notevoli criticità. Segnaliamo sotto tale profilo una problematica che abbiamo, purtroppo, negli ultimi tempi più volte dovuto far presente nelle sedi parlamentari: il mancato coinvolgimento delle parti sociali e dei professionisti nella fase di definizione delle regole.

Se tale passaggio, non solo in relazione al dl 34/2014, ma anche per gli atti precedenti, fosse stato effettuato forse avremmo evitato gli effetti distorti che si sono verificati dalla Riforma Fornero in poi e che sono stati determinati sostanzialmente dal cambio repentino delle norme riguardanti i principali istituti contrattuali.

Questo continuo mutamento è stato dovuto evidentemente ad una mancanza di dialogo tra chi le norme le produce e chi si trova a doverle applicare.

Basta riflettere in questo senso proprio al lavoro a tempo determinato: dal 2012 ad oggi abbiamo assistito in relazione ad alcuni profili, come l'acausalità e gli stacchi temporali tra un contratto e l'altro (c.d. stop and go) a molteplici interventi che senza badare alle reali esigenze e ai rapporti di lavoro in corso hanno creato problemi sia alle imprese sia ai professionisti.

Temiamo, come segnaleremo più avanti, che per certi aspetti accadrà la stessa cosa, con questo Decreto.

Un ultimo punto in premessa: riteniamo che un giudizio complessivo sul progetto del Governo in materia di lavoro non sia possibile senza considerare i contenuti della legge delega depositata in Senato.

Ci riserviamo quindi nell'audizione che voi Onorevoli Deputati o i Vostri colleghi Senatori vorrete effettuare su quest'ultimo provvedimento di entrare maggiormente nel dettaglio di quelle che possono essere a nostro avviso le soluzioni migliori per il rilancio dell'occupazione

Venendo invece ai singoli punti del Decreto Legge in esame segnaliamo quanto segue:

1. Contratto a tempo determinato:

L'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 viene quasi completamente rivisitato con l'introduzione generalizzata della c.d. acausalità. Il contratto a tempo determinato senza la causale secondo l'impostazione del d.l. n. 76/2013 poteva essere stipulato una sola volta per la durata complessiva, comprensiva della proroga, di 12 mesi.

L'art. 1 afferma ora che il contratto a tempo determinato può essere stipulato per iscritto per un massimo di 36 mesi comprensivi di eventuale proroghe (fino ad un massimo di 8) per qualsiasi tipo di mansione. Il numero complessivo dei rapporti a termine non può superare il 20 % dell'organico

complessivo. Le imprese fino a cinque unità, prevede il Decreto Legge, possono stipulare un contratto a tempo determinato.

Vogliamo innanzitutto segnalare, riprendendo quanto detto in premessa una criticità che incide in maniera immediata sulla certezza dei rapporti di lavoro: ovvero l'applicabilità o meno delle nuove disposizioni ai rapporti di lavoro a termine in essere.

In altre parole occorre comprendere in tempi rapidi se a questi ultimi si applicano le nuove disposizioni oppure restano disciplinati fino alla scadenza dalla normativa previgente.

Auspichiamo in questo senso una regolamentazione transitoria che accompagni una efficace attuazione del Decreto.

Altri problemi si pongono in relazione ai seguenti aspetti:

1. L'art. 1 prevede che l'assunzione di personale a tempo determinato non può superare il limite del 20 % dell'organico complessivo mentre le imprese fino a 5 dipendenti possono stipulare un contratto a tempo determinato. Come rilevato in più sedi occorrerebbe una maggiore precisione in ordine ai criteri e alle tempistiche di calcolo dell'organico complessivo per individuare quale sia in un determinato momento il numero esatto di contratti a termine attivabili. La disposizione del Decreto Legge fa riferimento all'organico complessivo. E' ovvio, ma si tratta di una interpretazione, che ci si riferisca al personale dipendente in forza al momento dell'assunzione. Ci chiediamo se nel calcolo vadano tenuti in considerazione tutti i lavoratori subordinati compresi gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991, i lavoratori assunti dopo essere stati addetti in lavori socialmente utili o di pubblica utilità (art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 81/2000) già esclusi in passato dalla nozione di organico complessivo in via amministrativa e se vadano considerati anche i lavoratori autonomi. E' una questione fondamentale su cui in sede di conversione o magari proprio in via amministrativa a livello ministeriale occorrerà intervenire per fornire dei chiarimenti ai datori di lavoro e ai professionisti che devono applicare le norme
2. Il Decreto Legge fa salvi gli eventuali limiti posti dalla contrattazione nazionale mediante un rinvio all'art. 10 comma 7 del d.lgs. n. 368/2001 che riteniamo possano essere maggiori o minori rispetto alla percentuale del 20 %. Mentre i limiti previsti dai contratti collettivi vigenti crediamo debbano essere rispettati già in fase di prima applicazione, per i comparti, come quello degli studi professionali, in cui i contratti collettivi non contengono previsioni di questo tipo è da ritenersi operativo il limite di legge. Anche in questo caso si tratta di una interpretazione. Auspichiamo quanto prima l'individuazione di un regime transitorio in cui si possa permettere anche ai contratti che nulla dicono sul punto di uniformarsi alla nuova disciplina .
3. Il Decreto Legge afferma che le imprese con un organico fino a 5 dipendenti possono assumere un lavoratore con contratto a termine. Badando al tenore letterale della disposizione che parla soltanto di imprese, l'assunzione pare esclusa proprio per i professionisti, a meno che, magari attraverso un chiarimento amministrativo, non si voglia

interpretare la parola “impresa” in senso “atecnico” (cosa già avvenuta, ad esempio, nell’interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2011, ove il termine fu riferito, sulla scorta della sentenza della Corte Europea di Giustizia del 16 ottobre 2003, a qualunque soggetto che svolge attività economica e sia attivo in un determinato mercato). E’ auspicabile, comunque, che in sede di conversione la parola “imprese” sia sostituita con datori di lavoro.

2. Apprendistato

Si tratta di un tema a cui guardiamo con molto interesse in quanto nel nostro settore a differenza di ciò che avviene in altri comparti il contratto di apprendistato è utilizzato in maniera importante. Recenti dati sulle assunzioni del 2013 ci dicono che negli studi professionali circa il 15 % dei lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni sono stati assunti con contratto di apprendistato a fronte di una media nazionale molto inferiore.

Dobbiamo rilevare in ragione di quanto affermato in premessa punto fondamentale:

1. Piano formativo nell’apprendistato professionalizzante: Il Decreto Legge stabilisce che l’obbligo della forma scritta nell’apprendistato sussista solamente per il contratto ed il patto di prova e non anche per il piano formativo individuale. Il Decreto Legge n. 76/2013 aveva già notevolmente semplificato la redazione di quest’ultimo escludendo l’obbligo di indicare nel piano formativo la formazione trasversale. La formulazione introdotta fa sì che la formazione effettuata dal lavoratore, in caso di accesso degli organi di vigilanza, possa essere verificata soltanto sulla base di un controllo concreto senza supporti documentali. E’ evidentemente una previsione rischiosa in quanto espone il datore di lavoro a conseguenze sanzionatorie molto pesanti nel caso in cui non fosse in grado di dimostrare una formazione efficace e strutturata. In mancanza di un impegno definito all’inizio del rapporto per l’intero periodo formativo e contenuto in un documento che costituisce la base di un vero e proprio patto tra datore di lavoro e apprendista la situazione potrebbe essere veramente complicata da gestire e foriera di contenzioso. E’ per questo che da parte nostra inseriremo sempre nel nostro CCNL come allegato un piano formativo di base utile per far funzionare al meglio l’apprendistato. Ma è evidente che in questo caso la legge dovrebbe accompagnare i datori di lavoro a progettare in maniera efficace un contratto di apprendistato prevedendo l’obbligatorietà della forma scritta del piano.
2. Formazione trasversale e di base: l’art. 4, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011, come modificato dal Decreto Legge, afferma che la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell’azienda, può essere integrata con l’offerta formativa pubblica, interna o esterna all’azienda, offerta dalle Regioni e finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali. Anche in questo caso occorre operare un chiarimento per comprendere se la scelta di introdurre la formazione trasversale pubblica sia rimessa al datore di lavoro o alle Regioni. L’intervento sulla formazione trasversale rappresenta probabilmente l’operazione più coraggiosa effettuata dal Governo. Il limite all’utilizzo dell’apprendistato è stato d’altronde individuato da più parti proprio nella difficoltà di attivare questo tipo di formazione. Abbiamo atteso a lungo un atteggiamento più

responsabile delle Regioni ed in tempi recenti si era arrivati in Conferenza Stato Regioni a definire delle linee guida di indubbia utilità, ma i cui effetti pratici sono ancora da verificare. La previsione del Decreto Legge potrebbe consentire ora di comprendere se il freno all'utilizzo dell'apprendistato è veramente legato all'operato delle Istituzioni territoriali o se invece si tratta in generale di un problema di scarsa efficacia dell'offerta formativa.

In ultimo solamente un riferimento alle disposizioni sulla dematerializzazione del DURC. Avevamo già auspicato un intervento in questo senso nel nostro pacchetto semplificazioni e quindi valutiamo positivamente la novità. Attendiamo il Decreto Ministeriale di attuazione per una considerazione definitiva.