



A.S. n. 1428 e connessi

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Audizione ANIA

Commissione 11^a (Lavoro, previdenza sociale)

SENATO DELLA REPUBBLICA

Roma, 4 giugno 2014

L'ANIA (Associazione Nazionale delle Imprese di Assicurazione) desidera innanzitutto esprimere il proprio apprezzamento per la metodologia che il Governo sta adottando in sede di approvazione dei vari provvedimenti di legge dallo stesso proposti, improntata al costante coinvolgimento delle Parti Sociali e, quindi, tendente alla possibile condivisione di finalità ed obiettivi.

A tal motivo abbiamo espresso apprezzamento per gli incontri avuti in occasione dell'iter di approvazione del Decreto Legge n. 34/2014, convertito nella Legge n. 78/2014, sopra citato, primo pilastro del “*job act*” annunciato in materia di lavoro dall'attuale Governo; abbiamo anche sostanzialmente condiviso le misure dallo stesso recate, soprattutto per quanto attiene le disposizioni in tema di contratto a termine e di apprendistato, in relazione alle quali auspichiamo comunque possano presto intervenire alcuni chiarimenti sul piano operativo, per meglio correlarle con le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e con le precedenti disposizioni che hanno trattato detti istituti.

Tutto ciò premesso, abbiamo avuto modo di leggere il **Disegno di Legge A.S. n. 1428**, con il quale vengono conferite al Governo importanti deleghe in materia di lavoro e, seppure si tratta di tematiche che dovranno a tutta evidenza essere necessariamente chiarite e sviluppate, accogliamo volentieri l'invito di codesta Commissione ad esprimere alcune nostre prime osservazioni in proposito.

1. Ammortizzatori Sociali (art. 1)

Relativamente al tema in oggetto riteniamo che l'esercizio della delega debba essere un'utile occasione per risolvere talune problematiche operative afferenti l'utilizzo dei **Fondi di Solidarietà di settore**, introdotti con la Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) e di cui, come noto, anche le imprese di assicurazione si sono dotate con l'Accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013, di recente recepito con Decreto Interministeriale del 17 gennaio 2014. In particolare, intendiamo riferirci alla possibilità di rendere maggiormente fruibili le c.d. prestazioni ordinarie a favore dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, *nei casi di riduzione o sospensione dell'attività* conseguenti a processi di riorganizzazione/ristrutturazione o a situazioni di crisi. Come si ricorderà, infatti, in tali ipotesi, l'attuale normativa prevede il limite di durata massima (12 mesi in un biennio) fissato per la "*cassa integrazione ordinaria*".

Trattasi, ad avviso dell'ANIA, di una rigidità che, di fatto, limita notevolmente la possibilità di ricorrere a tale tipologia di prestazione la quale, al contrario, dovrebbe poter essere utilizzata anche per causali che - alla stregua di quanto accade nel settore industriale - giustificano il ricorso alla "*cassa integrazione guadagni straordinaria*", con conseguente ampliamento del limite di durata massima complessiva (vale a dire 36 mesi nel quinquennio).

L'auspicata estensione della durata massima complessiva della prestazione ordinaria da parte dei Fondi, per quanto esposto, potrebbe essere utile per consentire di meglio gestire i processi di ristrutturazione aziendale ricorrendo, ove necessario, ad una riduzione temporanea dell'orario di lavoro dei "dipendenti anziani". Ciò consentirebbe, in concreto, di avviare un "loro graduale ritiro" dall'attività, favorendo così, e seppur indirettamente, l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, con oneri interamente a carico del settore interessato.

Per completezza di informazione, rammentiamo infatti che con "*le prestazioni ordinarie*" i Fondi di Solidarietà assicurano, al lavoratore che riduce il proprio orario di lavoro, un trattamento di integrazione salariale pari all'80% della retribuzione persa a seguito di detta riduzione, nonché la copertura contributiva calcolata sulla retribuzione piena e, pertanto, senza alcuna penalizzazione sul futuro trattamento pensionistico; il tutto, senza alcun onere finanziario per la fiscalità generale.

Al fine poi di dare piena efficacia a tale misura e di ridurre alcuni effetti negativi recati dalla Riforma delle Pensioni del 2011, occorrerebbe eliminare la disposizione che, nell'estendere il "*regime di tutela reale*" dei lavoratori, consente loro di rimanere in servizio fino a 70 anni di età.

La norma – oltre a confliggere chiaramente con gli obiettivi del Governo e delle Parti sociali che stanno cercando in vario modo di favorire l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro - ha finito per determinare maggiori oneri a

carico delle aziende sul piano del “costo del lavoro” e, soprattutto, ulteriori difficoltà in sede di *turn over* del personale, a discapito dei giovani in cerca di prima occupazione ed in contrasto anche con eventuali programmi di “staffetta generazionale”.

2. Servizi per il lavoro e politiche attive (art. 2)

Anche su questo argomento è avuto particolare riguardo alla razionalizzazione degli incentivi alle assunzioni, l’ANIA ha già avuto modo di presentare alcune proposte che consistono, in sostanza, nella necessità di prevedere riduzioni contributive e fiscali a carico delle imprese che procedano ad assunzioni a tempo indeterminato, soprattutto di donne e di giovani sotto i 29 anni di età. Naturalmente dette indicazioni potranno affinarsi una volta che saranno più chiari i connotati dell’ipotizzato nuovo *contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti* di cui parliamo nel prosieguo.

Non possiamo poi che convenire sull’assoluta necessità di semplificare e rendere finalmente operativa la riforma dei Centri per l’Impiego che sino ad oggi, per stessa ammissione ministeriale, non sono riusciti a far incontrare, se non in misura davvero minimale, la domanda e l’offerta di lavoro.

3. Riordino delle forme contrattuali (art. 4)

Come già osservato, prima di esprimere valutazioni più approfondite sull'argomento, sarà necessario acquisire maggiori informazioni e delucidazioni sull'ipotesi sperimentale di un "contratto di lavoro a tempo indeterminato "a tutele crescenti"", di cui fa cenno l'art. 4 del Disegno di Legge in esame.

In questa sede ci preme tuttavia evidenziare che tale eventuale e nuova tipologia contrattuale non dovrà comunque rappresentare l'unica forma di ingresso nel mercato del lavoro e che, pertanto, la stessa dovrà, semmai, affiancarsi agli altri attuali rapporti di lavoro disciplinati dalle vigenti norme di legge quali, in particolare, il contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro e l'apprendistato, tutti istituti contrattuali che, grazie anche alle recenti novità introdotte dalla menzionata Legge n. 78/2014, potranno contribuire a rendere più agevole l'accesso dei giovani al mercato del lavoro e, quindi, facilitare una ripresa dell'occupazione.

Per quanto attiene in particolare al contratto di apprendistato, siamo convinti che si debba proseguire nei processi di "semplificazione normativa" e di "agevolazione contributiva" avviati dal Governo. In concreto e al fine di favorire sempre più l'utilizzo di tale strumento contrattuale da parte delle imprese per l'ingresso dei giovani in azienda, si dovrebbe stabilire, ove

possibile, un'ulteriore abbattimento della contribuzione previdenziale (attualmente fissata nella misura del 10%).