



A.C. n. 2208

Conversione in legge del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante “*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*”

**Audizione di Dario Focarelli
Direttore Generale dell’ANIA**

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 1° aprile 2014

- Premessa

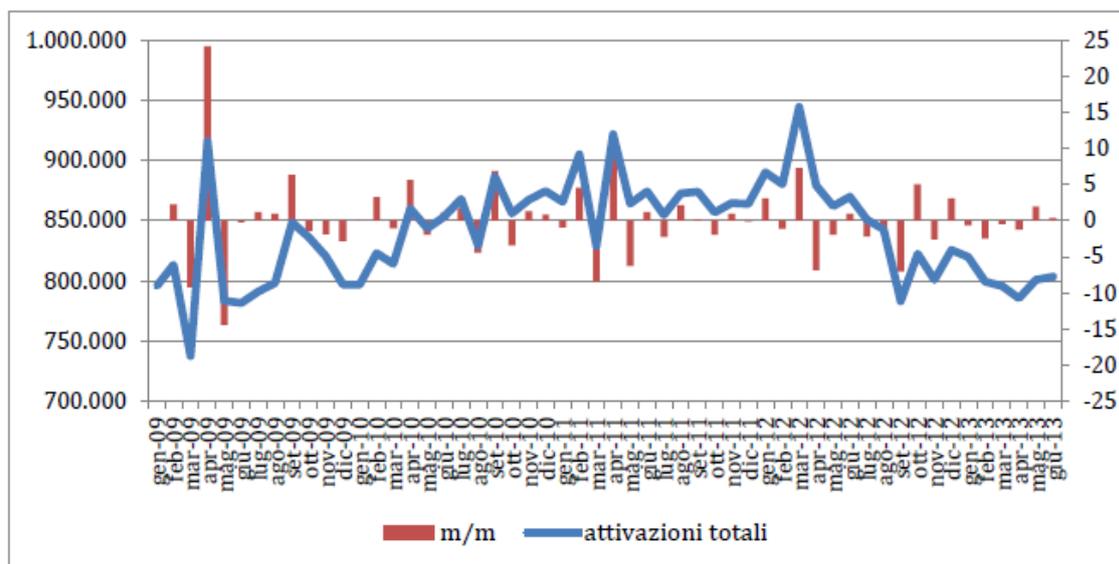
Signor Presidente, Onorevoli Deputati, desideriamo innanzitutto ringraziarVi per aver convocato l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici al fine di conoscere le sue osservazioni in merito al Decreto Legge n. 34 del 20 marzo u.s., contenente "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

In primo luogo, riteniamo di dover esprimere apprezzamento per il Governo che con rapidità e concretezza propone una significativa semplificazione delle norme, potenzialmente in grado di consentire un più facile accesso dei giovani - e comunque dei "non occupati" - al mercato del lavoro e, quindi, di favorire una ripresa dell'occupazione, quanto mai attesa dai lavoratori e dalle stesse imprese.

Questa semplificazione va nella direzione - da noi sempre sostenuta in sede istituzionale e nel dibattito con le altre Parti Sociali - di rendere più flessibili le modalità di accesso al lavoro che, nella recente Riforma, erano state irrigidite a seguito dell'identificazione del contratto a tempo indeterminato come tipologia comune per l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

L'esperienza dei mesi recenti segnala la necessità di un recupero di flessibilità.

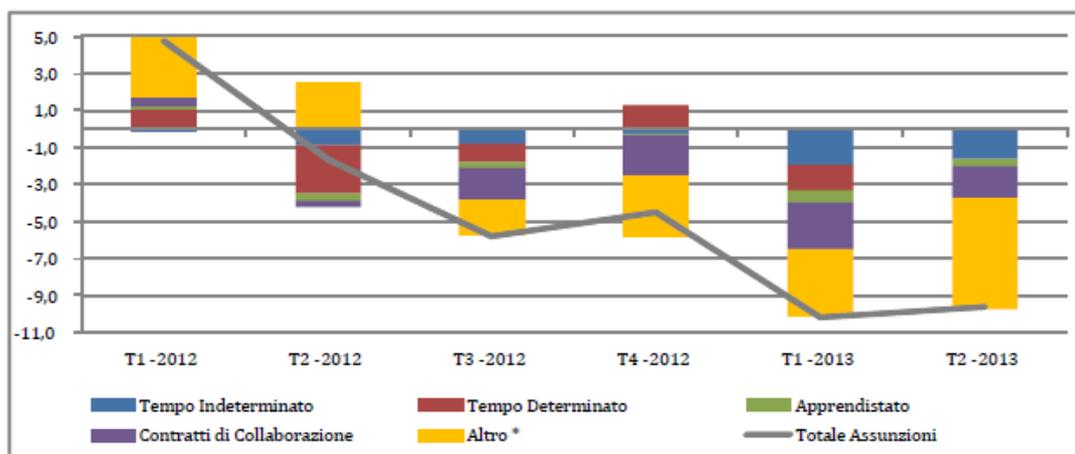
Figura 4 - Attivazioni mensili dei rapporti di lavoro. Anni 2009-2013 (dati destagionalizzati e variazioni congiunturali)



Fonte: Elaborazioni MLPS e ISFOL sul Sistema informativo statistico SISCO

In particolare, dal terzo trimestre 2012, la riduzione del numero di attivazioni di contratti di collaborazione contribuisce in maniera determinante alla variazione negativa dell'aggregato. A ciò non corrisponde, come negli auspici della riforma, un aumento dei contratti a tempo indeterminato, che anzi mostrano nel primo semestre del 2013 una forte flusso negativo.

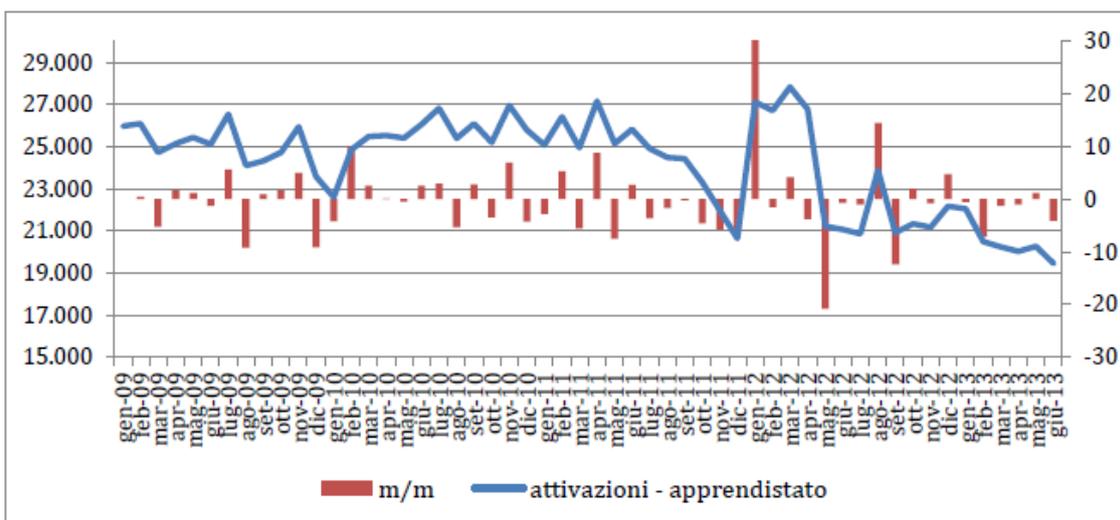
Figura 5 - Contributi delle tipologie contrattuali alla dinamica trimestrale delle attivazioni. Anni 2012 e 2013 (variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni MLPS sul Sistema informativo statistico SISCO.

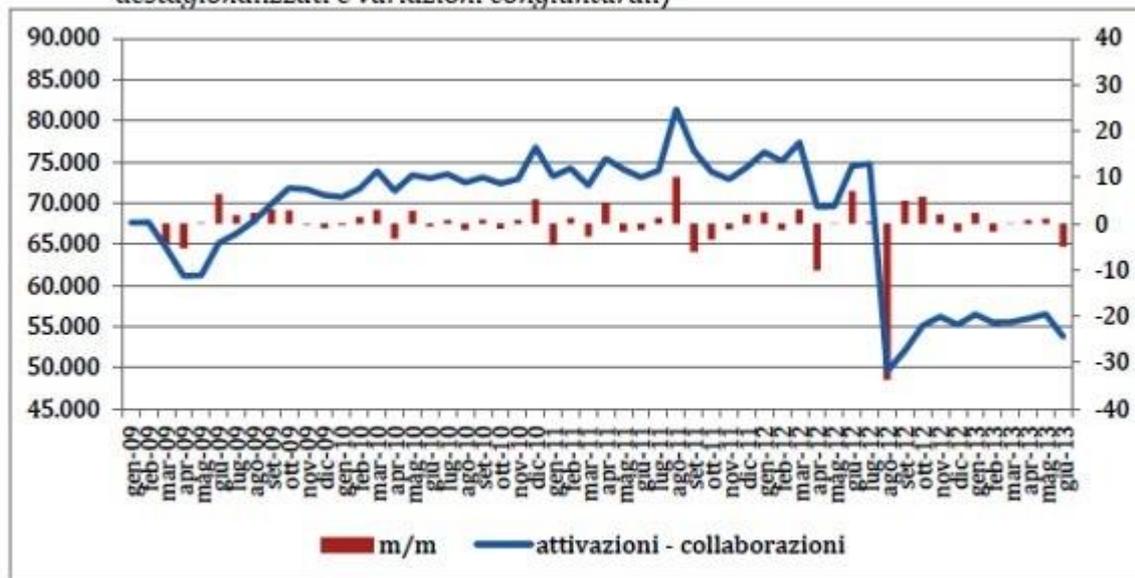
* Comprende: contratto di formazione lavoro (solo P.A.), contratti di inserimento lavorativo, contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato, contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato, lavoro autonomo nello spettacolo, lavoro interinale (solo P.A.)

Figura 8 - Attivazioni mensili dei rapporti di lavoro in apprendistato. Anni 2009-2013 (dati destagionalizzati e variazioni congiunturali)



Fonte: Elaborazioni MLPS e ISFOL sul Sistema informativo statistico SISCO

Figura 10 - Attivazioni mensili dei rapporti di collaborazione Anni 2009-2013 (dati destagionalizzati e variazioni congiunturali)



Fonte: Elaborazioni MLPS e ISFOL sul Sistema informativo statistico SISCO

È vero che ciò è avvenuto in un periodo di forti difficoltà dell'economia reale e che, quindi, non è facilmente argomentabile che sia un effetto della Riforma, ma non si può non osservare che negli anni passati i contratti di collaborazione e di apprendistato avevano positivamente sostenuto l'occupazione.

Ciò premesso, riteniamo opportuno in questa sede evidenziare che il quadro regolatorio (afferente il contratto a termine e quello di apprendistato) introdotto con il decreto-legge in esame, per produrre al meglio gli effetti auspicati, deve ben coordinarsi sia con la precedente disciplina legale, sia con le previsioni della contrattazione collettiva che hanno in passato attuato i vari rinvii previsti dalla legge. A tal proposito e stante anche la stratificazione normativa che negli anni ha interessato i due istituti contrattuali ora menzionati, riteniamo che l'attuale testo del decreto lasci, tuttavia, ancora aperti alcuni dubbi sul piano interpretativo/applicativo che auspichiamo possano, in sede di conversione, essere chiariti per consentire alle imprese ed ai lavoratori un corretto utilizzo delle strumentazioni in esso previste.

- Contratto a tempo determinato

- Come già rappresentato, l'Associazione valuta positivamente l'eliminazione della "causale" quale requisito per la legittima stipulazione del contratto a termine (per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione) e la conseguente possibilità di utilizzarlo rispettando unicamente il limite massimo temporale di 36 mesi, comprensivo di eventuali proroghe.

- Con riferimento all'introduzione del limite complessivo del numero dei contratti a tempo determinato instaurabili da ciascun datore di lavoro (20% del complessivo organico aziendale per le imprese che occupano più di 5 dipendenti), è apprezzabile il fatto che il Legislatore abbia fatto salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del d.lgs. n. 368/2001 che, come noto, rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro la possibilità di individuare limiti quantitativi alle assunzioni a tempo determinato. Tuttavia, l'Associazione ritiene necessario che, in sede di conversione del decreto-legge, venga chiarito il coordinamento della nuova norma (che introduce il limite del 20%) con le vigenti clausole stabilite al riguardo dai contratti collettivi nazionali.

- Inoltre, sempre in ordine al citato limite legale del 20%, non viene esplicitato il momento in cui va effettuata la verifica, momento che, ad avviso della scrivente Associazione, sarebbe preferibile identificare in maniera specifica (ad esempio nel settore assicurativo tale momento è fissato al 31 dicembre dell'anno precedente).

- Un altro aspetto da chiarire è quello relativo all'inclusione o meno nel limite legale del 20% dei contratti di somministrazione a termine. Il dubbio nasce dal fatto che il testo normativo, facendo riferimento "*al numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo*", potrebbe far ritenere ricompresi anche i contratti di somministrazione a tempo determinato. Auspicando un chiarimento in sede di conversione del decreto in esame, siamo dell'avviso che una soluzione ragionevole sarebbe quella di riferire il limite del 20% ai soli contratti a tempo determinato, e ciò anche in considerazione del fatto che la norma che rinvia l'individuazione dei limiti quantitativi per la somministrazione a tempo determinato ai contratti collettivi non è stata abrogata (art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003).

- Infine, per quanto riguarda la regolamentazione dell'istituto della proroga, va chiarita una importante questione di diritto intertemporale, relativa all'applicabilità (o meno) del nuovo regime delle proroghe ai contratti a termine già in essere, tenuto conto anche del fatto che tali contratti possono essere stati stipulati sia in forma causale, sia in forma a-causale.

- Contratto di apprendistato

- Si tratta di un istituto contrattuale che, sebbene negli intendimenti della legge n. 92/2012 di Riforma del Mercato del Lavoro, doveva essere la tipologia privilegiata atta a consentire un miglior accesso dei giovani nel mercato del lavoro, di fatto è stato poco utilizzato dalle imprese a causa anche di una certa complessità che ne caratterizza la regolamentazione. Pertanto, è apprezzabile l'obiettivo del decreto-legge di rilanciarne l'utilizzo da parte delle imprese, introducendo opportune semplificazioni al Testo Unico che regola detto istituto contrattuale (d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167).

- Anche in questo caso occorrerà, tuttavia, operare un necessario coordinamento tra le nuove norme, le disposizioni preesistenti non abrogate e, soprattutto, le regolamentazioni contenute nelle contrattazioni collettive nazionali in attuazione dei rinvii presenti nella disciplina legale. Tale ultima necessità si riscontra anche con riferimento alla contrattazione collettiva del settore assicurativo; in particolare, auspichiamo possano essere chiariti i seguenti aspetti:
 - il venir meno dell'obbligo di redigere per iscritto il piano formativo individuale va coordinato con quanto, ad esempio, già previsto in materia dal CCNL di settore che stabilisce, invece, che il percorso formativo dell'apprendista debba essere declinato nel piano formativo individuale;
 - per quanto riguarda, poi, le percentuali di "stabilizzazione" necessarie per poter assumere nuovi apprendisti, stante l'eliminazione delle previsioni (art.2, comma 1, lett. i) e commi 3bis e 3ter del c.d. Testo Unico) che condizionavano l'assunzione di nuovi apprendisti alla conferma in servizio di una quota dei rapporti di apprendistato in essere, occorrerebbe chiarire se le clausole negoziali al riguardo presenti nei CCNL dei vari settori perdano (o meno) la loro efficacia;

- infine, con riferimento all'apprendistato professionalizzante ed in particolare all'eliminazione dell'obbligo di integrare la formazione di tipo tecnico-professionale con l'offerta formativa pubblica, occorre chiarire meglio la portata della "discrezionalità" rispetto alla scelta di aggiungere o meno la formazione di base e trasversale a quella tecnico-professionale. Al riguardo, ad avviso dell'Associazione, sembrerebbe che la norma abbia attribuito detta discrezionalità alle imprese e non alle Regioni.

Ringraziamo per l'attenzione che vorrà darsi alle sopra esposte osservazioni.