

A.C. n. 2660

“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

Audizione di Dario Focarelli

Direttore Generale ANIA

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 22 ottobre 2014

L'ANIA (Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici) desidera esprimere il proprio apprezzamento per l'iniziativa che il Governo ha assunto in sede di approvazione del disegno di legge delega in materia di lavoro (c.d. Jobs act) diretta, a tutta evidenza, a coinvolgere le Parti Sociali per una loro consultazione e possibile condivisione di finalità ed obiettivi.

Le misure contenute nel disegno di legge in questione fanno seguito ai provvedimenti già adottati dal Parlamento con la legge n. 78/2014, di conversione del decreto legge n. 34/2014, con i quali sono state introdotte nuove disposizioni in materia di apprendistato e contratto a termine, da tempo auspiccate anche dalla scrivente Associazione.

Ciò premesso, e venendo al disegno di legge in esame, abbiamo avuto modo di esaminare le importanti deleghe conferite al Governo in tema di Ammortizzatori Sociali, Servizi per il Lavoro e Politiche attive, Semplificazione delle procedure e degli adempimenti, Riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva ed in tema di Maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si tratta di un "progetto" legislativo di ampia portata che si prefigge l'obiettivo di rivisitare in modo incisivo non solo il rapporto di lavoro *stricto sensu*, ma anche tutte le fasi precedenti e successive al medesimo. L'Associazione esprime un giudizio complessivamente favorevole al disegno di legge che, tra le varie disposizioni, contiene anche importanti principi diretti sia a favorire la

conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, sia a promuovere un collegamento tra le misure di sostegno al reddito della persona inoccupata e disoccupata e le misure volte al suo inserimento/reinserimento nel tessuto produttivo, attraverso un coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti.

Il provvedimento reca, peraltro, disposizioni che sono al centro di un ampio dibattito sul piano giuslavoristico e sindacale e che hanno un forte impatto sociale; anche per tali motivi è auspicabile che, soprattutto nella successiva fase di stesura dei decreti “delegati”, si giunga ad una formulazione normativa chiara e che non lasci spazio a “contrastati interpretativi”. In tal modo si potrà consentire alle imprese di operare in un quadro di “certezze normative” e di avvalersi delle proprie risorse in modo flessibile e più efficiente.

Tutto ciò premesso, accogliamo quindi volentieri l’invito di codesta Commissione ad esprimere talune prime osservazioni sugli istituti di maggiore interesse per il settore trattati nel provvedimento.

1. Ammortizzatori Sociali (art. 1, commi 1 e 2)

Relativamente al tema in oggetto esprimiamo soddisfazione per i principi ed i criteri direttivi della delega che costituiscono un’importante occasione sia per

razionalizzare gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, sia per garantire tutele omogenee nei casi di disoccupazione involontaria.

La prevista revisione dell'ambito di applicazione anche dei fondi di solidarietà di settore, disciplinati dalla Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012), può costituire un'utile occasione per rendere maggiormente fruibili le c.d. prestazioni ordinarie erogate dai fondi in questione 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 un limite di durata massima di 12 mesi in un biennio, mutuando quanto stabilito per la *cassa integrazione guadagni ordinaria*.

Tale limite temporale rappresenta, ad avviso dell'ANIA, una rigidità che, di fatto, limita notevolmente la possibilità di ricorrere a tale tipologia di prestazione la quale, invece, 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).

Tale modifica normativa consentirebbe di ampliare la possibilità di far seguire a detta prestazione ordinaria - e senza soluzione di continuità - il cosiddetto assegno straordinario fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici (per un massimo di 5 anni), con conseguente gestione meno traumatica delle eccedenze di personale.

Inoltre, l'Associazione riterrebbe opportuno aggiungere alla “funzione difensiva” della prestazione ordinaria sopra menzionata, anche una “funzione espansiva”, sulla falsariga di quanto del resto è già previsto dalla normativa in materia di contratti di solidarietà. In particolare, sarebbe utile poter utilizzare la “prestazione ordinaria” anche allo scopo di favorire l’inserimento dei giovani. In tal modo la riduzione dell’orario di lavoro, con conseguente intervento del Fondo, non sarebbe più soltanto utilizzata per la gestione dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione o di situazioni di crisi, bensì anche per incentivare il processo di “ricambio generazionale”; il tutto, con evidenti conseguenze positive sul tasso di occupazione, soprattutto giovanile. Si tratterebbe, in buona sostanza, di un intervento mirato ai lavoratori anziani i quali, sia grazie al trattamento economico erogato dal fondo in sostituzione della retribuzione persa a seguito della riduzione dell’orario di lavoro, sia grazie all’integrale copertura contributiva ai fini pensionistici, potrebbero essere più “invogliati” ad accettare tale intervento. Contemporaneamente, ed in misura proporzionale ai lavoratori anziani che acconsentissero a tale riduzione dell’orario di lavoro, l’impresa s’impegnerebbe ad assumere giovani con contratto a tempo indeterminato e/o con contratto di apprendistato.

Come già illustrato a proposito della prestazione ordinaria con funzione “difensiva”, anche in questo caso si potrebbe ipotizzare una durata della prestazione fino ad almeno 3 anni per ogni quinquennio, ferma restando la

possibilità di far seguire alla stessa, e senza soluzione di continuità, le prestazioni straordinarie di accompagnamento alla pensione previste dal fondo.

Tutto ciò premesso, è importante sottolineare che:

- gli interventi prospettati necessiterebbero unicamente di un provvedimento legislativo di “sostegno”, da declinare eventualmente anche in sede di stesura dei decreti “delegati”;
- 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 suo futuro trattamento pensionistico;
- non vi sarebbe alcun onere aggiuntivo per la fiscalità generale, in quanto il finanziamento di tali iniziative sarebbe esclusivamente a carico del settore assicurativo.

2. Riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva (art. 1, comma 7)

Come già osservato nel corso di una precedente audizione tenutasi sullo stesso argomento, ci risulta difficile esprimere una completa ed esauriente valutazione in ordine alla delega riguardante la “previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all’anzianità di

servizio". L'argomento, di grande interesse per il settore assicurativo, è senz'altro visto con favore se, come sembra, l'intendimento della delega è quello di promuovere il contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più "conveniente" per l'impresa, attraverso l'introduzione di significativi incentivi economici (sgravi fiscali e contributivi) e normativi (maggiore flessibilità gestionale in tutte le fasi del rapporto di lavoro). Detto ciò, riteniamo comunque utile svolgere alcune osservazioni in proposito.

In particolare, ci preme evidenziare che la nuova tipologia contrattuale non dovrà comunque rappresentare l'unica forma di ingresso nel mercato del lavoro e che, pertanto, alla stessa dovranno continuare ad affiancarsi altre forme contrattuali quali, in particolare, il contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro e l'apprendistato, tutti istituti che, grazie anche alle recenti novità introdotte dalla menzionata Legge n. 78/2014, potranno contribuire a rendere più agevole l'accesso dei giovani nel mercato del lavoro e, quindi, facilitare una ripresa dell'occupazione.

Tra le altre misure contenute nella delega in questione, valutiamo positivamente quanto previsto in tema di revisione della disciplina delle mansioni. In particolare, è quanto mai opportuna una modifica normativa che consenta, seppur in ipotesi predeterminate, di adibire il lavoratore a mansioni diverse senza incontrare i rigidi limiti attualmente previsti. Ciò premesso, ad avviso dell'Associazione, andrebbe chiarito quali siano i "processi di

riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi” - che, come detto, permetterebbero all’impresa una maggiore libertà nell’esercizio del c.d. *ius variandi*. Inoltre, si dovrebbe precisare cosa si intende per “*condizioni di vita ed economiche*”, quali oggetti di interesse del lavoratore che devono essere tutelati in occasione della modifica delle mansioni. Sono aspetti sui quali è bene che il legislatore intervenga, come già auspicato, in modo chiaro, fornendo alle imprese strumenti di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro ed evitando, al contempo, che su tali nuove disposizioni possano aprirsi contrasti interpretativi che sfocino in possibili contenziosi giudiziali.

Riteniamo, in ogni caso, fondamentale la previsione che affida alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di individuare ulteriori ipotesi di modifica delle mansioni rispetto a quanto previsto dalla normativa legale.

Infine, la modifica della disciplina dei controlli a distanza viene valutata positivamente dall’ANIA se tale revisione introdurrà elementi di flessibilità e di chiarezza, superando - nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore - le rigidità della normativa contenuta nello Statuto dei Lavoratori che ha dato spesso luogo a difformità di interpretazione, con conseguenti difficoltà sul piano applicativo.