

CAMERA DEI DEPUTATI
11^a Commissione Permanente
(Commissione Lavoro, Previdenza Sociale)

D.D.L. n. 2280
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

1° aprile 2014

Premessa

ABI desidera anzitutto ringraziare per l'opportunità di partecipare alla presente Audizione sul D.D.L. 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"*.

Il testo normativo costituisce, come è noto, un primo tassello di un più ampio progetto di riforma del mercato del lavoro.

ABI ha già espresso il proprio apprezzamento per l'obiettivo che il Governo si prefigge, che – come si evince dalla bozza di D.D.L. delega – è quello di procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, volto a favorire l'inserimento dei lavoratori nelle imprese, con tutele crescenti.

La semplificazione, per quanto possibile, delle modalità di accesso al mondo del lavoro e la razionalizzazione dell'intero tessuto normativo sono da sempre auspicati da ABI e più volte enunciati nelle occasioni di incontro e nelle audizioni parlamentari di questi anni, unitamente all'esigenza di poter contare su un quadro di regole certe e finalmente stabili.

ABI ritiene utile che l'azione del legislatore prosegua nella direzione intrapresa con il D.L. n. 34 del 2014, rispetto al quale si esprime una condivisione di massima circa le modifiche apportate alla disciplina del contratto a tempo determinato e a quella dell'apprendistato.

In più occasioni, infatti, ABI ha avuto modo di osservare come la legge del 28 giugno 2012, n. 92 (*"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*) avesse introdotto significative limitazioni delle tipologie contrattuali più flessibili, con incremento dei costi connessi al relativo utilizzo.

Contratto di lavoro a tempo determinato

I limiti cui si è fatto cenno solo in parte erano stati mitigati, così come richiesto da ABI, con riferimento al contratto a tempo determinato, con le Leggi n. 99 e n. 147 del 2013.

Con la prima era stato opportunamente rimosso il divieto di proroga del primo contratto acausale, sia pure nel limite massimo di 12 mesi. Con la seconda era stata stabilita la restituzione "integrale" (e non limitata a 6 mesi) del contributo addizionale all'ASpl dell' 1,4%, in caso di trasformazione o riassunzione del lavoratore con contratto a tempo indeterminato.

Il D.L. n. 34 prosegue nel processo di flessibilizzazione dell'istituto, laddove trasforma la c.d. acausalità da ipotesi eccezionale a regola generale, nel limite dei 36 mesi.

Appaiono condivisibili le ulteriori integrazioni apportate al D.Lgs. n. 368 del 2001 e cioè: la possibilità di prorogare fino a un massimo di otto volte il contratto a tempo determinato, sempre che si riferisca alla stessa attività lavorativa; l'eliminazione dell'obbligo di indicare le ragioni giustificative dell'apposizione del termine – da cui la modifica dell'art. 1, commi 1 e 2 – nonché la soppressione dell'inciso, relativo al regime della proroga, concernente l'indicazione delle "ragioni oggettive" che, nel precedente regime, giustificavano la proroga stessa.

In proposito si segnala la necessità di un coordinamento del novellato art. 4 che, nel testo modificato, mantiene, al comma 2, in capo al datore di lavoro, l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza di ragioni che giustificano la proroga medesima.

Ferme le suesposte considerazioni, si ritiene comunque opportuno che il legislatore chiarisca taluni aspetti di diritto transitorio rispetto ai contratti a termine stipulati precedentemente all'entrata in vigore del D.L. (21 marzo 2014).

Appare, in particolare, opportuno chiarire che il nuovo regime delle proroghe trova applicazione anche nei confronti dei contratti stipulati prima della data di entrata in vigore del D.L.. Analogamente si chiede di precisare se il limite del 20% dei contratti a termine rispetto all'organico complessivo dell'azienda sia da applicare ai soli contratti a tempo determinato "acausali" stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto stesso.

Inoltre, la facoltà di cui all'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368 di individuare limiti quantitativi all'utilizzo dei contratti a termine di cui all'art. 1, comma 1, del medesimo decreto dovrebbe essere opportunamente estesa alla contrattazione di secondo livello.

Vi sono poi alcuni aspetti ulteriori della disciplina sui quali si ritiene opportuno intervenire.

Un primo aspetto riguarda la richiesta di abrogare la parte della vigente disciplina – confermata dal D.D.L. in discussione – sul contratto a termine che considera nel computo del limite massimo di 36 mesi anche i periodi di utilizzo del lavoratore con contratto di somministrazione.

Un ulteriore aspetto – anch'esso più volte portato all'attenzione in precedenza da ABI – è quello relativo al computo dei lavoratori assunti con contratto a termine nella base per il calcolo della percentuale di lavoratori da assumere obbligatoriamente (ex legge n. 68 del 1999). Il legislatore, infatti, ha escluso solo i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, rispetto al regime precedente, in forza del quale l'esclusione era riferita ai lavoratori assunti con contratto a

tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi. Si chiede pertanto il ripristino di detto precedente regime, eventualmente anche con provvedimenti successivi.

Apprendistato professionalizzante

Parimenti condivisibili sono le modifiche apportate dal citato D.L. n. 34 alla disciplina dell'apprendistato.

In particolare, si ritiene opportuno l'intervento del legislatore sulla questione dell'obbligo o meno di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere (svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro) con l'offerta formativa pubblica interna o esterna all'azienda (disciplinata dalle Regioni): occorrerebbe in proposito che la formulazione letterale chiarisse senza dubbio che tale facoltà appartiene al datore di lavoro.

Ciò si muove nella direzione della semplificazione, più volte auspicata da ABI, soprattutto di quei profili della normativa di difficile applicazione in ragione dei vincoli di natura "pubblica" contemplati dalla disciplina vigente, e non adeguatamente superati dalle Linee Guida della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014. Rispetto a questo appare opportuno un coordinamento per evitare di riaprire un "contenzioso" con le Regioni con le quali era stato trovato un difficile equilibrio.

Altro aspetto positivo è quello costituito dal venir meno dell'obbligo della c.d. "stabilizzazione" di una quota percentuale degli apprendisti, quale condizione necessaria per procedere a nuove assunzioni, sebbene lo stesso non incida sul settore del credito in cui, allo stato, il trend delle conferme in servizio degli apprendisti è, di fatto, prossimo al 100%.

Fermo quanto sopra, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione del legislatore sulla necessità di ulteriori, eventualmente successivi interventi, aventi le medesime finalità di semplificazione e di rilancio dell'occupazione, soprattutto giovanile, quali:

- innalzamento della soglia anagrafica dagli attuali 29 a 32 anni per ampliare la platea dei soggetti che ne possono fruire;
- innalzamento della durata del periodo di apprendistato da 3 a 4 anni, anche al fine di mitigare l'attuale disparità fra settori produttivi (v. artigianato, in cui il limite è oggi 5 anni, rispetto ai 3 di tutti gli altri settori), modulando la disciplina degli incentivi in relazione alla maggiore durata dell'apprendistato, così da contemperare i possibili riflessi sulla finanza pubblica;
- prolungamento del periodo di prova sino a 12 mesi.