

Audizione sugli Atti del Governo n. 157 (Schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro) e n. 158 (Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni)

Documento Confsal

PREMESSA

La Confsal valuta i contenuti dei due schemi di decreto n. 157 e n. 158 del Jobs Act con coerenza, tenendo presente **“il suo primario interesse a favore di un sistema di nuove tutele e di modelli contrattuali pensati in relazione alla grave situazione occupazionale, con particolare riferimento a giovani, donne e aree deboli del Paese”**.

Prima di entrare nel merito dei due schemi di decreto legislativo n. 157 e n. 158, la Confsal evidenzia come il contratto di lavoro a tutele crescenti e la decontribuzione prevista dalla legge di stabilità del 2014 incominciano a produrre i primi effetti positivi, sia sul fronte della conversione dei contratti a tempo determinato in contratti “stabili”, sia su quello delle nuove assunzioni.

Purtroppo, gli effetti positivi non risultano distribuiti in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale. Questa constatazione dimostra chiaramente che il Jobs Act non potrà produrre effetti concreti e significativi se non si sviluppano efficaci politiche sul fronte della legalità dell’economia e del lavoro, della formazione, dell’innovazione tecnologica, dell’ambiente, dell’energia e di alcuni settori produttivi, come quello del turismo.

Pertanto, a nostro avviso il Governo, con il decisivo concorso del Parlamento, oltre a completare l’emanazione puntuale di tutti i decreti legislativi previsti nella legge delega, dovrà tener presente gli esiti disomogenei del Jobs Act e conseguentemente promuovere mirate politiche complementari funzionali alla crescita economica e all’occupazione.

Tanto premesso, passando all’analisi dei due testi legislativi oggi all’esame, si formulano le seguenti osservazioni e proposte.

Atto n. 157 - Schema di decreto legislativo “recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.

La previsione di misure volte a sostenere le cure parentali attraverso disposizioni per la tutela della maternità e per favorire la conciliazione delle esigenze e dei tempi di cura, di vita e di lavoro, non può che essere accolta favorevolmente.

Fatta questa necessaria premessa, la Confsal sottolinea che purtroppo, per una materia di fondamentale importanza quale è quella in discussione, si è preferito optare per una impostazione “*c.d. minimale*” piuttosto che procedere al riordino dell’intera normativa in materia e ciò “*per i tempi ridotti dell’iter di approvazione ed i vincoli di finanza connessi*” (cfr. relazione illustrativa).

La mancanza di reali risorse a sostegno della riforma e la necessità di procedere secondo il principio “di una sostanziale invarianza di spesa” ne fanno necessariamente una riforma delle buone intenzioni.

Ed infatti, e prima di entrare nel merito delle singole previsioni, la Confsal esprime perplessità sulla disposizione di cui all’art. 25 del provvedimento in commento, secondo cui le norme in esso contenute si applicano **in via sperimentale per il solo anno 2015** e l’eventuale riconoscimento per anni successivi è condizionato alla entrata in vigore di altri decreti legislativi attuativi della delega di cui alla legge n. 183/2014, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Se veramente il Governo vuole favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deve reperire le risorse per riforme strutturali e complessive e non certo temporanee.

Analizzando lo schema di decreto legislativo, risulta evidente che il Governo non abbia esercitato appieno la delega con specifico riferimento alla “*incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell’orario di lavoro e dell’impiego di premi di produttività*” (art. 1 comma 9, lett. d) Legge n. 183/14); sull’introduzione del credito d’imposta (art. 1, comma 9, lett. c)); sull’eventuale riconoscimento della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al CCNL (art. 1, comma 9, lett. e)); sull’integrazione dell’offerta di servizi per le cure parentali, fornite dalle

aziende o da enti bilaterali, nel sistema pubblico privato dei servizi alla persona (art. 1, comma 9, lett. f)).

Orbene, si tratta di misure che la Confsal ritiene di fondamentale importanza per rendere effettiva la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Fatta questa doverosa premessa di metodo, si osserva che molte delle disposizioni introdotte sono volte a recepire diverse sentenze della Corte Costituzionale che, in più di una occasione, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale di alcune norme di cui al Dlgs. 151/2001.

La Confsal guarda sicuramente con favore a tutte quelle norme che introducono una disciplina di maggior tutela della genitorialità e così alle norme che prevedono la fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato (art. 2); la corresponsione dell'indennità di maternità anche nell'ipotesi di licenziamento per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante il congedo di maternità (art. 3); la corresponsione per 5 mesi anziché per 3 dell'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato un minore (art. 4); le norme che intervengono sulla disciplina del congedo di paternità (artt. 5 e 6), la riduzione del termine di preavviso per la richiesta del congedo parentale (art. 7); l'estensione alle lavoratrici autonome e imprenditrici agricole del diritto all'indennità di maternità anche nel caso di adozione e affidamento; la previsione per le lavoratrici autonome e le libere professioniste, in analogia a quanto previsto per i lavoratori dipendenti, che il padre possa fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre quando questa muoia o sia colpita da grave infermità (Artt. 15,16, 18, 19 e 20).

Per quanto concerne il congedo parentale, il periodo massimo di fruibilità viene esteso dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino (artt. 7-10). Sul punto si osserva che sarebbe opportuno prevedere l'estensione da 8 fino a 16 anni e non solo fino a 12 - includendo l'adolescenza, con le sue criticità - ed eventualmente innalzarne la durata che invece rimane invariata (art. 7).

L'art. 11 amplia la categoria di lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno inserendo tra queste anche la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Disposizione di notevole rilievo è poi la norma di cui all'art. 13 che, per le lavoratrici iscritte alla gestione separata presso l'INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza, prevede l'estensione del principio di **automaticità dell'indennità di maternità**, che spetta in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

E' inoltre positiva la previsione, per le dipendenti pubbliche e private (nonché per le collaboratrici a progetto) vittime di violenza, del diritto di usufruire di un periodo di astensione dal lavoro che non incide né sulla retribuzione né sull'anzianità di servizio, sulle ferie e sul Tfr (art. 23, congedo per le vittime di violenza di genere).

L' art. 22, relativo al telelavoro, in parziale attuazione della criterio direttivo di cui alla lett. d) della legge delega, introduce benefici per i datori di lavoro privato che facciano ricorso al telelavoro per motivi connessi ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi: in questi casi, i lavoratori ammessi al telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti per l'applicazione di particolari normative o istituti. Sul punto, lo si ribadisce, la Confsal è dell'avviso che, in piena attuazione della delega, andrebbero previste ulteriori misure al fine di incentivare accordi collettivi intesi a facilitare la flessibilità dell'orario di lavoro.

Invero, la flessibilità dell'orario di lavoro, compatibilmente con la figura professionale della dipendente, può essere lo strumento principe e fisiologico attraverso cui la mamma lavoratrice potrebbe realmente conciliare l'esercizio della responsabilità di genitore con l'attività lavorativa.

Infine, condividiamo l'intervento di coordinamento recato dalla modifica dell'art 55 del TU sulla maternità in materia di dimissioni della lavoratrice (art. 12).

Atto n. 158 - Schema di decreto legislativo recante “Testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni”

Lo schema di decreto legislativo all'esame contiene disposizioni volte ad attuare i criteri di delega di cui all'art. 1, comma 7, lettere a), b), d), e), h) ed i) che, rispettivamente delegano il Governo a:

- a) individuare ed analizzare le forme contrattuali esistenti al fine di modificare/superare le tipologie non coerenti con l'attuale contesto produttivo;
- b) promuovere il contratto a tempo indeterminato;
- d) favorire l'alternanza scuola - lavoro;
- e) prevedere la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per attività lavorative occasionali;
- h) abrogare le disposizioni che attualmente disciplinano forme contrattuali incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato;
- i) rivedere la disciplina delle mansioni in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione aziendale.

Complessivamente, la Confsal apprezza l'intervento normativo oggi all'esame, volto a dettare una disciplina organica dei contratti di lavoro del settore privato ed a raccogliere in un unico testo disposizioni attualmente contenute in diverse fonti normative nonché riconoscendo il **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come la forma comune del rapporto di lavoro** (art. 1).

La Confsal però evidenzia che non è stata realizzata l'annunciata e prevista riconsiderazione di tutte le tipologie contrattuali c.d. atipiche, con la relativa riduzione.

Comunque la Confsal valuta positivamente la revisione della disciplina dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa laddove è previsto che tali rapporti, a far data dal 1^a gennaio 2016, siano inquadrati come rapporti di lavoro dipendente qualora si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento al tempo e al luogo di lavoro (art. 47). Sono fatte salve specifiche

fattispecie quali, ad esempio, le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali.

A sua volta, l'art. 49, prevede il superamento del contratto a progetto abrogando le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, ciò con effetto dalla data di entrata in vigore del nuovo decreto legislativo.

Al riguardo, sarebbe opportuno coordinare la decorrenza temporale delle due norme e specificare se i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo e quelli stipulati prima del 1 gennaio 2016 restino assoggettati alle precedenti norme anche dopo il 31 dicembre 2015.

Se il rapporto di collaborazione o di lavoro autonomo viene trasformato in un rapporto di lavoro subordinato e il lavoratore rinuncia a far valere pretese pregresse, il datore di lavoro va esente da responsabilità per gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali purché mantenga in forza il lavoratore per almeno un anno senza licenziarlo ingiustificatamente.(art.48).

Riguardo a quest'ultima previsione la Confsal ritiene che, attesi i benefici previsti per il datore di lavoro (amministrativi, contributivi e fiscali), sarebbe opportuno valutare la possibilità di prolungare di un ulteriore periodo il mantenimento in servizio del lavoratore. Invero, la rinuncia a far valere pretese pregresse da parte del lavoratore dovrebbe essere adeguatamente compensata.

Premesso quanto sopra, ad avviso della Confsal, il nodo cruciale del provvedimento oggi all'esame è rappresentato dalle modifiche all'art. 2013 c.c..

Infatti, l'art. 55 modifica l'attuale art. 2013 c.c. prevedendo:

- l'introduzione della possibilità di mutamento delle mansioni per tutte le mansioni rientranti nello stesso livello di inquadramento e non più soltanto per mansioni equivalenti;
- l'introduzione della possibilità di assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (c.d. demansionamento) *“in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore”* o nelle ulteriori

ipotesi previste dai contratti collettivi stipulati dalle oo.ss. maggiormente rappresentative.

In questi casi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del trattamento retributivo, ad eccezione degli elementi retributivi collegati alle modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Per offrire una seria garanzia al lavoratore, la norma dovrebbe meglio precisare:

- che non ogni modifica degli assetti organizzativi aziendali è ricompresa nel campo di applicazione della norma medesima ma solo quelle modifiche degli assetti aziendali determinate da situazioni di crisi d'impresa strutturale incidenti in modo non temporaneo.

Al riguardo preme infatti sottolineare che la legge delega richiede che la revisione delle mansioni sia giustificata da *“processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi”* mentre la disposizione in commento fa riferimento in modo generico alla *“modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore”*. Ad avviso della Confsal, pertanto, non ogni modifica degli assetti organizzativi aziendali può legittimare un demansionamento.

- che la modifica dell'assetto organizzativo può avvenire solo previa intesa con le organizzazioni sindacali o comunque almeno sentite le organizzazioni sindacali.

Per quanto concerne l'aspetto prettamente economico, la Confsal chiede che la norma venga modificata nel senso di prevedere che il mutamento di mansioni debba avvenire a retribuzione invariata.

Infine, in relazione alle tipologie contrattuali c.d. atipiche, si formulano le seguenti osservazioni.

Contratto a tempo parziale (artt. da 2 a 10): è sicuramente positiva l'estensione del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time per i lavoratori affetti da gravi patologie cronicodegenerative, così come la possibilità per il lavoratore di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto per un periodo corrispondente. Inoltre, viene prevista l'abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro, di informare le RSA sull'andamento delle assunzioni e sul ricorso al lavoro supplementare. Tale abrogazione andrebbe valutata con riferimento

alla direttiva europea sul lavoro a tempo parziale che prevede specifici obblighi a carico dei datori di lavoro in relazione alle informazioni da dare ai lavoratori sul ricorso al part-time.

In relazione al lavoro intermittente la Confsal rileva come la normativa non si discosti sostanzialmente da quella vigente e, pertanto, ne auspica l'abrogazione

Per quanto concerne il lavoro a tempo determinato (arrt. 17 – 27), il testo in commento prevede, tra l'altro, l'esclusione esplicita della sanzione della trasformazione, in contratti a tempo indeterminato, dei contratti a termine stipulati in violazione del limite percentuale del 20% e l'elevazione da 60 a 120 giorni del termine per l'impugnazione giudiziale del contratto a tempo determinato. Mentre guardiamo con favore quest'ultima previsione, sarebbe opportuno prevedere la trasformazione del contratto in caso di superamento del limite percentuale.

Da ultimo, sull'apprendistato (artt. da 39 a 45) si apprezza l'integrazione delle norme che consentirà una attuazione più puntuale anche in relazione all'alternanza scuola lavoro. Sicuramente è positiva la disposizione generale relativa all'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo nel contratto a tempo indeterminato,