

I provvedimenti del Governo Renzi sul lavoro

JOB ACTS

Decreto legge 34 2014

- Contratto a termine
- Apprendistato
- Servizi per l'impiego
- Durc
- Contr. di solidarietà

Disegno di legge 1420 2014

- Ammortizzatori sociali
- Servizi per l'impiego
- Riordino tipologie contrattuali
- Maternità e conciliazione vita - lavoro

Convertito in legge

In discussione

Decreto legge 34-2014

- Conversione in legge n.78-2014 (G.U. n. 114 del 19-5-2014)
- **Grandi novità introdotte** in materia di **contratti a termine** (art.1) ed **apprendistato** (art.2)
- **Altre novità**
 - Servizi Lavoro: soggetti che cercano lavoro (art.3)
 - Smaterializzazione Durc (art.4)
 - Contratto di solidarietà (art.5)

Contratto a Tempo Determinato (art.1)

- **Eliminata la necessità di causale:** i TD potranno essere tutti senza motivazione per un massimo di 36 mesi. Vale anche per la somministrazione. *E' la grande novità.*
- Ferma restando l'individuazione di una percentuale massima di TD affidata alla contrattazione collettiva nazionale, sarà possibile assumere a TD esclusivamente nel **limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per le aziende fino a 5 dipendenti sarà possibile un solo lavoratore a TD. Detto limite non riguarda i contratti in somministrazione. Sono esclusi dal 20% i programmi di ricerca e innovazione.
- In caso di superamento della percentuale del 20% scatta una **sanzione pecuniaria** e non la trasformazione a tempo indeterminato.

Contratto a Tempo Determinato (art.1)

- Durante il TD sono previste **fino ad un massimo di 5 proroghe** entro il limite dei 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi ed a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- Obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore della possibilità di usufruire del **diritto di precedenza**; diritto che dovrà essere richiamato espressamente nel **contratto scritto**.
- Le lavoratrici che durante il rapporto a TD usufruiscono del **congedo obbligatorio di maternità** si vedranno “accreditare” questo periodo per il raggiungimento del periodo minimo per il **diritto di precedenza** per le assunzioni a tempo indeterminato e a TD dei successivi 12 mesi.

Apprendistato (art.2)

- Il **Piano Formativo Individuale** dovrà essere compilato in forma **sintetica**.
- Il datore di lavoro è tenuto ad integrare **la formazione di tipo professionalizzante** con quella finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali solo se la regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, **le** modalità per usufruire dell'offerta formativa pubblica, con l'indicazione della sede e del calendario degli incontri.
- **La percentuale di stabilizzazione** per l'utilizzo del contratto di apprendistato è **del 20%** ed è limitata alle sole aziende con un organico complessivo **maggiore di 50 dipendenti**
- **La retribuzione durante** il contratto di **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello)**, per la parte riferita alle **sole ore di formazione**, sarà almeno del **35%** della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Il parere della Cisl su TD e Apprendistato

Tempo determinato

- *La funzione di contrastare gli abusi viene spostata dalla causale al limite quantitativo: si tratta di un meccanismo meglio verificabile e non esposto a contenzioso, ed è infatti utilizzato in tutti i paesi europei.*
- *Il limite quantitativo massimo è tuttavia parzialmente efficace essendo applicato solo sui contratti a tempo indeterminato. Secondo la Cisl:*
 - *deve essere comprensivo di tutte le tipologie contrattuali e riferito all'organico complessivo, meglio se individuata dalla contrattazione;*
 - *la sanzione in caso di superamento della percentuale deve consistere anche nella trasformazione a tempo indeterminato.*
 - Va anche precisato che le imprese continueranno ad applicare l'aliquota contrattuale che se si eccettua meccanici e bancari è presente nei maggiori Ccnl.*
- *Assenza di incentivi per favorire la stabilizzazione e di forme di compensazione per i lavoratori non stabilizzati.*

Apprendistato

La Cisl è contraria all'odg che impegna il Ministero del Lavoro ad emanare una circolare interpretativa in base alla quale la sanzione per le imprese che non assolvano l'obbligo formativo dovrebbe consistere nella conversione del c. di apprendistato in c. di lavoro ordinario a T.D. anziché a T. IND

Servizi lavoro: soggetti che cercano lavoro (Art.3)

- Con una modifica all'art.4, co. 1 del D.P.R. 442/2000 si sostituisce il termine generico "persone" con l'elencazione dei soggetti che possono essere inseriti **nell'elenco anagrafico**, vale a dire i cittadini sia italiani che comunitari e stranieri regolarmente soggiornanti in Italia.
- Con una modifica all'art.2, co.1 del D.lgs. 181/2000 si dà la **possibilità di comprovare lo stato di disoccupazione presso i centri per l'impiego in qualsiasi ambito territoriale dello Stato**, mentre fino ad oggi il lavoratore era vincolato all'ambito territoriale di domicilio. Ciò comporta l'eliminazione del requisito del domicilio quale condizione per usufruire delle azioni di politica attiva erogate dai servizi competenti.

Per la Cisl si tratta di modifiche opportune, in attesa di un potenziamento effettivo dei servizi per l'impiego.

Smaterializzazione del DURC (art.4)

- Chiunque vi abbia interesse, dovrà rivolgersi **esclusivamente in via telematica**, agli enti in possesso delle informazioni in grado di attestare la **regolarità dell'impresa**, INAIL INPS e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, le Casse Edili. L'esito dell'interrogazione sostituisce il DURC e resta valida per 120 giorni.
- Perché la norma diventi operativa **sarà necessario un apposito decreto ministeriale**, da emanarsi entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, il quale specificherà, tra l'altro, che, al fine della regolarità contributiva si prenderanno in considerazione i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese precedente a quello in cui la verifica è effettuata. Si introduce, dunque, un periodo di un paio di mesi rispetto alla regola attuale, secondo cui l'impresa per essere in regola deve aver versato i contributi dell'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento

Per la Cisl è positiva l'eliminazione del cartaceo, che in alcuni casi è stato fonte di attese considerevoli, in favore del telematico. Sarà però indispensabile un periodo di verifica rispetto soprattutto all'affidabilità del nuovo sistema nell'ottica della semplificazione e della trasparenza. Resta altresì da verificare se tutti e tre gli Enti abilitati e tutti i territori siano in grado di attrezzarsi a tempo debito.

Contratti di solidarietà (art.5)

- Previsto il rifinanziamento, per 15 milioni di euro annui dal 2014, degli **incentivi per le aziende che stipulino contratti di solidarietà di tipo a)** (aziende ammesse alla Cigs). Si tratta degli sgravi contributivi a suo tempo introdotti dall'art.6, co.4 della legge n.608/96 e finanziati solo per pochi anni.
- **L'entità di tali sgravi viene ora aumentata al 35% in tutti i casi**, mentre la normativa previgente prevedeva che la misura della riduzione contributiva fosse diversificata.
- E' prevista **l'emanazione di un decreto interministeriale** che stabilirà criteri per la concessione del beneficio.

*Risponde ad una richiesta della Cisl di **rilancio di questo strumento**, anche se le risorse utilizzate saranno quelle, già scarsissime, del Fondo occupazione.*

Manca il rifinanziamento dei contratti di solidarietà per le piccole imprese (art.5 della legge n.236/93), per i quali a fine febbraio erano già esauriti i 40 milioni previsti, e da noi denunciati come insufficienti nella fase di approvazione dalla legge di stabilità. Si tratta proprio delle imprese più colpite dai ritardi relativi al finanziamento della cassa integrazione in deroga. Stiamo chiedendo al Governo di farsi carico del finanziamento di questo importante strumento per affrontare le crisi.

Considerazioni

- Il testo, dopo un iter dibattuto è stato migliorato, anche **tenendo conto di alcune richieste di modifica della Cisl**, formalmente presentate nel corso delle due audizioni in Commissione Lavoro della Camera e del Senato.
- Per la Cisl le modifiche apportate ai contratti di TD e di Apprendistato possono essere utili **per rendere questi strumenti maggiormente utilizzabili** rispetto alle cosiddette “flessibilità cattive”.
- Il quadro va completato con misure di contrasto alle flessibilità cattive
Campagna Cisl **#bastaomertasuiveriprecari**.
- **Criticità verso l’atteggiamento del Governo**: *nel merito* sembra puntar eccessivamente sulle modifiche alle regole relative al lavoro rispetto misure più robuste per la crescita; *nel metodo*, perché non riconosce il ruolo consolidato delle parti sociali sulle materie del lavoro.