



VENETO LAVORO

Flessibilità in entrata Limitazioni al precariato

**Seminario Cisl Veneto
“Riforma del Mercato del Lavoro”**

Marghera (VE) 20 settembre 2012

Sergio Rosato

Il dibattito prima della riforma

- ❖ Il questionario della Commissione U.E.

“Esistono piani volti a ridurre l’alto numero (46) delle tipologie di contratto oggi esistenti?”

- ❖ La proposta “Ichino”: *contratto unico per i nuovi assunti*

- ❖ La proposta “Garibaldi-Boeri”: *contratto a tutele progressive*

- ❖ La proposta “Treu”: *manutenzione delle tipologie contrattuali esistenti*

*L’assunto era che vi fosse
“troppa flessibilità” in entrata e “poca flessibilità” in uscita*



La questione di fondo

- ❖ E' vero che il marcato "dualismo" del mercato del lavoro dipende dal proliferare delle "tipologie contrattuali", quindi dalle norme?
- ❖ E se ciò è vero è da imputare alle norme che regolano l' *entrata* o a quelle che regolano l' *uscita*?

La questione ruota intorno a questo interrogativo

- ❖ In particolare per quanto riguarda la flessibilità in entrata si sostiene che:
 - *L'eccesso di tipologie contrattuali invece di alzare l'asticella delle tutele, assicurando un contratto di lavoro a chi non l'avrebbe altrimenti ottenuto (outsider), è stata usata per abbassare la soglia delle tutele (salariali, normative, previdenziali) anche degli insider*
 - *I "contratti flessibili" non vengono utilizzati per effettive esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. E' il minor costo (non solo economico) che ne amplia la sfera di utilizzo*



Le evidenze fattuali

- ❖ *Una analisi attenta del m.d.l. ci dice che ciò è vero solo in parte*
- ❖ *L'aumento di flessibilità (alias temporaneità) dipende molto di più da fattori tipici della struttura economica veneta (nuovi modelli organizzativi del post fordismo - elevata incidenza di attività stagionali - polverizzazione delle imprese, con accentuati fenomeni di morte / natalità, di marginalità e di dipendenza economica).*
- ❖ *Il clima di incertezza sulle prospettive economiche spinge le imprese ad essere ancor più flessibili di quanto non lo richiedano (ed è già tanto) i nuovi modelli organizzativi*
- ❖ *Il risultato combinato di questi fattori porta a far sì che la gran parte delle assunzioni avviene con contratti temporanei.*

- ❖ *Dal punto di vista della struttura occupazionale il peso del lavoro temporaneo, seppur in crescita, non va oltre il 15 – 20 % sul totale del lavoro dipendente. Tuttavia il numero di lavoratori, giovani e meno giovani, che vengono impiegati con contratti temporanei è molto consistente (circa 400 mila all'anno)*

- ❖ *Le nostre conclusioni: la precarietà/temporaneità non si contrasta per legge (se non per alcune macroscopiche storture), ma rendendo più conveniente la stabilizzazione, proteggendo meglio i lavoratori nei periodi di non lavoro e migliorando il sistema dei controlli*



Gli obiettivi della riforma

Affrontare la segmentazione del mdl

- ❖ Favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, ribadendo il *favor* per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (“contratto dominante”)
- ❖ Valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro
- ❖ Ridistribuire in modo più equo le tutele (contrasto alla *c.d. flessibilità cattiva*)



Le linee della riforma

- ❖ Una volta ripiegato sul “contrasto” alla “flessibilità cattiva” il Governo è intervenuto introducendo modifiche alla disciplina dei contratti, senza modificarne l’impianto e la funzione socio-economica
- ❖ L’intervento riguarda:
 - ❖ Il contratto a tempo determinato
 - ❖ Il contratto d’inserimento
 - ❖ L’apprendistato
 - ❖ Lavoro a tempo parziale
 - ❖ Lavoro intermittente
 - ❖ Lavoro a progetto
 - ❖ Altre prestazioni autonome
 - ❖ Lavoro accessorio
 - ❖ Tirocini



Il contratto a tempo determinato

- ❖ I commi da 9 a 13 art. 1
 - Interpretazione restrittiva della finalità del contratto (il contratto a t.i. costituisce la forma comune di rapporto di lavoro)
 - Caratteristiche precedenti:
 - Limite di durata (36 mesi)
 - Limiti quantitativi (stabiliti dai c.c.n.l.)
 - Limiti sostanziali (obbligo di specificare la causale e controllo del giudice)



Il contratto a tempo determinato

❖ Le principali modifiche

- **Primo contratto a-causale**: durata max 12 m - non prorogabile - qualsiasi tipo di mansione – sia td sia somm. (*vedi circ. 18/2012*)
- **Durata massima**: confermata in 36 mesi, ma si computano anche le missioni in somministrazione
- **Disciplina dei rinnovi**: intervallo maggiore (da 10 a 60 – da 20 a 90 giorni) tra un contratto e l'altro (ridotti a 20 e 30 giorni per le attività stagionali e nei casi previsti dai c.c.n.l. ad ogni livello)
- **Prosecuzione di fatto**: da 20 a 30 – da 30 a 50 giorni (obbligo di comunicazione)
- **Costo contributivo**: + 1,4% (anche alla somministrazione, ma escluso per “sostituzione” o per “attività stagionali”)
- **Premio di stabilizzazione**: restituzione del contributo addizionale (max 6 mensilità)
- **Termini di impugnazione**: 120 gg. Stragiudiziale (prima 60) – 180 giudiziale (prima 270)
- **Il contratto d'inserimento**: cancellato dall'1.1.2013 (restano validi i contratti in essere fino alla scadenza).



Apprendistato

- ❖ Il nuovo Testo Unico (condiviso tra Governo – Regioni – Parti sociali)
 - Viene qualificato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un periodo iniziale a contenuto formativo
 - La disciplina del rapporto di lavoro viene demandata ai c.c.n.l.
 - La disciplina della formazione viene demandata ai c.c.n.l. o accordi collettivi
 - Si prevede una offerta formativa aggiuntiva regionale (nei limiti delle risorse disponibili)



Apprendistato

❖ Le modifiche:

- Limiti all'assunzione: conferma in servizio di almeno il 50% (30% fino al 18 luglio 2015)
- Rapporto apprendisti/dipendenti qualificati: dal 1/1/2013 è innalzato a 3 a 2 (per imprese con - 10 dipendenti resta 1 a 1)
- Durata minima: 6 mesi (eccetto stagionali)
- Aumenta il costo per finanziare l'Aspi (dall'1/1/2013 1,31% di contribuzione DS)



Lavoro a tempo parziale

- ❖ *La riforma mira ad incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto, ostacolando l'utilizzo del part-time come copertura di lavoro irregolare*
 - Come: dando la possibilità ai c.c.n.l. di limitare le clausole flessibili e elastiche
 - Revoca automatica del consenso alla clausola elastica in determinati casi



Lavoro intermittente

❖ Intervento volto a contenere il rischio di utilizzo a copertura di lavoro irregolare

❖ Le novità (*circ. 20/2013*)

- Comunicazione amministrativa
- Casistica: eliminato il contratto week end; per attività e mansioni discontinue (rinvio al c.c.n.l.) - durante periodi predeterminati (rinvio al c.c.n.l.)
- Senza causale solo per disoccupati over 55 e under 25
- Violazione: trasformazione del rapporto in un rapporto subordinato a tempo pieno e indeterminato
- Regime transitorio: fino al 18 luglio 2013



Lavoro autonomo

- ❖ Contrastare l'uso distorto in funzione dissimulativa di rapporti di lavoro subordinato
- ❖ Si interviene in materia di:
 - Lavoro a progetto
 - Partite IVA
 - Associazione in partecipazione
 - Lavoro accessorio

- La ratio è quella di introdurre “presunzioni” nella qualificazione del rapporto



Lavoro a progetto

- ❖ *Al fine di evitare l'uso improprio:*
 - Definizione più stringente del progetto (determinatezza)
 - Abolizione della possibilità di collegare il rapporto a un programma o fase di lavoro
 - Vietato l'utilizzo per mansioni esecutive o ripetitive (come definite dal c.c.n.l.)
 - Indicazione nella descrizione del progetto anche del risultato finale che si intende conseguire



Lavoro a progetto

➤ Il compenso:

- *Proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito*
- *Non inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività da apposita contrattazione collettiva*
- *In mancanza riferimento alle “retribuzioni minime contrattuali” del settore di riferimento*



Lavoro a progetto

❖ Presunzione di carattere subordinato

(prova a carico del committente):

“qualora l’attività del collaboratore sia analoga a quella svolta dai lavoratori dipendenti del committente ad eccezione di prestazioni di elevata professionalità”

❖ Limiti alla risoluzione anticipata:

libera per il collaboratore – solo per incapacità professionale tale da rendere impossibile la realizzazione del progetto



Lavoro a progetto

- ❖ Incremento contribuzione Inps (gestione separata):
 - Non assicurati: 28% nel 2014 (dal 27%) – 33% dal 2018
 - Pensionati o assicurati presso altre forme pensionistiche: 20% 2013 (ora 18) – 24% nel 2016



Partite IVA

- ❖ Presunzione di carattere coordinato e continuativo se ricorrono almeno due di questi presupposti:
 - a) La collaborazione duri più di 8 mesi per due anni solari consecutivi;
 - b) Da essa il collaboratore ricavi più dell'80% dei corrispettivi percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi
 - c) Il collaboratore disponga di una postazione fissa presso una delle sedi del committente

- ❖ Fase transitoria: ai rapporti in corso decorsi 12 mesi



Partite IVA

- La presunzione non opera in presenza di entrambi i seguenti requisiti:
 - a) Competenze teoriche di grado elevato (significativi percorsi formativi) ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze di lavoro
 - b) Sia svolto da soggetto titolare di un reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 il trattamento minimo imponibile ai fine del versamento dei contributi previdenziali (2012: 18.663)



Partite IVA

❖ L'uso improprio comporta:

- Trasformazione in co.co.co, con applicazione della sanzione (art. 69, comma 1, D.Lgs. 276/2003) se senza progetto
- Oneri contributivi (2/3 committente, 1/3 collaboratore)

❖ Escluse le attività professionali intellettuali con iscrizione in albo



Associazione in partecipazione

- Se l'apporto consiste in una prestazione di lavoro max 3 (eccetto coniuge, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado)
- In caso di violazione dei limiti numerici: tutti subordinati
- Lo stesso se non vi è effettiva partecipazione agli utili o non viene consegnato il rendiconto



Lavoro accessorio

- *Viene ridefinito:*
 - *Definizione: attività lavorative di natura meramente occasionale*
 - *Che non diano luogo a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare con riferimento alla totalità dei committenti*
- *Settori:*
 - *Tutti i settori produttivi*
 - *Attività agricole stagionali*
 - *Piccoli imprenditori agricoli*
- *Lavorati utilizzabili*
 - *Tutti (eccetto settore agricolo)*
 - *Pensionati, giovani under 25 (studenti) solo nei week end o tutto l'anno se universitari per attività agricole stagionali*
 - *Per piccoli imprenditori agricoli: tutti eccetto iscritti elenchi anagrafici lavoratori agricoli nell'anno precedente*



Lavoro accessorio

- **Committenti**
 - Privati di tutti i settori produttivi
 - Imprenditori commerciali e professionisti
 - Pubblici
- **Compensi**
 - 5.000 euro anno solare
 - 2.000 euro anno solare per prestazioni svolte a favore di commerciali o professionisti
- **Voucher**
 - orari, numerati e datati



Tirocini formativi/stage

- Intesa Stato/Regioni per definire linee guida
 - Revisione della disciplina dei tirocini formativi
 - Previsione di azioni interventi volti a prevenire e contrastare l'uso distorto
 - Individuazione degli elementi qualificanti e degli effetti conseguenti alla loro assenza
 - Riconoscimento di una congrua indennità anche in forma forfettaria
 - Sanzione amministrativa per mancata corresponsione dell'indennità



Conclusioni

- Quali sono i risultati attesi:
 - Che diminuisca il peso del lavoro temporaneo rispetto a quello a tempo indeterminato (*non aspettiamoci risultati clamorosi*)
 - Che vi sia uno spostamento dal lavoro autonomo verso il lavoro subordinato (*scoraggiando il lavoro autonomo, che però è comunque in diminuzione*)
 - Che vi sia un utilizzo più genuino del lavoro autonomo
 - Che sia più facile l'attività ispettiva
 - Che diminuisca il contenzioso legale

