

DECRETO-LEGGE 25 giugno 2008 , n. 112**Scheda di lettura e commento delle norme relative al lavoro****Contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione (art.20)**

L'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione viene esteso, dal 1 gennaio 2009, ai dipendenti di aziende pubbliche e di aziende esercenti pubblici servizi.

Contratto a tempo determinato (art.21)

Viene introdotta la possibilità che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale derogino:

- alla norma sul limite alla successione di contratti a termine, fissato a 36 mesi dalla legge 247/07 ,
- alla norma sul diritto di precedenza.

Decorsi 24 mesi il Ministro del lavoro procederà a verifica con le organizzazioni sindacali e datoriali.

Si è voluti intervenire su una norma frutto di un non facile accordo di concertazione, nell'ambito del Protocollo del luglio 2007, senza interpellare le parti firmatarie. Nel merito, tuttavia, l'intervento non sembra contestabile, in quanto altro non fa che confermare la *ratio* delle norme attuali, essendo, in particolare, già previsto che siano avvisi comuni delle parti, peraltro già stipulati in molti settori, a determinare la durata dell'ulteriore contratto stipulabile in deroga al limite dei 36 mesi. L'esigenza di affidare una possibilità di deroga più generale ai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) è stata dettata dalle difficili situazioni create in alcune aziende (vedi ad es. il caso Rai), dove la presenza di numerosi contratti a termine di durata superiore a 36 mesi di prossima scadenza avrebbe impedito la conferma di tutti i lavoratori interessati.

Viene inoltre specificato che le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano la stipula di un contratto a termine possono essere riferite alla ordinaria attività del datore di lavoro. Si tratta di una specificazione probabilmente finalizzata a semplificare il contenzioso, visto che fino ad oggi le interpretazioni degli attori sociali e della dottrina sono state univoche in tal senso.

Lavoro occasionale o accessorio (art.22)

Si rende operativo il lavoro occasionale o accessorio tramite voucher, eliminando le limitazioni legislative che lo circoscrivevano ad alcune aree e ad un periodo di sperimentazione, peraltro mai partita. Per favorire tale operatività in tempi brevi, in attesa del decreto che individuerà il concessionario del servizio e regolerà criteri e modalità per il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali, si individuano nell'Inps e nelle agenzie di somministrazione (di tipo generalista) e di intermediazione i soggetti concessionari del servizio. Contemporaneamente viene cancellata la limitazione che consentiva solo ad alcuni soggetti (disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti

e pensionati, disabili e soggetti in comunita' di recupero, lavoratori extracomunitari) di prestare questo tipo di lavoro. Non viene sciolta, però, l'ambiguità di fondo relativamente a quali soggetti possono utilizzare questo tipo di prestazione, che la legge 30, nella relativa delega, limitava alle famiglie e agli enti senza fini di lucro, e che invece interventi successivi hanno allargato alle imprese familiari. Inoltre viene allargata questa possibilità ai lavori stagionali in agricoltura.

La Cisl vede con interesse la possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro accessorio tramite voucher, per favorire l'emersione di tutta una serie di attività, a partire dal lavoro domestico, da quello delle badanti, dal baby-sitting, che oggi sono svolte in nero, e che comunque le famiglie faticano a reperire con la necessaria continuità. Tuttavia per essere efficace contro il lavoro sommerso il lavoro occasionale tramite voucher va accompagnato, soprattutto per quanto riguarda il lavoro di cura, da sgravi fiscali alle famiglie, così da rappresentare un utile punto di partenza per costruire qualcosa di simile a quanto realizzato in Francia dove, con un esperimento condotto su ben più vasta scala, si sta tentando, con successo in questi primi anni, di conciliare l'emersione dal sommerso con l'assistenza alle famiglie, con grandi benefici per l'occupazione femminile. Così come ci sarebbero effetti positivi sull'occupazione regolare dei lavoratori immigrati. Ma siamo anche convinti che, alla massima apertura sulle attività coinvolte e sulle modalità di semplificazione del rapporto di lavoro, debba corrispondere il massimo rigore nel circoscrivere questa possibilità alle sole famiglie ed agli enti senza fini di lucro. In particolare non vediamo positivamente l'allargamento ai lavori stagionali in agricoltura che implicherebbe che la maggior parte delle attività agricole potranno essere svolte con lavoro accessorio, superando la sperimentazione in atto concordata nel Protocollo del 23 luglio 2007, circoscritta solo ad alcune specifiche attività.

Apprendistato professionalizzante (art.23)

Viene eliminato il limite minimo di durata, fissato in 2 anni dal d.lgs. 276/03.

Viene introdotta una modalità parallela di regolamentazione degli aspetti formativi in caso di formazione esclusivamente aziendale. Infatti in questa ipotesi vengono affidati integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali:

- i profili formativi
- la definizione di nozione di formazione aziendale
- la determinazione, per ciascun profilo formativo, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, delle modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo.

In pratica, laddove si riconosca alle imprese la capacità formativa interna, si ammette che sia la contrattazione collettiva, o gli enti bilaterali, a regolamentare tutti gli aspetti formativi.

Affidare questo compito anche alla contrattazione territoriale o aziendale significa comunque, affrontare il problema di assicurare la uniformità sul territorio nazionale, che è necessaria per garantire ai lavoratori la spendibilità delle qualifiche acquisite.

Sempre in quest'ottica, va detto che si tratta di una operazione che ha un senso soltanto in presenza di criteri rigorosi ed omogenei in base ai quali si riconosce alle imprese la capacità formativa. A questo punto diverranno, a maggior ragione rispetto al passato, ancora più centrali tali criteri, rendendosi necessaria la loro definizione a livello nazionale. Inoltre va chiarito quale sarà, in questi casi, il soggetto responsabile della certificazione della formazione che, non va dimenticato, deve essere formazione formale

in base alle definizioni europee, e dunque ufficialmente riconosciuta e spendibile, con obiettivi di apprendimento, strumenti appropriati, luoghi adeguati.

Vengono inoltre abrogate alcune norme del d.m. 7/10/99 e del d.p.r. 30/12/56 n.1668 relative ad obblighi di informazione, effettivamente obsoleti, a carico dei datori di lavoro con apprendisti alle loro dipendenze, nonché la norma che prescriveva la visita pre-assuntiva per l'apprendista.

Apprendistato per alta formazione (art.23)

Si tenta di accelerare il decollo dell'apprendistato di alta formazione rimettendone l'attivazione ad apposite convenzioni tra datori di lavoro ed Università ed altre istituzioni formative, in assenza di regolamentazioni regionali.

Inoltre si apre la possibilità di ricorso a questo strumento anche per i dottorati di ricerca in modo da incentivare il raccordo tra mondo del lavoro e università.

Adempimenti formali nella gestione dei rapporti di lavoro e tenuta dei documenti di lavoro (art. 39 e 40)

L'art 39 determina la nascita del libro unico del lavoro con l'intenzione di semplificare la gestione delle aziende. Vengono abrogati dopo quasi 50 anni, i libri matricola e paga, oltre al registro d'impresa nel settore agricolo. Vengono inoltre completamente riviste le regole di trascrizione dei dati che riguardano il rapporto di lavoro. Il libro unico esclude ogni altro adempimento da parte del datore di lavoro; infatti, il datore può alternativamente consegnare la "vecchia" busta paga oppure una copia del libro unico.

Il datore di lavoro (ad eccezione di quello domestico) è tenuto a tenere il libro unico del lavoro nel quale sono indicati tutti i lavoratori assunti con qualsiasi forma contrattuale, compresi gli associati in partecipazione oltre ai dati relativi ai codici fiscali, qualifica, livello, retribuzione base, anzianità di servizio, posizioni assicurative. Nel libro unico del lavoro vengono inoltre annotati i dati fiscali e relativi agli assegni per il nucleo familiare oltre alle prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali. Vengono infine annotate le presenze e le ore effettuate, comprese quelle straordinarie, le assenze, le ferie, i riposi. Sul libro devono essere distinte dalla retribuzione base non solo le somme relative al lavoro straordinario, ma anche quelle relative ai premi di produzione. I dati che il libro unico richiede sono quindi praticamente analoghi a quelli di un normale cedolino paga. Viene abbandonato l'obbligo della compilazione giornaliera delle presenze poiché il datore di lavoro potrà riportare i dati relativi alle presenze sul libro unico entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento. Il nuovo libro unico deve essere conservato presso la sede legale del datore di lavoro; per le aziende con più unità produttive, in occasione dell'ispezione, il datore di lavoro deve tempestivamente esibirlo anche a mezzo fax o posta elettronica. Il datore di lavoro ha l'obbligo di conservare il libro unico del lavoro per la durata di cinque anni (e non più 10 anni come nel passato) dalla data della ultima registrazione e di custodirlo nel rispetto della normativa sulla privacy.

Un decreto ministeriale da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, dettaglierà le modalità di tenuta e di conservazione del libro unico del lavoro oltre alla data di decorrenza delle nuove disposizioni.

Sul fronte delle sanzioni, la violazione dell'obbligo di istituzione del nuovo libro unico comporta l'applicazione della sanzione da 500 a 2.500 euro. L'omessa esibizione agli

organi di vigilanza, invece, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2000 euro. L'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro; la sanzione è esclusa nei "casi di errore materiale". La registrazione oltre il termine del 16 del mese successivo a quello di riferimento è punita con la sanzione da 100 a 600 euro, (da 150 a 1500 euro se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori). La mancata conservazione del libro unico per almeno 5 anni dall'ultima registrazione, comporta una sanzione che va da 100 a 600 euro.

Per quel che riguarda la tenuta dei documenti di lavoro (art. 40), si prevede, ed è una novità rilevante, che i documenti dei datori di lavoro potranno essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro previa comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro competente. I datori di lavoro sono infine tenuti ad inviare per via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero ed i nominativi dei lavoratori impiegati ed eventuali variazioni, tale prospetto è pubblico.

Lavoro intermittente (art.39, co.10)

Viene abrogata la parte della legge 247/07 che a sua volta abrogava il lavoro intermittente, o a chiamata, e lo sostituiva con la possibilità per i contratti collettivi nei settori turismo e spettacolo di prevedere specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo.

Legge sulle dimissioni volontarie (art.39, co.10)

La recente legge finalizzata al contrasto della pratica delle dimissioni in bianco viene abrogata. Benché avessimo anche noi denunciato alcune carenze di tale legge, inutilmente macchinosa e non priva di scappatoie, certamente con la sua abrogazione viene meno un utile strumento di contrasto ad una pratica ancora diffusa. Anziché intervenire con discutibili operazioni abrogative, chiediamo che venga seguita la strada, maggiormente costruttiva, di ragionate e concordate modifiche.

Lavoro sommerso (art.39, co.10)

Vengono abrogati gli indici di congruità, introdotti con la legge finanziaria 2007 al fine di stabilire la rispondenza del rapporto tra la i beni prodotti e i servizi offerti e la quantità di ore di lavoro necessarie.

Altre norme abrogate (art.39, co.10)

Viene cancellata la norma della legge 247/2007 che a sua volta aveva abrogato l'art.14 del d.lgs.276/03, relativo alla possibilità di adempiere alla quota di assunzioni obbligatorie a favore dei disabili tramite convenzioni. Tuttavia tale operazione non tiene conto del fatto che la legge 247/2007, nel mentre abrogava formalmente l'art.14, ne faceva salvo il principio, recuperandolo in una norma sostitutiva che sembra, al momento, restare in piedi. Si pongono dunque questioni di coordinamento tra le norme.

Viene pure cancellata la norma della legge 247/03 che, all'interno della delega sulla riforma degli incentivi all'occupazione, introduceva un aggravio contributivo per i part time con orario inferiore alle 12 ore settimanali.

Orario di lavoro (art.41)

Vengono introdotte modifiche al d.lgs.66/2003 sugli orari di lavoro, alcune delle quali di mero ordine interpretativo.

Tra le modifiche di maggior rilievo si segnalano invece:

- l'esclusione, dall'applicazione del d.lgs. 66/03, degli addetti ai servizi di vigilanza privata;
- la possibilità che il riposo settimanale, anziché essere goduto ogni 7 giorni, venga calcolato come media, in un periodo non superiore a 14 giorni;
- la possibilità per la contrattazione di secondo livello di stabilire direttamente, anziché su esclusiva delega della contrattazione nazionale, le già previste deroghe in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

Inoltre vengono cancellati l'obbligo, per i datori di lavoro che occupano più di dieci dipendenti in una stessa unità produttiva, di informare la Dir. Prov. del Lavoro in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, e l'obbligo di informare annualmente la stessa Dir. Prov. del Lavoro della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo.

Riteniamo inopportune le cancellazioni degli obblighi di informazione, in quanto sparisce uno strumento di controllo, benché non risolutivo di per sé, del lavoro straordinario e del lavoro notturno. Riteniamo inoltre che la possibilità di godere del riposo settimanale su un periodo più lungo calcolato come media debba essere assoggettata alla contrattazione collettiva.

Processo del lavoro (art.53)

Viene modificato l'articolo 429 del Codice di Procedura Civile. Innanzitutto viene cancellata la seconda parte dell'articolo 429 in cui veniva data facoltà al giudice, su richiesta delle parti, di concedere alle stesse un termine di dieci giorni per il deposito delle memorie difensive, rinviando la causa. In alternativa viene inserita l'immediata esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione; solo in caso di particolare complessità della controversia è prevista la possibilità di fissare nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza. Viene inoltre cancellata la disposizione introdotta dalla legge n. 533/1973 che determinava, in fase risarcitoria del lavoratore, la maturazione, oltre che degli interessi nella misura legale, anche del maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, con pagamento della somma relativa dal giorno della maturazione del diritto.

Per quel che riguarda la soppressione della possibilità di presentazione di prove ulteriori e di ottenere un rinvio del processo si possono fare alcune considerazioni:

- si tratta di una disposizione che coinvolge equamente entrambe le parti;
- è un provvedimento che va incontro alla necessità di semplificazione ed abbreviazione del procedimento e del processo e di alleviamento dei carichi di lavoro dei tribunali, costringendo gli avvocati ad una maggiore attenzione nella presentazione delle prove; in particolare con l'introduzione della scadenza di 60

- giorni, scadenza che in precedenza era indeterminata, si obbliga il giudice a depositare la motivazione della sentenza in tempi certi
- è chiaro però che non essendoci possibilità di integrazione delle prove viene ridotto il potere istruttorio del giudice e si riscontra la necessità del miglior raccordo possibile tra gli uffici legali sindacali e gli avvocati che seguono la causa specifica.

Più problematica appare l'ultima disposizione e cioè il "risparmio" automatico per i datori di lavoro del danno eventuale arrecato al lavoratore a causa del mancato possesso delle somme a suo credito di cui non ha avuto l'immediata disponibilità.

Si tratta di valori di solito valutati dal giudice in via equitativa che ammontano a circa un terzo della somma totale del risarcimento. Si tratta di una misura che colpisce il solo lavoratore e che appare discutibile.