

**OGGETTO: CAMERA DEI DEPUTATI – DISEGNO DI LEGGE N. 2208
AUDIZIONE CONFIMI IMPRESA**

Con riferimento al **Disegno di Legge n. 2208**, di conversione in Legge del Decreto n. 34 del 2014, in materia di **“Rilancio dell’occupazione e semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”**, il 1° aprile scorso la nostra Confederazione nazionale ha partecipato ad una audizione presso la XI Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati.

Di seguito pubblichiamo la memoria depositata nell’occasione.

Camera dei Deputati

XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato

AUDIZIONE DISEGNO DI LEGGE C. 2208
di conversione in Legge del
Decreto Legge n. 34 del 2014

Audizione del 1 Aprile 2014

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

Confimi Impresa (Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata) ringrazia per la convocazione odierna.

Con la presente audizione viene richiesto il contributo di Confimi Impresa su un provvedimento di urgenza che il nuovo Governo ha emanato al fine di favorire il rilancio dell'occupazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Desideriamo a questo proposito ricordare come Confimi Impresa già più volte nei mesi passati avesse sollecitato, ai vari livelli e presso le opportune sedi, la necessità di una serie di interventi in materia di mercato del lavoro con particolare riferimento agli istituti che oggi troviamo presenti all'interno del capo I del decreto-legge n. 34/2014.

Confimi Impresa infatti aveva espresso la necessità di provvedimenti normativi per ripristinare una maggiore flessibilità in entrata nel mercato del lavoro con misure correttive in materia di contratto a termine al fine di favorire, con più incisività, l'occupazione/rioccupazione dei lavoratori.

Confimi Impresa aveva quindi sollecitato una modifica della normativa in materia di contratto a termine finalizzata:

- 1) ad una riduzione degli intervalli temporali non lavorativi tra un contratto ed un altro ristabilendo i termini minimi pre riforma;
- 2) a consentire la proroga del contratto a termine, privo di causale, nella durata massima prevista;
- 3) a prevedere, attraverso un'interpretazione autentica, l'assunzione di un lavoratore con il contratto acausale anche se ha già prestato in precedenza attività subordinata non a termine.

Inoltre, nelle necessità prospettate di interventi in materia di mercato del lavoro, Confimi Impresa aveva auspicato che anche la materia dell'apprendistato dovesse essere oggetto di una revisione normativa, in particolare riducendo tutta la parte burocratica legata all'utilizzo dell'istituto, alleggerendo i vincoli in materia di formazione sia interna sia esterna conferendo all'istituto la caratteristica di essere lo strumento primario e leggero di introduzione dei giovani all'interno del mercato del lavoro.

Nell'intervento di revisione dell'istituto si richiedeva l'azzeramento della percentuale di stabilizzazione consentendo all'azienda di non essere vincolata alla trasformazione dei rapporti instaurati.

Confimi Impresa accoglie quindi con favore il provvedimento che prevede proprio gli interventi di semplificazione auspicati e che intervengono sulle tipologie contrattuali di lavoro del contratto a termine e dell'apprendistato, per renderle più coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo.

Riteniamo però importante evidenziare come il provvedimento in esame abbia secondo Confimi Impresa la necessità di alcuni interventi correttivi e di coordinamento che qui di seguito esponiamo:

Capo I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE E DI APPRENDISTATO

ARTICOLO 1.

(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine)

Confimi Impresa ritiene necessario che vengano apportate in sede di conversione le seguenti modifiche:

A)

All'art. 1) comma 2, secondo periodo

Si ritiene necessario che venga chiarito, in primo luogo per evitare contenziosi e vertenzialità diffusa, come deve intendersi "l'organico complessivo" a cui fa

riferimento la norma per l'applicazione dell'aliquota del 20 per cento per determinare il numero massimo di lavoratori a termine assumibili.

Confimi Impresa quindi propone di sostituire "all'organico complessivo" una diversa base di computo che viene definita come la "**somma dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in atto al momento dell'assunzione**" evitando in tal modo l'insorgere di interpretazioni che includano il computo di tipologie di rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

Emendamento Proposto:

"Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo dei contratti di lavoro a termine stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi della presente disciplina, non può eccedere il limite del 20 per cento della somma dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in atto al momento dell'assunzione. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".

Inoltre, tenuto conto che il secondo periodo fa comunque salvo "quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368 del 2001, che, da un lato, lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo e, dall'altro, tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità", Confimi Impresa ritiene importante che venga precisato, in analogia ad altri provvedimenti di delega alla contrattazione collettiva, che rimangano in vigore, fino alla loro scadenza, le disposizioni più favorevoli previste dai CCNL vigenti in materia di limiti percentuali quantitativi superiori al 20% per l'assunzione di lavoratori a termine. In tal caso si potrebbero salvaguardare le aziende di piccole dimensioni per le quali sono previste, dai CCNL, assunzioni minime superiori all'applicazione della percentuale di legge anche per quelle fino a 5 dipendenti.

Si propone quindi il **seguito emendamento da aggiungere dopo il secondo periodo:**

«Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti alla data del 21 marzo 2014 che prevedono per le assunzioni a tempo determinato percentuali superiori a quella prevista dal comma 1, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro».

B)

Al fine di consentire alle aziende di poter far fronte alle esigenze di ulteriori punte di assunzioni che vanno oltre la percentuale previste dal comma 1, si ritiene importante introdurre la possibilità di superare i limiti percentuali previsti del 20%, con il ricorso ad assunzioni aggiuntive che, in tal caso, dovrebbero avere specifiche giustificazioni collegate alle causali previste dalla normativa ante riforma (causali legate a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.)

A tal fine si propone il seguente **emendamento**:

- 2) **il comma 1-bis è sostituito dal seguente**: «1-bis. Oltre il limite quantitativo di cui al precedente comma 1 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro».

In relazione alla modifica richiesta e per il necessario coordinamento testuale si propone quindi di intervenire sull'art. 1, comma 2, come segue:

Il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. L'apposizione del termine di cui al comma 1 è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. L'apposizione del termine ai sensi del comma 1-bis è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono indicate le ragioni giustificatrici».

C)

In relazione alla possibilità di prorogare fino a un massimo di otto volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, sempre che si riferisca alla stessa attività lavorativa, si propone di eliminare il riferimento alla "stessa attività" che non trova, nell'ambito della contrattazione collettiva, analoga locuzione dove, invece, il riferimento è sempre alle mansioni svolte o a quelle equivalenti.

Inoltre, per meglio semplificare l'applicazione della norma, anche in considerazione dell'abolizione delle causali, si propone di fissare il limite delle proroghe al solo numero massimo previsto.

L'emendamento proposto è il seguente:

b) all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: «la proroga» fino a: «si riferisca» sono sostituite dalle seguenti: «le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte».

D)

Qualora venga accolto l'emendamento di cui alla precedente lettera C) e quindi non vi sia più il riferimento "alla stessa attività", è necessario procedere, in sede di conversione, a riformulare il comma 2 dell'art. 4, come segue:

c) l'articolo 4, comma 2, è sostituito dal seguente: «Laddove il contratto di lavoro a termine sia stato stipulato ai sensi comma 1-bis dell'art. 1, le proroghe sono ammesse se richieste da ragioni oggettive e si riferiscano alle mansioni svolte o a quelle equivalenti. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza di tali ragioni è a carico del datore di lavoro».

A prescindere, comunque, dall'accoglimento o meno della proposta di estendere le causali della proroga ai contratti a termine stipulati in aggiunta alle percentuali previste dall'art.1, comma 2, viene richiesto di eliminare, in ogni caso, il comma 2 in quanto non più necessario per le proroghe essendo le stesse riferite ad assunzioni a termine prive di causali e per le quali non è più necessario prevedere che "l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza di tali ragioni è a carico del datore di lavoro." Probabilmente si è trattato di un refuso in sede di approvazione del DL facilmente correggibile in sede di conversione.

ARTICOLO 2.

(Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato)

Come già detto in premessa le modifiche introdotte vanno nella direzione auspicata da Confimi Impresa e quindi ci auguriamo che non vi siano nel corso dell'iter di conversione interventi correttivi che possano ripristinare le normative previgenti che non hanno prodotto alcun impulso all'utilizzo del contratto di apprendistato.

Riteniamo quindi necessario che sia mantenuta l'eliminazione, sia delle attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo, sia l'obbligo a carico del datore di lavoro di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica,

sostituendo pertanto l'obbligo in capo al datore di lavoro con un elemento di discrezionalità.

CAPO II

MISURE IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO, DI VERIFICA DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E DI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

ARTICOLO 3.

(Elenco anagrafico dei lavoratori)

Confimi Impresa ritiene il provvedimento positivo in quanto specifica meglio i soggetti che hanno accesso all'elenco anagrafico.

Facilita, inoltre, l'acquisizione dello stato di disoccupazione favorendo la mobilità per il territorio nazionale.

ARTICOLO 4.

(Semplificazioni in materia di documento di regolarità contributiva)

Confimi Impresa concorda nell'introduzione di un significativo intervento di semplificazione riguardante la cosiddetta «smaterializzazione» del DURC attraverso il superamento dell'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti amministrativi alle imprese e non può che condividere il contributo alla semplificazione di alcuni specifici modelli contrattuali.

Ciò corrisponde ad un orientamento che Confimi Impresa ha fatto proprio fin dalla sua costituzione, ritenendo che il rilancio dell'industria manifatturiera e del relativo contesto occupazionale passino attraverso una necessaria semplificazione delle forme contrattuali.

Processo che, come abbiamo avuto modo di rappresentare nel corso di altri incontri istituzionali, dovrà a nostro giudizio coinvolgere anche la contrattualistica nazionale, riducendo il numero dei contratti fino ad addivenire ad un unico contratto per le imprese manifatturiere, individuando forme e modalità di semplificazione della gestione degli oneri contributivi e dei sistemi di bilateralità insiti nella contrattualistica nazionale.

Nel merito del provvedimento in esame esprimiamo particolare apprezzamento per l'introduzione di significative semplificazioni nelle procedure di verifica della regolarità contributiva.

La previsione di modalità esclusivamente telematiche, tali da consentire una consultazione in tempo reale, contribuisce ad alleggerire l'intero sistema economico di un onere burocratico ed a rendere più trasparente il processo e la tempistica di consultazione del Durc.

Si tratta di una modifica sostanziale che incide particolarmente sul settore dell'edilizia.

Fino ad oggi infatti il Durc viene rilasciato unicamente dalle casse edili, enti bilaterali di promanazione contrattuale, non riconducibili tuttavia a sistema unitario.

Si tratta sostanzialmente di enti privati che esercitano una funzione pubblica (l'attestazione della regolarità contributiva), in un contesto estremamente frammentato e disomogeneo, rappresentato da oltre 130 enti, costituiti, oltre che dalle Organizzazioni Sindacali, da Ance (Confindustria), da Aniem (Confimi Impresa), dalle organizzazioni dell'artigianato e della cooperazione.

Il sistema di casse edili più diffuso (l'unico ad essere presente, a livello provinciale, su tutto il territorio nazionale) è quello promanante dalla contrattazione confindustriale (Ance); tale sistema, tuttavia, non garantisce l'applicazione degli altri contratti collettivi nazionali. Ciò genera evidentemente una situazione anomala e paradossale: aziende aderenti ad un sistema associativo sono obbligate ad aderire ad una cassa edile nella quale quel sistema non è rappresentato, neanche nell'applicazione del CCNL, e a richiedervi il documento di regolarità contributiva.

Finché non si definiscono condizioni di unitarietà al sistema delle casse edili quel sistema non potrà essere garante dell'intero mondo produttivo.

Anche per questa motivazione l'eliminazione del Durc cartaceo e la sua dematerializzazione telematica costituiscono certamente un importante passo in avanti verso la semplificazione e la trasparenza.

ARTICOLO 5.
(Contratti di solidarietà)

Confimi Impresa concorda con le finalità dell'articolo 5 che introduce la possibilità di stabilire, con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, criteri per l'individuazione dei datori di lavoro beneficiari delle misure previste in caso di ricorso al contratto di solidarietà.

In considerazione dell'attuale crisi occupazionale, riteniamo positivo l'incremento delle risorse finanziarie destinate a tale finalità a decorrere dall'anno 2014.

Come abbiamo già avuto modo di sottolineare il rifinanziamento pari a 15 milioni di euro degli sgravi contributivi per le imprese che usano i contratti di solidarietà è certamente da apprezzare e sostenere.

In questa sede non possiamo però che ribadire i timori espressi circa i criteri di attribuzione dei fondi.

Come si ricorderà lo sgravio era già previsto dalla legge ed era rivolto a tutte le imprese e modulato in base alla percentuale di solidarietà stabilita per ogni impresa. Lo stesso sgravio, tuttavia, non era più operativo da diversi anni per la carenza di fondi: il suo rifinanziamento, quindi, può essere un valido aiuto per le aziende in difficoltà.

Confimi Impresa ritiene, inoltre, che l'uso dei contratti di solidarietà è una delle vie corrette per far fronte alle ancora forti difficoltà con cui hanno a che fare le imprese, soprattutto le medie e le piccole.

Non vorremmo quindi che i criteri di selezione che verranno introdotti penalizzassero le PMI che sono sempre state molto disponibili all'utilizzo della solidarietà per non disperdere il proprio capitale umano nei momenti di difficoltà dell'azienda. Già nel passato un analogo fondo, previsto dalla legge, non aveva corrisposto alle PMI, che avevano attivato i contratti di solidarietà al posto dei licenziamenti, i contributi di sostegno allora previsti. Non vorremmo che la storia si ripettesse.

Auspichiamo pertanto che le PMI non vengano in qualche modo escluse ancora una volta da questo provvedimento.