

SENATO DELLA REPUBBLICA

6^a Commissione Permanente
(Finanze e Tesoro)

11^a Commissione Permanente
(Commissione Lavoro, Previdenza Sociale)

A.S. n. 890

**“Conversione in legge del decreto-legge 28 giugno 2013,
n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione
dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione
sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto
(IVA) e altre misure finanziarie urgenti”**

9 luglio 2013

Premessa

ABI desidera anzitutto ringraziare per l'opportunità di partecipare alla presente Audizione sul D.D.L. n. 890 *"conversione in legge del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"*.

Il testo normativo oggi in discussione è stato concepito in un contesto contrassegnato da una profonda crisi socio-economica che investe il nostro Paese ormai da diversi anni, i cui riflessi sul mondo del lavoro e sui livelli occupazionali richiedono interventi strutturali e di sistema.

ABI tuttavia è consapevole che, in questa fase, considerate le limitate risorse economiche disponibili, siano state adottate scelte prioritariamente basate sul principio della sostenibilità.

Nondimeno, proprio l'urgenza di affrontare una congiuntura economica così complessa e, per più aspetti, drammatica, dovrebbe indurre il Legislatore ad adottare scelte più incisive per un pieno rilancio delle dinamiche occupazionali in tutti i settori produttivi.

Il contributo che ABI intende fornire, proprio nella consapevolezza che gli spazi di intervento appaiono oggi estremamente limitati, è pertanto finalizzato, nell'immediato, ad indicare possibili correttivi che, nella prospettiva appena delineata, possano risultare utili al perseguimento degli obiettivi di promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e di coesione sociale cui il provvedimento tende.

ABI rinnova comunque la propria fiducia verso le Istituzioni affinché, anche dopo l'approvazione del D.D.L. n. 890, affrontino in un'ottica complessiva le tematiche del lavoro, rinvenendo le risorse necessarie per l'adozione di misure che, da una parte, modifichino il rapporto tra flessibilità in entrata e in uscita definito dalla Legge n. 92 del 2012 e, dall'altra, tengano conto degli effetti della maggiore permanenza in servizio dei lavoratori conseguente alla riforma pensionistica di cui alla Legge n. 214 del 2011.

In più occasioni ABI ha evidenziato, da ultimo anche nel confronto che ha preceduto l'emanazione del D.L. n. 76, come il vero problema del mercato del lavoro - al quale la riforma Fornero non ha fornito risposte sufficienti - sia determinato dall'ormai insostenibile incremento dei costi connessi all'utilizzo delle tipologie contrattuali più flessibili, che non risulta adeguatamente bilanciato dagli interventi di flessibilizzazione delle regole in uscita.

Sotto altro profilo, ABI ha più volte evidenziato che la recente riforma pensionistica rende ancor più indispensabile l'introduzione di una regolamentazione che incentivi l'utilizzo dei contratti di solidarietà espansiva per favorire le assunzioni di giovani a fronte della riduzione dell'orario di lavoro di coloro che sono più vicini alla pensione.

Le osservazioni di seguito esposte vanno ovviamente lette in stretta correlazione con le richieste già presentate da ABI al Ministro del Lavoro nel corso dell'incontro con le Parti sociali del 22 maggio 2013 ai fini di un confronto di cui si auspica la prosecuzione.

Considerazioni sul Disegno di legge n.890

Le misure contenute nel provvedimento non sembrano destinate ad incidere in modo significativo sul settore del credito, ove si consideri, per un verso, la propensione delle aziende bancarie all'utilizzo, quale primaria e generalizzata leva occupazionale, del contratto di lavoro a tempo indeterminato e, per altro verso, lo scarso interesse delle stesse per alcune delle tipologie contrattuali sulle quali si interviene, come il lavoro intermittente ed accessorio.

Lo stesso apprendistato professionalizzante, del quale le aziende bancarie hanno fatto largo uso nel corso degli ultimi anni, anche in forza di una specifica disciplina negoziale di settore, riceve dalle modifiche limitate che interessano soltanto le piccole e medie imprese.

Quanto agli incentivi economici previsti per l'assunzione e la stabilizzazione a tempo indeterminato, osserviamo come alcune delle misure introdotte di fatto difficilmente riguarderanno il settore bancario.

Il riferimento è in particolare ai benefici per l'assunzione/stabilizzazione dei "lavoratori privi di un diploma di scuola media superiore o professionale", ai quali le banche – considerati i livelli di professionalità richiesti dall'attività creditizia – non potranno di fatto accedere.

Di un certo interesse risultano, invece, gli interventi in tema di lavoro a progetto e, soprattutto, le modifiche apportate alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Si auspica, peraltro, che l'utilizzo di questi ultimi sia ulteriormente incentivato attraverso la rimozione anche di durata limitata (ad esempio 18/24 mesi) e sperimentale, dei vincoli normativi esistenti nell'ottica di una vera liberalizzazione, magari connessa al periodo dell'Expo 2015, ma comunque estesa a tutti i territori e a tutti i settori.

Fermo quanto sopra, segnaliamo, sin da ora, che le proposte emendative che di seguito verranno illustrate sono sostanzialmente finalizzate a rimuovere/modificare taluni specifici aspetti del provvedimento in esame che appaiono ancora poco funzionali e rispondenti alle più volte ricordate esigenze di miglioramento dei livelli occupazionali.

Le suddette proposte di modifica - che peraltro, è utile sottolineare, non comportano oneri a carico dello Stato - riguardano in particolare il contratto a tempo determinato, l'apprendistato professionalizzante e gli accordi ex art. 8 D.L. n. 138 del 2011.

Contratto a tempo determinato

Il DL n.76 opportunamente ha rimosso il divieto, introdotto dalla riforma Fornero, di proroga dei contratti di lavoro a termine c.d. "acausali". Di certo la modifica consente ora di prorogare il contratto inizialmente stipulato, ad esempio per una durata inferiore ai 12 mesi, fino a tale limite (possibilità finora preclusa).

Coerentemente con quanto sopra evidenziato, circa la necessità di consentire alle aziende di recuperare quella capacità produttiva che spesso risulta contratta da una normativa che, per alcuni aspetti, é ancora fortemente restrittiva, occorre chiarire che anche il contratto a termine acausale può essere prorogato fino a 36 mesi, secondo l'ordinario regime di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, anziché nel limite complessivo di 12 mesi.

Sempre in tema di contratti a termine, e segnatamente sul regime degli intervalli temporali tra più contratti, andrebbe chiarito (*rectius*: esplicitato) quello che sembra essere un effetto conseguente alle modifiche introdotte con il DL n. 76.

Il Decreto Legge, come noto, ha ripristinato il regime degli intervalli non lavorati antecedente alla Riforma c.d. Fornero (ossia 10 e 20 giorni in luogo dei 60 e 90, rispettivamente per contratti di durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi). Molti settori, tra cui il credito, in forza del demando contenuto nella Legge n. 92, hanno previsto una riduzione dei suddetti termini, nei limiti consentiti dalla stessa legge, ossia 20 e 30 gg.

Allo stato, la nostra, come molte altre discipline negoziali di settore, contempla intervalli che sono, pertanto, più elevati di quelli previsti dal DL n. 76.

A nostro avviso, sembra evidente che i nuovi intervalli di legge siano destinati a sostituirsi, *de iure*, a quelli contrattuali introdotti nella vigenza di un dato normativo ormai superato. Tuttavia riteniamo opportuno, per esigenze di certezza normativa, che sia lo stesso legislatore a chiarire, con apposita previsione, che i nuovi termini "prevalgono" le clausole contrattuali precedentemente stipulate.

Apprendistato professionalizzante

Rischia di ingenerare equivoci la disposizione con la quale si stabilisce che Linee guida della Conferenza Stato Regioni potranno apportare deroghe alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante per le piccole e medie imprese multilocalizzate.

L'art. 2, comma 2, lett. c), prevede infatti che le Linee Guida possano prevedere che alle imprese multilocalizzate si applichi la disciplina della Regione ove è posta la sede legale dell'impresa. Tale norma non sembra considerare che la medesima previsione è già contenuta nel T.U.

dell'apprendistato ed è applicabile a prescindere dalle dimensioni dell'impresa (art. 7, comma 10, D.Lgs. n. 167 del 2011).

Di tale previsione si propone, pertanto, la soppressione.

Contrattazione collettiva

Non è di immediata evidenza la ragione per quale il Governo ha deciso di integrare la disposizione di cui all'art. 8 del D.L. 138 del 2008, in tema di contrattazione di prossimità, subordinando l'efficacia derogatoria di tali intese al loro deposito presso la Direzione Territoriale del Lavoro (art. 9, comma 4, del D.D.L.).

Si tratta di un adempimento che si pone in contrasto con l'attuale, peraltro condivisibile, tendenza legislativa alla semplificazione degli adempimenti in materia di lavoro e che rischia di limitare l'autonomia contrattuale, anche sul piano giuridico oltretutto fattuale.

Anche di tale previsione si propone la soppressione.