

“JOBS ACT : RIFORMA DELLO *IUS VARIANDI*, DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DELLA TUTELA DELLA MATERNITA’”

6 marzo 2015 Roma

**Intervento della Dott.ssa Olga Pirone (Magistrato- Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro)**

Com'è stato anticipato io vengo qui ad illustrarvi lo stato di attuazione della legge delega 183 del 20 dicembre 2014 che come sappiamo ha l'ambizioso obiettivo di tratteggiare un nuovo sistema di promozione e tutela del lavoro e che riguarda un ampio spettro di materie che incidono quindi su diversi versanti, tra cui, per citarne solo alcuni, quello delle politiche attive e passive; della disciplina dei rapporti di lavoro; della sicurezza nei luoghi di lavoro; collocamento mirato delle persone con disabilità, della conciliazione dei tempi di vita di lavoro, ed altri settori. Com'è stato già anticipato, ad oggi sono state pubblicate in gazzetta due dei decreti: quello del contratto a tutele crescenti e quello sugli ammortizzatori nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, definito decreto “NASPI”; siamo invece in attesa del via libera del Dipartimento degli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio dei Ministri sugli altri due decreti che sono quello sulla revisione della disciplina delle mansioni, definito “codice dei contratti” e quello della conciliazione dei tempi di vita di lavoro. Attualmente questi due decreti legislativi che sono stati approvati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015 sono appunto in attesa della trasmissione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri alle Commissioni parlamentari per il parere. Il cronoprogramma prevede quindi nei prossimi 20 giorni, ma mi sembra molto molto ambizioso, la definizione degli altri decreti che concernono la cassa integrazione, i servizi essenziali in materia di politica attiva e l'agenzia di occupazione; l'agenzia ispettiva che merita però un richiamo a parte in quanto era già pronta, ma per approfondimenti richiesti da più parti, è stato preferito rinviarla per un eventuale accorpamento con il decreto sulle semplificazioni in materia di lavoro che comprenderà anche altri settori che per affinità di materia potrebbero essere inclusi tutti in questo stesso decreto che concernono la normativa sulla sicurezza del lavoro la norma sul compenso orario minimo garantito, la possibilità della cessione delle ferie e i controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro. Tutti questi decreti sono già allo studio e ci sono già dei gruppi di lavoro che stanno preparando le norme. Insomma ci stiamo già lavorando, ognuno di noi su un settore che ha preferito o a cui è stato assegnato e quindi io ritengo che oggi possa essere utile che mi soffermi soltanto su quelli che sono i due decreti che ancora non sono stati pubblicati, visto che degli altri avete già discusso e li conoscete; quali la conciliazione dei tempi di vita di lavoro e il “codice dei contratti”. Quest'ultimo ha introdotto alcune innovazioni, che possono essere riassunte per specifici settori: parlo della somministrazione del contratto a tempo indeterminato, in cui sono state eliminate le causali, ovvero la necessità che sussistano ragioni giustificatrici per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, già elencate nel cd.” decreto Biagi”, tra le quali ad esempio i servizi di consulenza nel settore informatico, i servizi di pulizia e i call center. Per contrappeso a tale eliminazione è stato introdotto il limite percentuale alla possibilità di stipulare contratti di somministrazione che non devono superare il 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato presso l'utilizzatore (tale limite potrebbe comunque ancora essere modificato); sempre nel campo della somministrazione è stato previsto che in caso di violazione delle regole sia disposta la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore e l'applicazione delle conseguenze risarcitorie previste dall'articolo 32 comma 5° del collegato lavoro. In questo modo si può dire che sia stato “normativizzato”, se possiamo usare questo termine, un principio che era già stato affermato in giurisprudenza anche ultimamente.

Passando alla disciplina del lavoro parziale che è un'altra delle novità su cui posso appuntare l'attenzione brevemente, vi segnalo che per quanto concerne la disciplina del part-time è stato previsto che il datore di lavoro possa richiedere in caso di part-time orizzontale al lavoratore uno svolgimento di ore di lavoro

supplementare anche in assenza di previsioni da parte del contratto collettivo che tuttavia non superi il 15% delle ore di lavoro concordate e con un compenso che sia maggiorato del 15% . Invece nel caso di part-time verticale e misto è stata introdotta la possibilità di stipulare le clausole flessibili e quelle elastiche in sede cosiddetta protetta, e quindi davanti alle commissioni di certificazione, le commissioni ex art 76 del decreto legislativo 276 del 2003. È previsto quale novità anche importante da segnalare , sempre per quanto concerne il lavoro parziale, la priorità di trasformazione nel contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi di patologie croniche o degenerative inaggravanti del lavoratore o della lavoratrice, possibilità che invece è attualmente circoscritta alle malattie oncologiche. Inoltre, sempre nell'ambito del lavoro parziale, è stata introdotta la possibilità per il lavoratore per una sola volta di chiedere la sostituzione del congedo parentale e la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale per un periodo corrispondente al congedo stesso. Quest'ultima norma poteva essere sicuramente inclusa nel provvedimento sulla conciliazione, tuttavia, per contenere tutta la disciplina part-time nell'ambito di quella disciplina sui contratti di lavoro a cui è affine, è stata inserita in tale decreto. Le previsioni sull'apprendistato contengono anch'esse delle novità e premesso che dall'entrata in vigore del decreto sarà abrogata la relativa normativa contenuta nel testo unico sull'apprendistato, con la riproduzione nel nostro decreto di alcune delle norme contenute nel testo abrogato, le principali novità riguardano l'apprendistato di 1° e di 3° livello e l'alternanza scuola-lavoro. Sarà così possibile che l'apprendista svolga un periodo di formazione presso gli istituti scolastici e un altro periodo presso il datore di lavoro. Ciò risponde sicuramente all'esigenza di ridisciplinare la materia della formazione che in passato ha dato vita a non pochi problemi, atteso che esso prestava il fianco a delle illegittimità.

Per quanto concerne il lavoro accessorio viene aumentato da 5000 a 7000 euro il compenso massimo del lavoratore ed è prevista anche la possibilità di rendere prestazioni di lavoro accessorio negli altri settori produttivi nei limiti massimi sempre di un totale di 2.000 euro, nei casi in cui il committente sia un professionista o un imprenditore.

Sulle collaborazioni coordinate continuative non vorrei soffermarmi troppo perché si tratta di un tema oggetto di ampio dibattito. L'idea di fondo era quella di sopprimerle e di ricondurre le collaborazioni a subordinazione, in particolare quelle collaborazioni che avessero le caratteristiche di continuità, di ripetitività, le cui modalità di esecuzione fossero organizzate dal committente anche con riferimento al tempo e luogo di lavoro. Sono state introdotte comunque delle esclusioni espresse: la norma prevede infatti che siano esclusi dall'applicazione di questo principio i professionisti per i quali è necessaria l'iscrizione all'albo; coloro che prestano lavoro presso organi di amministrazione e controllo delle società; i partecipanti ai collegi e alle commissioni. È prevista inoltre una forma di stabilizzazione poiché è stabilito che i datori di lavoro che stipulano contratti di lavoro a tempo indeterminato con i soggetti con i quali avevano già in corso un rapporto di collaborazione o che erano titolari di partita IVA, beneficiano dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali che erano connessi all'erronea qualificazione dei rapporti di lavoro. Fatti salvi gli illeciti già accertati.

Il contratto a tempo determinato in poche parole è stato confermato nella sua disciplina complessiva anche tenuto conto del fatto che recentemente è stato emanato il decreto del 20 marzo 2014, 34, che ha a sua volta introdotto le novità quali ad es. l'eliminazione della causalità, l'introduzione dei 36 mesi come tempo massimo e soprattutto la percentuale del 20% per le assunzioni a tempo determinato in rapporto ai tempi indeterminati che sono in forza al 1 gennaio di ciascun anno. Si può affermare dunque che il contratto a tempo determinato è stato solo risistemato in alcuni punti ma nel suo impianto complessivo non è stato modificato nuovamente, tenuto conto degli interventi recenti.

Sulle mansioni non mi soffermerò considerato che ci sono relatori di alto livello che a breve se ne occuperanno.

Per quanto concerne il decreto “conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” al momento la cosa fondamentale è che si è in attesa del via libera della ragioneria generale dello Stato per quanto concerne la sua copertura economica. Ancora alle 14:00 di oggi ciò non era avvenuto e per questo non è stato ancora inviato alle Commissioni parlamentari per i prescritti pareri. Comunque con il decreto “conciliazione” si incide fundamentalmente sull’impianto del testo unico de 151 del 2006 a tutela della maternità. In alcuni casi per alcune norme sono state recepite delle indicazioni contenute nelle sentenze di corte costituzionale su cui ancora non si era provveduto come per esempio la sentenza n.116/2011, relativa al parto prematuro, che ci ha consentito di modificare l’articolo 16 del T.U. sulla maternità prevedendo che in caso di nascita prematura del bambino i giorni di congedo non usufruiti prima del parto si vadano ad aggiungere al periodo di congedo parentale successivo alla nascita, anche qualora nel loro complesso si superi il periodo di cinque mesi prescritto dalla legge. E’ stato altresì previsto, sempre in ossequio a quanto stabilito dai Giudici della Consulta, in questo caso con la sentenza n. 257/2012, che il periodo riconosciuto di indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata sia portato dai tre mesi attualmente previsti nel T.U. maternità, a cinque mesi come la Corte ha stabilito, in linea con quanto accade per le lavoratrici dipendenti.; ancora, è stata introdotta l’automaticità delle prestazioni anche per le lavoratrici iscritte alla gestione separata nei casi di omissione contributiva da parte del committente.

Di particolare rilievo è che l’arco temporale di fruibilità del congedo parentale è stato esteso e pur restando fermo il tempo massimo di congedo, si consente di usufruire dello stesso fino ai 12 anni; si è portato perciò il tempo massimo dagli 8 ai 12 anni. La ratio di tale intervento è dovuta alla necessità che la relazione madre-figlio nella gestione familiare non si arresti soltanto ai primissimi anni di vita ma si estenda anche al periodo pre-adolescenziale e quei delicati cambiamenti tipici di tale periodo della vita. Per tale motivo quindi si è scelto proprio di arrivare almeno fino a 12 anni per il riconoscimento del congedo parentale, che resta parzialmente retribuito nel periodo che va fino ai sei anni di vita del bambino (attualmente si può usufruire del congedo retribuito al 30%, fino ai tre anni di vita del bambino) mentre sarà non retribuito, ad eccezione dei casi di particolare indigenza individuati dalla norma (quando il reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo della pensione), nel periodo che va dai sei anni fino ai dodici anni.

Le due norme un po’ “spurie”, se le vogliamo chiamare così che sono contenute in questo decreto, che poi non sono veramente spurie ma che sono le uniche due norme che non interpolano il T.U. maternità sono: la norma relativa al telelavoro e quello che è pure di novità, della possibilità di usufruire del congedo per le donne soggette a violenza che sono inserite nel programma di protezione previsto per legge. Fino ad oggi non era stata prevista questa disciplina, quindi anche per tali lavoratrici oggi viene reso possibile usufruire del congedo fino a un massimo di 3 mesi corrispondenti a quei giorni in cui esse devono partecipare al programma.

Il telelavoro merita un piccolo discorso a parte. Non voglio andare fuori il mio tempo, tanto ci sarà chi lo dovrà approfondire dopo di me, ma cerco solo di illustrarne le ragioni. L’introduzione di una norma che incentivasse il ricorso al telelavoro nelle aziende, che è sicuramente un istituto meritevole di diffusione, è stata collegata al riconoscimento in capo al datore di lavoro di alcuni vantaggi che non comportassero tuttavia alcuna spesa per la finanza pubblica. In tal modo è stato previsto che i “telelavoratori” non fossero computati nella base occupazionale, quando necessaria al fine di accedere ai benefici, normativi o contrattuali, a cui di volta in volta il datore di lavoro volesse fare ricorso. Segnalo infatti che computare un numero maggiore di lavoratori piuttosto che un numero inferiore, possa in alcuni casi rappresentare un vantaggio concreto per il datore di lavoro, in altri no. Così ad esempio per la possibilità di stipulare i contratti a tempo determinato, l’inclusione dei lavoratori che facciano ricorso al telelavoro dal computo della base occupazionale rappresenta sicuramente un vantaggio per il datore di lavoro poiché gli consente di stipulare un numero di contratti a termine maggiore rispetto a quanti ne avrebbe potuti stipulare ove invece fossero stati esclusi dal computo tali lavoratori.

In conclusione, posso affermare che quello illustrato è l'impianto generale dei testi dei decreti che tuttavia, essendo ancora da sottoporre ai pareri delle Commissioni parlamentari, potrebbero subire alcune modifiche.