

**Memoria CGIL Audizione Commissione Lavoro
Senato della Repubblica – 23 Aprile 2014****DISEGNO DI LEGGE N. 1428 del 3 aprile 2014**

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le seguenti considerazioni costituiscono una prima memoria della CGIL sul Disegno di Legge con deleghe al Governo n.1428 del 3 aprile 2014.

Non sono comprese valutazioni e/o proposte sull'insieme degli altri disegni di legge collegati per i quali si chiede la convocazione di specifiche audizioni suddivise per argomenti omogenei.

Il Disegno di Legge Delega interviene su un complesso di materie attinenti aspetti di regolazione del lavoro, per le quali occorre mantenere nell'analisi dei principi contenuti nel provvedimento e nelle formulazioni di proposta dei necessari elementi di relazione tra i diversi capitoli d'intervento.

Con la premessa, coerente con le considerazioni di metodo contenute nella relazione tecnica che accompagna il disegno di legge, che ogni valutazione complessiva non può che rifarsi alle formulazioni definitive che saranno contenute nei decreti attuativi che costituiranno lo strumento regolatorio per le diverse discipline oggetto degli interventi.

Lo strumento legislativo individuato, anche per le differenti tempistiche rispetto ad altra strumentazione, può permettere in sede parlamentare un ampio coinvolgimento delle forze sociali e degli altri soggetti che hanno competenze d'intervento sul lavoro che se opportunamente sviluppato e approfondito può offrire, oltre alla evidenza dei diversi punti di vista, il terreno di una ricerca di soluzioni convergenti nell'ottica di una possibile e concreta partecipazione anche in termini di proposta.

Nel documento "Analisi d'impatto della regolamentazione (A.I.R.)", parte integrante del dossier che accompagna il disegno di legge, alla Sezione 2 si fa esplicito riferimento al fatto che "preliminarmente all'adozione del presente intervento regolatorio non è stata avviata alcuna consultazione con le parti sociali" e che è nella disponibilità delle articolazioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la conoscenza "delle posizioni e delle aspettative degli *stakeholders* sugli aspetti qualificanti del provvedimento". Nella stessa sezione si evidenzia quanto previsto per la definizione delle linee d'indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia nazionale per l'occupazione e il riferimento alle audizioni in sede parlamentare nell'iter di approvazione e nel momento di espressione dei pareri delle competenti Commissioni sugli schemi dei decreti attuativi.

Sempre in premessa evidenziamo, inoltre, che avrebbe costituito ragione di opportunità far rientrare nel disegno di legge delega ogni altro intervento in materia di lavoro per la esigenza di una stretta relazione tra gli ambiti dei diversi provvedimenti e per evitare non utili sovrapposizioni di metodo e temporali da un lato ma soprattutto di contenuti dall'altro.

Il disegno di legge delega contiene, infatti, un capitolo sul riordino delle tipologie contrattuali, materia che comprende nei diversi aspetti il contratto a termine e il contratto di apprendistato.

Aspetti che richiameremo più avanti, nel riferimento all'articolo 4 del presente disegno di legge.

Oltre i singoli capitoli oggetto dell'intervento del disegno di legge delega si evidenzia che, anche per i provvedimenti che sono nel tempo intervenuti, è presente la esigenza di un intervento ampio sui temi del lavoro.

Obiettivo però dell'intervento legislativo deve essere quello di agire per il rafforzamento delle tutele con la costruzione di un sistema universale degli ammortizzatori sociali, di ridurre la frammentazione presente nel mercato del lavoro conseguente anche alla vigente disciplina legislativa, di rendere maggiormente omogeneo il sistema per i servizi del lavoro che soffrono - in particolare - per un sottodimensionamento rispetto agli altri ambiti europei e di una insufficiente dotazione di risorse.

Nello specifico dei singoli articoli dei quali si compone il disegno di legge con delega al Governo si evidenzia quanto segue con riferimenti sia alle formulazioni che ad alcune precisazioni comprese nelle relazioni di accompagnamento.

ARTICOLO 1 (Delega al Governo in materia di ammortizzatori sociali)

Il sistema di ammortizzatori sociali presenta diversi limiti, più sul versante della esclusione che su quello della cosiddetta dualità.

Infatti, non abbiamo un sistema con caratteristiche omogenee e che presenti al suo interno carattere di universalità per i diversi settori merceologici, per classi dimensionali, per tipologie contrattuali.

Il recente intervento legislativo effettuato con la Legge n. 92/2012 non solo non ha affrontato il problema, allargando solo ad alcune fattispecie il perimetro della Cassa Integrazione Guadagni, ma ha reso strutturalmente non omogeneo il sistema introducendo lo schema dei fondi di natura pattizia quale elemento di possibile allargamento delle tutele in costanza di rapporto di lavoro.

Nello specifico il cosiddetto fondo residuale, che interviene per i settori dove non si sono raggiunte le intese per l'avvio dei fondi bilaterali, esclude la classe dimensionale fino a 15 dipendenti e presenta un'aliquota di finanziamento potenzialmente non sufficiente a garantire le prestazioni.

Si evidenzia che laddove sono state raggiunte intese per l'avvio dei fondi bilaterali per il sostegno al reddito, anche attraverso la modifica di fondi preesistenti, le aliquote di contribuzione (0,2%-0,3%) sono inferiori di quanto previsto per il fondo residuale (0,5%). Premesse queste considerazioni i principi descrittivi dell'intervento che si intende realizzare con il disegno di legge delega non sembrano cogliere la esigenza di assicurare la costruzione di un sistema di coperture in costanza di rapporto di lavoro universale, come necessiterebbe.

Le formulazioni delle quali si compone la prima parte dell'articolo 1 unite ai contenuti della relazione tecnica evidenziano un profilo tendenzialmente restrittivo dell'attuale sistema della cassa integrazione e in prospettiva dei fondi di solidarietà, come citati nel disegno di legge delega, soggetti entrambi a una revisione dell'ambito di applicazione.

Per assicurare tutele "uniformi" ma legate alla storia contributiva dei lavoratori occorre capire ambiti minimi e massimi delle prestazioni (quantità e durata) e i requisiti di accesso alle stesse, inoltre tale principio lo si collega alle sole prestazioni per la disoccupazione involontaria.

Con l'esplicito riferimento ai fondi di solidarietà (articolo 3 legge 92/2012) si intenderebbe confermare la previsione di attuale articolazione delle tutele in costanza di rapporto di lavoro che non presenta caratteristiche uniformi e in alcuni casi presenta limiti nella possibilità di erogazione delle prestazioni.

L'obiettivo della estensione del sistema della Cassa Integrazione non sembra trovare quindi riscontro nelle formulazioni, laddove invece si introduce la esigenza di ridurre gli oneri non salariali del lavoro che con tutta evidenza è un riferimento agli obblighi di natura contributiva per il finanziamento dei sistemi di sostegno al reddito.

Sulla revisione dei criteri di concessione e di utilizzo con particolare riferimento alla cessazione aziendale nei casi di procedura concorsuale già si era esercitata la 92 / 2012, poi corretta con il decreto sviluppo (143 / 2012) con la previsione di riconoscimento del trattamento d'integrazione salariale nei casi di procedure concorsuali in ragione di parametri oggettivi per misurare le prospettive di ripresa occupazionale da definire con decreto ministeriale. Disposizione comunque abrogata, per effetto della 92 / 2012, dal 1° gennaio 2016.

Nel caso dei "meccanismi automatici di concessione" occorre capire in che termini si vuole intervenire sulle procedure.

Nel punto successivo si fa riferimento alla previsione di concessione della cassa solo a seguito di esaurimento di altre possibilità di riduzione dell'orario, è noto che i contratti di solidarietà sono anch'essi strumenti di sostegno al reddito e quindi non appare chiara la formulazione considerato che in alcune parti del complesso dei testi si fa riferimento ad altre fattispecie.

Se da un lato occorre incentivare l'utilizzo dei contratti di solidarietà dall'altro tali strumenti, per il cosiddetto tipo B per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIG, necessitano di continuità nel finanziamento. Già dal febbraio del corrente anno, in ragione dell'esiguità del finanziamento previsto nella legge di stabilità, le istanze sono ammesse con riserva dal Ministero del Lavoro per l'esaurimento dei fondi. È positivo aver rialimentato il fondo per la decontribuzione a favore dei datori di lavoro.

Legare i limiti di durata del trattamento d'integrazione salariale ai singoli lavoratori comporta il pericolo di disarticolare, in termini non omogenei, la gestione dello strumento in ambito aziendale. Laddove interviene una sospensione questa fa riferimento a filiere, reparti e intere aziende: è evidente la necessità di avere una anzianità aziendale minima ma la durata deve avere per tutti i lavoratori entità omogenea.

Condivisibile la esigenza di una maggiore compartecipazione ai costi, oggi esclusa per tutti i settori che utilizzano lo strumento degli ammortizzatori sociali in deroga.

La riduzione degli oneri contributivi ordinari può avvenire, non nel breve-periodo in ragione della estensione dello strumento a tutti i settori. E' vero che si avrebbe un' incremento delle aziende che ricorrerebbero alla cassa a fronte però di un allargamento della contribuzione. Quanto previsto nel disegno di legge delega appare invece una contrazione della contribuzione ordinaria, il riferimento precedente alla riduzione degli oneri salariali è coerente, a fronte di un incremento della contribuzione in funzione dell'effettivo utilizzo. Il rischio è la rottura di un punto di equilibrio e un disincentivo per le aziende nel ricorso agli strumenti difensivi.

Si evidenzia, con preoccupazione, che nella relazione tecnica si afferma che sulle tutele in costanza di rapporto di lavoro "il complesso delle misure è dal punto di vista degli effetti finanziari di senso restrittivo" con indicati nel seguito del testo i criteri oggetto di revisione e quindi di contenimento.

In luogo della esigenza di un allargamento del perimetro delle tutele in costanza di rapporto di lavoro da realizzarsi anche attraverso una razionalizzazione e omogenizzazione del sistema in essere, o dei sistemi, si rischia - tra l'altro nella congiuntura di una crisi che produce effetti diretti sulle dinamiche occupazionali - di contrarre gli strumenti a disposizione delle aziende e dei lavoratori per intervenire a difesa dell'occupazione.

Oggi le unità di lavoro equivalenti alle ore di CIG (tra ordinaria, straordinari e deroga) si attestano oltre le 500.000 posizioni e ogni intervento di riduzione di tali perimetri produce la perdita di occupati.

Per le tutele in caso di disoccupazione involontaria risponde a una effettiva esigenza la rimodulazione tra ASPI e mini-ASPI, come l'incremento della durata in funzione della storia contributiva.

Nella universalizzazione del campo di applicazione dell'ASPI sono citate solo le Collaborazioni Coordinate e Continuative, non si fa alcun riferimento alle altre tipologie contrattuali iscritte alla Gestione Separata dell'INPS e alle Partite Iva anch'esse iscritte a tale gestione previdenziale.

Solo nella relazione tecnica si fa riferimento alla definizione di un contributo ad hoc per il finanziamento della estensione che comunque avrebbe un carattere sperimentale, condivisibile in una fase di avvio, ma s'introduce il criterio delle risorse definite che come abbiamo visto per la deroga condiziona la possibilità di fruizione nonostante il soddisfacimento del requisito soggettivo.

L'introduzione dell'ASPI, che assorbe progressivamente la mobilità ordinaria, se da un lato ha generalizzato al lavoro subordinato le tutele da disoccupazione involontaria dall'altro nella sua applicazione ha evidenziato alcuni limiti che occorre superare anche attraverso l'intervento con lo strumento legislativo in oggetto.

Il requisito combinato tra biennio assicurativo (24 mesi) e versamenti contributivi (52 settimane) riduce concretamente le possibilità di accesso, determinando una esclusione. Il trattamento ridotto, mini-ASPI, ha anch'esso un requisito eccessivamente selettivo, le 13 settimane di contribuzione, che penalizza il lavoro discontinuo.

Occorrerebbe unificare in un unico ambito, le 78 giornate lavorative, il requisito per l'accesso alla prestazione commisurandone la durata all'anzianità contributiva entro un minimo e un massimo, quest'ultimo da incrementare rispetto all'attuale previsione.

Rivedendo il decalage e diluendo la tempistica del progressivo superamento della indennità di mobilità ordinaria, anche ipotizzando un possibile utilizzo dell'istituto (estensione periodi) collegati all'accesso alla prestazione pensionistica.

Nel prevedere la possibilità di avere accesso a una ulteriore prestazione, al termine del periodo di ASPI, a favore dei soggetti con ISEE ridotto s'introduce il concetto del reddito di ultima istanza: la valutazione possibile è in relazione, chiaramente, alla durata dei periodi di ASPI, ai limiti reddituali, alla durata della ulteriore prestazione.

Il percorso di attivazione per i beneficiari di ammortizzatori sociali (la disoccupazione è uno status differente dalla integrazione salariale) è da collegare alla necessità di un intervento sul capitolo sulle politiche attive: il punto è delicato, occorre evitare una generalizzata riedizione degli LSU/LPU, quando invece occorre operare per le transizioni verso il lavoro attraverso gli strumenti di reinserimento lavorativo.

Da una lettura della relazione tecnica, anche sul capitolo delle tutele da disoccupazione involontaria, emerge che l'intervento che è presentato come una universalizzazione si risolve "in una ridefinizione delle regole a saldi invariati" con il rischio dunque di una contrazione sulle prestazioni. Introdurre il concetto che occorre "privilegiare" i lavoratori con carriere "contributive più continue e più rilevanti" rischia di produrre una riduzione delle durate in termini generalizzati. La durata delle transizioni tra lavoro e non lavoro necessita di sistemi di protezione sociale che garantiscano una copertura per almeno 18-24 mesi. Gli effetti in relazione alle fasce di età sono da un lato conseguenti al progressivo superamento della mobilità, in prospettiva, ma soprattutto per il brusco innalzamento dell'età pensionistica.

Pensare di ovviare al problema rimodulando le coperture dell'ASPI, che andrebbero estese, e introducendo una prestazione sociale con ISEE particolarmente ridotti e senza copertura contributiva appare come una visione riduttiva delle problematiche presenti e delle possibili soluzioni.

Tra l'altro il finanziamento di tale prestazione si realizzerebbe attraverso una rimodulazione delle risorse interne al sistema, come l'estensione alle collaborazioni del

trattamento per disoccupazione involontaria.

Da evidenziare che la definizione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa produce, anch'essa, una riduzione del saldo netto da finanziare.

Ne consegue una valutazione non positiva nel complesso degli interventi annunciati che nell'articolato e nella relazione tra testo del disegno di legge e atti collegati non soddisfa la esigenza di allargamento del perimetro di tutele.

ARTICOLO 2 (Delega al Governo in materia di materia di servizi per il lavoro e politiche attive)

Quanto previsto nel richiamato articolo 2 è un intervento complesso per diversi ordini di motivi.

Il primo dei quali è certamente lo stato di non omogeneità, frammentazione e carenze che investe oggi il sistema dei servizi per il lavoro specie se si osserva la dimensione complessiva degli organici e il relativo finanziamento del capitolo delle politiche attive per il lavoro.

Per questa ragione occorre che, attraverso gli strumenti propri, ci si doti di un piano straordinario per i servizi per l'impiego che nella relazione tra i diversi livelli istituzionali -anche in relazione ai percorsi di riforma in essere e a quelli annunciati- ricostruisca il filo delle competenze interistituzionali nell'ottica di realizzare compiutamente un presidio essenziale e necessario sul capitolo del lavoro.

L'altro principale elemento di complessità è il livello di soggetti coinvolti dal disegno di legge delega: è evidente la necessità, infatti, di alcune specificazioni non soltanto sul versante della individuazione delle "amministrazioni vigilanti" come richiamato nel dossier del Servizio Studi del Senato ma proprio sulla specifica di alcune formulazioni attinenti soprattutto alle competenze in capo alla nuova Agenzia per l'occupazione e alla relazione con le competenze in capo ad altri soggetti sia di dimensione nazionale che locale.

Il perno entro il quale far poggiare il perimetro degli interventi occorre che ruoti nella definizione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale: tale previsione, è evidente, che non va intesa come prestazione "minima" ma come elemento di omogeneità della prestazione sul territorio e anche quale confine delle competenze tra livello centrale - al quale spetta il compito di definire e assicurare - e livelli territoriali.

E' altrettanto evidente però che un intervento, che appare di così ampia portata, necessità di specifiche azioni di rafforzamento i rare non certo coerenti con la previsione di una invarianza complessiva di spesa che esclude quindi alla radice qualsiasi ipotesi di rafforzamento del presidio.

Nello specifico nella previsione di costituzione di Agenzia per l'occupazione occorre che un maggior dettaglio sul perimetro dei soggetti coinvolti in ambito centrale e in ambito locale, per la relazione tra tali soggetti e le competenze in essere e per una valutazione di prospettiva.

L'articolato del disegno di legge fa riferimento all'attribuzione di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASPI da realizzarsi attraverso un intervento, di cui alla lettera f) dell'articolo 2, che riguarderebbe gli ambiti del Ministero, compresi enti e uffici, delle Regioni e delle Province.

Interventi che dovrebbero coniugarsi con il mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione delle politiche attive del lavoro.

Il punto quindi di necessaria specificazione, da dettagliarsi nel percorso parlamentare del disegno di legge delega e della sua approvazione, è quale modello si realizza con la istituzione di una agenzia nazionale: un punto di raccordo tra i diversi

soggetti che esercitano competenze sul lavoro, favorendo integrazione e dialogo tra essi, oppure un processo di progressivo accorpamento in ambito centrale, anche oltre le competenze dirette e indirette del preposto Ministero, che interverrebbe anche nella dimensione territoriale in particolare per quanto attiene gli aspetti di natura gestionale. Occorre inoltre chiarire il punto relativo alla gestione dell'ASPI, se per essa s'intende la gestione della erogazione della prestazione oppure il percorso di attivazione del soggetto fruitore.

Valutazione delle politiche e dei servizi, integrazione delle banche dati sulle gestione del mercato del lavoro e delle prestazioni erogate, semplificazione amministrativa: sono obiettivi condivisibili e necessari, da realizzarsi attraverso la semplificazione dello schema di competenze ma anche attraverso il dialogo funzionale tra i diversi soggetti che operano in materia di politiche per il lavoro.

È inoltre evidente che da una definizione dello schema e soprattutto dei livelli essenziali delle prestazioni che deriva il punto di equilibrio e di valorizzazione della sinergia tra il soggetto pubblico e il privato accreditato.

Il disegno di possibile riarticolazione di competenze, anche in ragione dei percorsi legislativi in essere e di quelli annunciati sul titolo V non appare chiaro, in particolare per la distinzione tra competenze dello Stato, delle Regioni (manterrebbero la programmazione delle politiche attive) e quella degli enti di prossimità (Province? Aree Vaste? Città Metropolitane?).

Sugli incentivi più volte si è richiamata la esigenza di una maggiore finalizzazione e selettività degli strumenti d'incentivazione, alla radice della nostra valutazione sui recenti provvedimenti legislativi. Che questo possa avvenire attraverso una osservazione delle analisi statistiche ci pare improprio, considerata la esigenza di valutazioni negli ambiti di prossimità.

Occorre valorizzare la rete di competenze, professionalità del personale dei CPI prevedendo che l'Agenzia federale sia l'occasione per potenziare e implementare i servizi pubblici per il lavoro ampliando le loro attuali competenze. A tal fine va risolta in via definitiva la vertenza dei lavoratori precari dei CPI.

ARTICOLO 3 (Delega al Governo in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti)

La esigenza di semplificazione da realizzarsi attraverso la progressiva implementazione dei sistemi informatici e telematici deve comunque avere l'obiettivo di permettere tracciabilità e rintracciabilità di ogni atto e/o documento inerente il rapporto di lavoro, sia negli aspetti puramente gestionali che per quanto attiene obblighi e rapporti con gli istituti previdenziali e assistenziali.

Tale tracciabilità e rintracciabilità deve essere nella piena disponibilità del soggetto interessato e di ogni altro soggetto preposto a compiti di controllo e vigilanza.

In particolare relativamente all'obbligo delle amministrazioni di trasmissione ad altre amministrazioni le comunicazioni, vedi il caso esplicitato degli infortuni, occorre chiarire in termini inequivocabili l'esenzione di ogni responsabilità in capo al lavoratore o all'azienda per la mancata trasmissione e il non venir meno delle prestazioni connesse.

Per quanto attiene al punto su eliminazione, semplificazione e norme interpretative su contrasti interpretativi, giurisprudenziali, e amministrativi sarebbe opportuno e necessario, e in tal senso si avanza specifica richiesta, di un maggior approfondimento sugli istituti che determinerebbero tali elementi di conflitto considerato che ogni intervento legislativo dovrebbe contenere le norme di coordinamento e le preventive valutazioni sugli elementi di possibile conflitto con la normativa in essere ai diversi livelli.

Analogamente andrebbero maggiormente esplicitati i criteri di cui allo sugli istituti di tipo premiale che tengano conto della natura sostanziale della violazione e favoriscano

l'immediata eliminazione della condotta illecita.

In materia degli adempimenti sul libretto formativo è necessaria una stretta relazione, oltreché con il sistema delle banche dati delle politiche attive e passive, con quanto attinente la realizzazione del sistema dell'apprendimento permanente per la valutazione sulla acquisizione delle competenze comunque acquisite necessariamente riconosciute e certificate.

ARTICOLO 4 (Delega al Governo in materia di riordino delle forme contrattuali)

Il punto in esame è oggettivamente condizionato dall'intervento sui contratti a termine e sul contratto di apprendistato contenuto nel DL 34/2014 in fase di conversione in legge nel percorso parlamentare.

Si ribadisce quindi la esigenza di un intervento organico e coerente il cui presupposto è che non si procedesse con le modalità contenute nel decreto, seppure con le modifiche introdotte in fase di parere della competente Commissione della Camera dei Deputati.

Oltre alle considerazioni di merito all'uopo esposte e che si confermano, andrebbe individuato un regime transitorio per gli effetti del decreto fino all'entrata in vigore delle previsioni del disegno di legge delega con i previsti decreti attuativi.

La premessa dell'articolo in questione non fa, purtroppo, alcun riferimento alla eccessiva frammentazione delle tipologie contrattuali e, invece, sembra lasciar intravedere interventi sul versante della cosiddetta flessibilità in ingresso esplicitamente richiamata.

Pertanto gli eventuali interventi di riordino (non razionalizzazione o semplificazione) sono riferiti a formulazioni troppo generiche quali il contesto produttivo nazionale e internazionale.

Nel punto successivo si fa invece esplicito riferimento alla introduzione di ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro, senza che il riordino sia orientato a una radicale semplificazione.

Appare la esigenza di assicurare la certezza agli operatori (vedi contenzioso sulla genuinità) senza operare una riflessione sulle ricadute sul lavoro della frammentazione e della precarietà presente nel mercato del lavoro: in questa chiave la eliminazione di duplicazioni normative e delle difficoltà interpretative è bene che non receda da qualche passo in avanti, in particolare sulle collaborazioni a progetto, realizzato con recenti interventi anche per quanto attiene il rimando alla contrattazione per la regolazione di alcuni aspetti (compensi, mansioni ripetitive da escludere).

L'intervento di semplificazione e razionalizzazione deve puntare a una riduzione drastica delle tipologie contrattuali e deve mantenere elementi di stretta coerenza tra i diversi ambiti di azione.

La liberalizzazione dei contratti a termine, senza nessuna causale e con durate non regolare regolate eccetto per il tetto massimo dei 36 mesi e la iniziale previsione di svuotamento della componente formativa dell'apprendistato non vanno certo in questa direzione.

L'aggiunta di una nuova tipologia, il contratto a tutele crescenti, è quindi del tutto in contraddizione. Fino ai 36 mesi, raggiungibili attraverso una reiterata riattivazione di contratti di brevissima durata oppure con contratti più lunghi ma ripetibili senza vincoli causali, il "nuovo" contratto a termine assicura alle aziende la massima libertà in assenza di una qualsiasi regolazione. Quale azienda utilizzerebbe il contratto a tutele crescenti se invece può disporre di contratti a termine privi di significativi elementi di regolazione?

Nello specifico inoltre di un contratto che s'intenderebbe utilizzare per favorire l'inserimento lavorativo, oltre a una semplificazione delle tipologie contrattuali in essere, occorrerebbero maggiori elementi di dettaglio: i contratti d'inserimento si caratterizzano di solito per età anagrafica e nel caso delle tutele "crescenti" occorre valutare periodi e

transizioni tra regimi di tutela.

Si evidenzia inoltre il giudizio negativo, confermando la presenza di una incoerenza di fondo, sulla previsione di innalzamento dei limiti di reddito attualmente previsti per il lavoro accessorio per le attività discontinue e occasionali.

Il superamento dell'attuale limite di 5.050 euro è evidente che connota il ricorso a tale tipologia non strettamente legandola al lavoro occasionale perché opera nella direzione del rafforzamento delle modalità di utilizzo e di ogni minor obbligo che ne deriva nell'ottica di una ulteriore "liberalizzazione" nell'utilizzo delle tipologie contrattuali incentrata su una piena concorrenzialità tra le stesse.

Il punto fermo rimane la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari da realizzarsi con i contratti nazionali di lavoro e la possibilità di includere nella tutele contrattuali e nell'esercizio dei diritti quei lavoratori che sono di fatto oggi esclusi come i lavoratori che appartengono all'area della precarietà e del lavoro parasubordinato. Con questa strategia il sindacato italiano intende riaffermare il proprio ruolo contrattuale anche nella definizione dei minimi salariali che quindi a nostro avviso non deve essere delegata alla legge ma all'autonomia delle parti e alla libera pattuizione.

Il ruolo della contrattazione nazionale deve essere inoltre accompagnato dal 2° livello di contrattazione che nel nostro paese si svolge nei luoghi di lavoro e nei territori. A questi livelli decentrati della contrattazione deve essere affidato il compito di rispondere in modo più specifico alle esigenze di competitività delle imprese e alle esigenze di tutela della condizione di lavoro delle persone. Per questa via è quindi possibile agire in modo condiviso tra le parti per fare leva sulla crescita della produttività e per riconoscere ai lavoratori i benefici salariali derivanti dai risultati ottenuti. Anche in questo caso è necessario che la contrattazione di 2° livello includa quei lavoratori che oggi sono esclusi dalle tutele, la cui prestazione è figlia dei processi di terzizzazione, di scomposizione dei cicli produttivi, di appalti, che le imprese hanno messo in campo per abbattere il costo del lavoro peggiorando i diritti e il salario delle persone.

In questo quadro, va perseguito l'obiettivo di una legislazione di sostegno agli accordi interconfederali unitari che disciplini il rapporto tra i diversi livelli dei contratti collettivi. Va perseguito inoltre l'obiettivo di una legislazione di sostegno agli accordi interconfederali unitari che, realizzando finalmente la compiuta attuazione di quanto previsto dall'art. 39 della Costituzione, assicuri validità erga omnes ai contratti collettivi stipulati in ottemperanza alle procedure da essi previsti.

ART. 5

Positiva l'affermazione di riordino delle misure volte alla conciliazione per la genitorialità.

Nel merito, la ricognizione delle categorie di lavoratrici che fruiscono dell'indennità di maternità per estenderla in senso universale tocca il tema dell'armonizzazione delle modalità di contribuzione differente per tipologie contrattuali che già oggi a fronte dell'accesso alla prestazione non garantisce a tutti di fruire di eguali trattamenti. In tal senso la previsione di:

al punto B) appare auspicabile e da estendere;

al punto C) la sperimentazione del "tax credit" andrà annullata quando saranno rese note modalità, ciò che non appare condivisibile sia la previsione di armonizzazione con il regime di detrazione per il coniuge a carico che andrebbe mantenuto tale dando alla lavoratrice la libera scelta.

I punti D), E), F) trattano materie già presenti nella normativa vigente e prevista da accordi collettivi. Il punto da chiarire è l'entità delle risorse disponibili al raggiungimento di ogni singolo obiettivo.