

SENATO DELLA REPUBBLICA

AUDIZIONE DELLA UIL
(11 APRILE 2012)

AL DISEGNO DI LEGGE RIFORMA DEL LAVORO

Il testo del Disegno di Legge affronta molti degli aspetti che direttamente o indirettamente incidono sul tela della qualità e della quantità del "lavoro". In questa sede, in particolare, ci soffermiamo su: tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali e flessibilità in uscita. Sugli altri temi (Politiche attive, promozione occupazione femminili, formazione e apprendimento permanente) sarà nostra cura inviare più dettagliate osservazioni nei prossimi giorni.

Nuova disciplina delle tipologie contrattuali.

Obiettivi generali

L'impostazione generale della riforma si propone di rendere più dinamico il mercato del lavoro cercando di limitare, e meglio definire, le fasce grigie delle tipologie contrattuali spurie dell'attuale ordinamento, con l'obiettivo di ridare centralità alle forme di lavoro subordinato a tempo indeterminato, incentivare regolate forme d'ingresso, contrastare la cattiva flessibilità spesso dissimulante lavoro standard.

A tale proposito dobbiamo registrare, su questa parte della più complessiva riforma del mercato del lavoro, un arretramento rispetto alle questioni a suo tempo oggetto di confronto tra Parti sociali e Governo. Aspetti che, se ulteriormente modificati nella direzione delle richieste del mondo dell'impresa, determinerebbero cambiamenti insufficienti a dare risposte coerenti con la impostazione, a suo tempo condivisa, di ridurre drasticamente il ricorso a tipologie contrattuali che, nel corso degli ultimi 10 anni, hanno condizionato negativamente il nostro mercato del lavoro, alimentando ampie sacche di precarietà ed insicurezza per i lavoratori, con particolare accento su quelli più giovani e sulle donne.

Non si registra, infatti, l'auspicata razionalizzazione delle tipologie contrattuali e, solo in parte, si danno risposte all'utilizzo improprio delle forme di lavoro al confine tra autonomia e subordinazione che rischiano così di alimentare la frammentazione ed il dualismo che sino ad oggi ha caratterizzato il nostro mercato del lavoro e che nelle dichiarazioni programmatiche del Governo andava invece combattuto.

Tempo determinato (Art. 3)

Il testo del Disegno di Legge contiene, indubbiamente, degli interventi correttivi alla disciplina del tempo determinato, che vanno nella direzione di un auspicato contenimento dell'utilizzo improprio e a volte scorretto e reiterato dell'istituto.

Tale finalità viene perseguita, principalmente, attraverso l'introduzione di un aumento contributivo dell'1,4% per il finanziamento dell'AspI, ad eccezione dei contratti stipulati per motivi sostitutivi e/o stagionali. **Per la UIL il termine stagionalità dovrà essere definito anche dalla Contrattazione Nazionale.**

Al fine di incentivare le trasformazioni di tale contratto in tempo indeterminato, è previsto che nel caso di conversione, il contributo addizionale verrà restituito al datore di lavoro nella misura delle ultime 6 mensilità.

Ciò va nella direzione più volte sostenuta dalla UIL, di far costare maggiormente il lavoro flessibile qualora non giustificato da evidenti esigenze del sistema produttivo.

Vanno, inoltre, considerate positivamente le misure di un ampliamento del lasso di tempo intercorrente tra un contratto ed un altro nell'ambito della successione dei contratti; così come la possibilità di cumulare, ai fini del raggiungimento del tetto dei 36 mesi massimi, le durate dei contratti a tempo determinato con quelle in somministrazione tra lo stesso dato/utilizzatore e lavoratore per le medesime mansioni svolte.

Allo stesso tempo, ci convincono sia i nuovi termini di doppia decadenza per le impugnazioni riferite a tale tipologia contrattuale, sia la specificazione, finalmente per legge, della sanzione in caso di contratto illegittimo.

Diversamente, non è del tutto convincente l'eliminazione della causale per il primo contratto di durata non superiore ai 6 mesi e ciò sia nel caso di contratti a tempo determinato sia, e a maggior ragione, per i contratti in somministrazione.

Ricordiamo, infatti, che la causale è la ragion d'essere per la instaurazione di tale tipologia contrattuale..

Eliminare la causale, si tradurrebbe, nella sostanza, in un "periodo di prova" di 6 mesi. Nel caso della somministrazione, l'indicazione nel Disegno di Legge della figura dell'utilizzatore, in luogo dell'Agenzia di somministrazione, potrebbe determinare, per il medesimo lavoratore, l'instaurarsi di una molteplicità di missioni senza causali con diversi utilizzatori.

Contratto di inserimento (Art. 4 e 53)

Il Disegno di Legge abroga quella che abbiamo sempre considerato una buona tipologia di ingresso per i soggetti svantaggiati e molto svantaggiati. Seppur poco applicata negli anni, consentiva ad un'ampia platea di persone di inserirsi e reinserirsi nel mercato del lavoro, come nel caso dei disoccupati di lunga durata, attraverso un mix di formazione, incentivi e lavoro.

Più che di una abrogazione dell'istituto, ci saremmo aspettati una rivisitazione dello stesso, che sotto alcuni aspetti si sovrapponeva al contratto di apprendistato, per incentivi e una tipologia di destinatari, quali i giovani dai 18 ai 29 anni, che oggi dovrebbero essere canalizzati nel mercato del lavoro attraverso l'apprendistato stesso.

Accogliamo con favore, però, che contestualmente alla eliminazione di tale istituto, il Disegno di Legge introduca misure volte ad incentivare le assunzioni, anche se solamente di una parte di soggetti fino ad oggi destinatari del contratto di inserimento. Vi è quindi un restringimento della platea dei destinatari attraverso una concentrazione di risorse solo per i lavoratori over 50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne disoccupate da almeno 6 mesi nei territori con alti tassi di disoccupazione femminile.

Altri soggetti svantaggiati quali donne e over 50, che avevano nel contratto di inserimento un potenziale canale di ingresso, verranno comunque incentivati nelle assunzioni attraverso le agevolazioni previste dalla Riforma. Non da ultimo, occorre ricordare l'importante ruolo che svolgerà nella creazione di nuova e buona occupazione giovanile e femminile il credito d'imposta occupazione per il Mezzogiorno.

Apprendistato (Art. 5)

Il testo è coerente con la proposizione, condivisa, di valorizzare tale contratto d'ingresso al lavoro.

Nel DDL si interviene anche sulla recente normativa dell'apprendistato, attraverso il reinserimento di una durata minima non inferiore a 6 mesi, ad eccezione dell'apprendistato "stagionale" le cui durate verranno stabilite dalla contrattazione collettiva di settore.

Per incentivare tale tipologia, cogliamo positivamente l'introduzione di un rapporto più alto tra il numero degli apprendisti che si possono assumere ed i lavoratori qualificati presenti in azienda (3 su 2). Un rapporto, questo, che varrà anche per gli assunti per il tramite delle Agenzie per il lavoro, le quali, attraverso la modifica del Testo Unico, potranno somministrare lavoratori a tempo determinato con contratto di apprendistato.

E' positiva sia la previsione di nuovi avviamenti con apprendistato condizionata alla conferma pari almeno al 50% degli apprendisti assunti nel corso dell'ultimo triennio, sia il rinvio alla contrattazione circa la possibilità di derogare in melius a tali percentuali.

Lavoro a tempo parziale (Art. 6)

Le novità introdotte conferiscono, positivamente, alla contrattazione l'importante ruolo di definire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di eliminare o modificare le clausole flessibili ed elastiche.

Lavoro intermittente (Art. 7)

Condividiamo le modifiche apportate al contratto a chiamata, attraverso l'introduzione della comunicazione della durata della prestazione, tramite fax o posta elettronica certificata, precedente all'inizio della singola chiamata.

Bene la possibilità di individuare tramite Decreto ministeriale, ulteriori modalità semplificate.

La forte sanzione per omessa comunicazione da mille a 6mila euro va valutata positivamente. Accogliamo con favore anche l'eliminazione del contratto a chiamata senza obbligo di indennità di disponibilità, che era la fattispecie che negli anni aveva comportato il maggior uso distorto dell'istituto.

Lavoro a progetto (Art. 8)

Il contenimento del campo di applicazione dell'istituto della collaborazione a progetto, al fine di traghettarlo verso la sua genuina natura autonoma, eliminandone in tal modo l'uso distorto, non può che trovare il nostro accoglimento.

Ciò grazie alla reintroduzione di una "presunzione di subordinazione", e ad restringimento del concetto di "progetto", dal quale vengono finalmente escluse attività meramente esecutive e ripetitive.

Tali correttivi, che traducono le proposte di modifica della UIL, riconducono l'istituto verso una sua natura autonoma e professionalizzante, che sarà compito della contrattazione collettiva delineare attraverso l'individuazione delle prestazioni di elevata professionalità a cui ricondurre il campo di applicazione dell'istituto.

Così come per il contratto a tempo determinato, anche per le collaborazioni a progetto, è previsto un aumento della contribuzione che, a partire dal 2013, salirà annualmente fino al 33% per i collaboratori non iscritti ad altre gestioni previdenziali. **Tale incremento, seppur condivisibile nella sua finalità di evitare dumping contrattuali con le altre tipologie e per migliorare le prestazioni pensionistiche di tali lavoratori, rischia di scaricarsi nella sua interezza sul compenso del collaboratore.**

Ciò che, invece, non ci convince, è la previsione di conferma della misura di sostegno al reddito "una tantum".

I motivi di tale perplessità sono essenzialmente due: nel momento in cui l'intento della Riforma è la riconduzione delle collaborazioni a progetto nella sua genuina natura "autonoma", **la previsione di un "una tantum" ricondurrebbe indirettamente tale istituto in una natura subordinata, che è l'esatto contrario dell'obiettivo della riforma.**

Altra problematicità è quella connessa al finanziamento di tale "una tantum" che non può ricadere sulla spesa pubblica come nel passato. Un conto è, infatti, finanziare con risorse pubbliche tale intervento, in via emergenziale e straordinaria, per evitare la perdita di occupazione soprattutto ai finti collaboratori a progetto, altro è far diventare strutturale tale

intervento quando la riforma entrerà in vigore e quindi quando le collaborazioni a progetto dovrebbero essere tutti rapporti di lavoro autonomo. Auspicabile sarebbe, invece, un intervento che preveda, attraverso finanziamenti di natura contributiva ed assicurativa, la creazione di un apposito Fondo sulla falsariga del fondo per i lavoratori in somministrazione (Formatemp).

Partite Iva (Art. 9)

Sicuramente le novità che si intendono introdurre costruiscono una necessaria e nuova cornice ad un istituto che precedentemente ne era privo, cercando di ricondurre nella sua genuina natura autonoma questa modalità di attività che sovente nasconde rapporti di lavoro subordinato, con forte riduzione dei diritti dei lavoratori, spesso giovani.

La definizione, nel Disegno di Legge, dei 3 indicatori di "presunzione di collaborazione coordinata e continuativa", non può che essere condivisa. Ma una vera valutazione sull'efficacia degli stessi nella riduzione di abusi e distorsioni che caratterizzano questo istituto, non potrà che avvenire nel futuro.

Riteniamo che, così come recita il Disegno di Legge, la genuinità della Partite Iva possa essere sicuramente ravvisata in quelle attività di tipo professionale-intellettuale per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali.

Associazione in partecipazione (Art. 10)

Le modifiche apportate all'istituto dell'associazione in partecipazione con il solo apporto di lavoro, seppur volte a restringere il campo di applicazione dell'istituto che spesso, nell'ambito della sua natura autonoma, eludeva tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato, segnalano un arretramento rispetto non solo al testo uscito dal Consiglio dei Ministri, ma anche alle proposte sindacali.

La portata delle novità, che prevedono la possibilità di massimo 3 associati in partecipazione, a cui si aggiunge un numero "indefinito" di parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°, senza che a tali elementi se ne aggiungano altri volti ad un reale contenimento dell'istituto, **risulta molto ridimensionata rispetto alle aspettative e rischia di non produrre alcun effetto pratico ai fini di una limitazione dell'uso della associazione in sostituzione di veri e propri rapporti di lavoro di tipo subordinato.**

Così come, non sembra costituire un elemento dirimente la questione sulla fittizia associazione in partecipazione, in quanto già attualmente previsto, la presunzione di un rapporto di lavoro subordinato basata sull'assenza di consegna del rendiconto aziendale e sull'assenza di effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare.

Lavoro accessorio (Art. 11)

La nostra più volte espressa perplessità sull'istituto, continua a persistere dopo le novità introdotte nel Disegno di Legge.

Avevamo auspicato un contenimento applicativo sia sul fronte dei committenti che su quello dei destinatari, nonché la previsione di un valore orario per il singolo buono lavoro.

Ciò che si è introdotto, è stato, invece, un ampliamento indiscriminato della platea dei potenziali committenti (ad eccezione dei professionisti e degli imprenditori commerciali, la cui genericità dovrà essere meglio specificata) e destinatari (tutti), con l'unico limite di un tetto di compenso di 5 mila euro nel corso dell'anno solare indipendentemente dal numero dei committenti.

Destà fortissima preoccupazione lo specifico richiamo alle attività agricole stagionali svolte in forma anche imprenditoriale, per le quali non esiste più alcuna limitazione nell'utilizzo del voucher. Tale novità, in un settore dove la stagionalità è predominante e tutelata attraverso la contrattazione collettiva, rischia di abbassare se non azzerare le tutele dei lavoratori agricoli.

A tal fine è necessario che nel corso dell'iter parlamentare **venga eliminata dalla nuova stesura dell'art. 70 del 276/03, contenuta del Disegno di Legge di riforma, l'estensione del**

lavoro accessorio alle prestazioni rese nell'ambito di attività agricole di carattere stagionale svolte anche in forma imprenditoriale. Nel caso dell'agricoltura, il voucher non potrà, eventualmente, che riguardare i soggetti non iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli e con esclusione delle attività agricole rese a favore di datori di lavoro, anche imprenditori, non inclusi tra i soggetti di cui all'art. 34, comma 6 del DPR n. 633 del 1972.

Inoltre, in mancanza di una definizione del valore orario del voucher, il pur condivisibile progressivo aumento contributivo del voucher (oggi al 13%), rischia di scaricare i suoi costi interamente sul corrispettivo del lavoratore

Si ricorda inoltre che in base alle norme in vigore sia il reddito da lavoro, sia l'imponibile fiscale dell'impresa sono esentasse.

Accoglie, invece, la nostra piena condivisione, la possibilità che i compensi vengano computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Tirocini formativi (Art. 12)

Il testo del Disegno di legge, non produce sostanziali modifiche all'istituto dei tirocini.

Il DDL, si limita, quindi, a definire i principi ed i criteri direttivi che dovranno ispirare uno o più decreti legislativi volti a regolamentare la materia, che purtroppo rimangono insufficienti e troppo generici da poter ricondurre l'istituto verso la sua natura formativa ed orientativa.

Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani

Premessa

La riforma del sistema degli ammortizzatori sociali rappresenta indubbiamente, insieme alla revisione delle tipologie contrattuali di ingresso, uno dei cardini dell'intervento sul nostro mercato del lavoro contenuto nel Disegno di Legge oggi in discussione nelle aule parlamentari.

All'interno della cornice delineata dal Governo **va senza dubbio valutata positivamente** la decisione di **lasciare inalterate le tutele** in costanza di rapporto di lavoro che hanno contribuito in questi anni di crisi a sostenere imprese e lavoratori in un momento così difficile garantendo sostegno al reddito e capacità delle aziende di rispondere con maggiore efficacia ai timidi segnali di ripresa che in alcuni settori si iniziano ad intravedere.

Ci riferiamo naturalmente al **mantenimento in vita nel nostro ordinamento della Cassa Integrazione, sia ordinaria che straordinaria**, per tutti quei settori che già oggi contribuiscono al finanziamento degli interventi e per la messa a regime, prevista nel DDL, della CIGS per quei settori che di anno in anno erano oggetto di specifici provvedimenti autorizzativi.

Altrettanto positivamente valutiamo la previsione, che accompagnerà il lungo periodo di transizione della riforma, di **mantenere in vita gli interventi in deroga** attraverso precisi impegni di spesa che diminuiranno gradualmente nel tempo fino a sparire nel 2017.

Maggiori profili di criticità vanno invece registrati con l'introduzione della Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) in particolare in relazione dell'assorbimento al proprio interno della indennità di mobilità, e della contestuale, ancorché graduale, diminuzione della durata del sostegno al reddito.

A tale proposito, pur condividendo la necessità di rendere più dinamico il mercato del lavoro limitando i periodi di inattività dei lavoratori, **non possiamo non segnalare la nostra preoccupazione per la troppo accentuata riduzione dei periodi di sostegno al reddito a cui sono soggetti i lavoratori ultra-cinquantacinquenni, nei confronti dei quali non riteniamo sia sufficiente la previsione, contenuta nel DDL, di "interventi a favore dei lavoratori anziani" prossimi al raggiungimento dei requisiti della pensione.**

Allo stesso tempo, malgrado le assicurazioni ricevute, **non registriamo un allargamento sostanziale della platea dei possibili beneficiari dei nuovi strumenti di sostegno del reddito che allo stato non garantiscono i criteri di universalità della loro copertura.**

Fatta questa premessa cercheremo di analizzare i profili di maggiore problematicità attraverso una breve analisi sistematica del capitolo che affronta la riforma degli ammortizzatori e del più generale sistema di tutele per i lavoratori.

Assicurazione Sociale per l'Impiego – ASpI (Art. 22)

Rispetto alle anticipazioni nell'articolato del DDL **non ritroviamo più la previsione dell'allargamento dell'ambito dell'applicazione dell'Aspi agli artisti dipendenti**, settore che necessita di un profondo riordino visto che ad oggi sono troppe le figure di questa categoria escluse da ogni tipo di strumento di sostegno al reddito.

AspI (Art. 24)

L'importo dell'indennità, per la cui fruizione rimangono i medesimi requisiti previsti attualmente, risulta più vantaggiosa rispetto all'attuale disoccupazione, **ma il mantenimento del tetto massimo a 1.119 euro lorde mantiene l'indennità ancora lontana dalle somme previste per la mobilità e si intravedono forti criticità per tutti quei lavoratori, con carriere sia continue e frammentarie, nell'utilizzo per il calcolo di tutta la retribuzione imponibile per i due anni di riferimento.**

Il criterio di calcolo rapportato alle due ultime annualità è ancora più preoccupante quando viene utilizzato per il calcolo della contribuzione figurativa.

AspI (Art. 25)

Per quanto riguarda la durata ribadiamo quanto detto in premessa, in particolare per i lavoratori con età pari superiore ai 55 anni che hanno diritto a 18 mesi rispetto alle 36 mensilità previste dall'indennità di mobilità. Anche in questo caso il riferimento, quale limite alla concessione di tutti e 18 i mesi, alle settimane di contribuzione effettivamente versate viene mutuato dalla mobilità e per tale tipologia di lavoratori e per le difficoltà che potrebbero incontrare appare indubbiamente penalizzante.

Assicurazione Sociale per l'Impiego – mini ASpI (Art. 28)

I trattamenti brevi dell'Aspi ricalcano sostanzialmente la disoccupazione con i requisiti ridotti ed è però condivisibile la correzione apportata rispetto ai periodi di fruizione dell'indennità che vengono contestualizzati rispetto alla perdita dell'occupazione.

Permangono gli stessi dubbi segnalati per l'Aspi rispetto ai criteri di calcolo della contribuzione figurativa che, nel caso di specie operano proprio su carriere discontinue e frammentate.

Contribuzione di finanziamento di ASpI e mini ASpI (Art. 29)

La sostenibilità dell'Aspi, nelle due forme, si basa sulla contribuzione che sino ad oggi ha finanziato le attuali indennità di disoccupazione con i requisiti ordinari e ridotti, irrobustita dalla implementazione del contributo addizionale dell'1,40 % gravante su tutti i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato.

Tale contributo addizionale assolve pertanto ad una duplice funzione, rendere più costosi i rapporti di lavoro flessibili e contribuire alla sostenibilità dell'Aspi che si sostituisce, in parte, alla mobilità, perdendo però il finanziamento dello 0,30 %.

Non appaiono pertanto percorribili le ipotesi di riduzione dell'efficacia della nuova contribuzione, anche in ragione del mantenimento, previsto al comma 2, dei provvedimenti di riduzione del costo del lavoro e delle misure compensative che permettono ad ampi settori produttivi di mantenere a livelli molto inferiori la contribuzione ordinaria fissata all'1,31%.

In questa ottica valutiamo positivamente sia l'introduzione della indennità, pari al 50% del trattamento dell'Aspi di cui al comma 7, da versare in caso di licenziamento di lavoratori a tempo indeterminato, che l'estensione della contribuzione dell'1,31% agli apprendisti introdotta con integrazione al Dlgs 167/2011.

E, sempre per le stesse ragioni sopra riportate, si accoglie con favore la riduzione dell'aliquota in capo alle Agenzie di somministrazione al 2,6% ed il contestuale versamento del 1,4% al finanziamento dell'Aspi.

Indennità una tantum per i collaboratori coordinati e continuativi disoccupati (Art. 35)

Riguardo alla indennità prevista una tantum per le collaborazioni coordinate e continuative riteniamo lodevole l'intenzione del Governo, ma continuiamo a sostenere che la migliore soluzione è quella di ricondurre tali rapporti di lavoro nell'alveo della genuina autonomia evitando di utilizzare dei palliativi per quei lavoratori che invece vengono impiegati con questa tipologia contrattuale per eludere veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Va sottolineato come il rigore applicato nei calcoli per la definizione delle indennità dell'Aspi e la corrispondente copertura di tipo assicurativo (versamento dell'1,31%) in questo caso venga accantonata in favore di una misura che, malgrado la modesta entità, viene posta a carico della fiscalità generale. Non si prevede alcun onere in capo al committente e lo stesso aumento della contribuzione, previsto per gli iscritti alla gestione separata, rischia di gravare per intero sulle spalle del collaboratore che, nella maggioranza dei casi, concorda per la sua prestazione un compenso al lordo del costo impresa. Tale misura sconta pertanto un non sufficiente intervento, da parte del DDL, nella revisione della tipologia contrattuale del collaboratore che, malgrado le pur interessanti novità introdotte, rimane nel limbo della "parasubordinazione".

Gestione della transizione verso il nuovo assetto di ammortizzatori sociali (Art. 37)

Come detto in premessa è apprezzabile l'impegno profuso dal Governo nel definire una graduale transizione dal vecchio al nuovo regime di ammortizzatori sociali, in particolare attraverso il mantenimento fino a tutto il 2016 degli interventi in deroga riportando però al periodo precedente alla crisi il funzionamento dei meccanismi di concessione e di gestione degli interventi e delle loro eventuali proroghe. A questo proposito occorrerebbe meglio valutare l'esperienza maturata attraverso la gestione congiunta degli interventi in deroga con le Regioni realizzata in questi ultimi anni ed in particolare il ruolo fondamentale che dovranno svolgere i territori per realizzare l'auspicabile intreccio tra le politiche passive e quelle attive finalizzate alla rioccupazione dei lavoratori espulsi o sospesi.

Estensione della disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria a particolari settori e indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale (Artt. 40 e 41)

Si condivide la messa a regime dell'intervento straordinario di cassa integrazione per quei settori per i quali tale possibilità era annualmente prevista e che stabilizza una prassi ormai consolidata, così come per l'indennità di mancato avviamento per i lavoratori del settore portuale. **Meno comprensibile è invece l'aver perso l'opportunità di verificare la possibilità di allargare il campo di intervento della disciplina ad altri settori per i quali invece si rimanda alla "istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali" di cui al successivo art. 42.**

Istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (Art. 42)

Come detto sarebbe stato utile verificare la possibilità di estendere ulteriormente il campo di applicazione della cassa integrazione anche attraverso una attenta lettura dei dati relativi alla concessione della cassa in deroga, che, al netto degli effetti della crisi, avrebbe permesso di ricalibrare con maggiore precisione lo strumento adeguandolo alle mutate esigenze del nostro sistema produttivo che, dal 1991, anno di introduzione della Legge 223 ha subito profondi e significativi mutamenti, lasciando poi alla autonomia delle parti ed alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire sui settori rimasti scoperti attraverso la bilateralità.

In realtà lo strumento proposto, malgrado la citazione, è molto lontano dalla esperienza pluriennale della bilateralità contrattuale così come si è sviluppata e consolidata nel nostro Paese, ed inoltre lascia fuori dal suo campo di influenza tutte quelle piccole e piccolissime aziende che costituiscono l'ossatura del nostro sistema di impresa e vantano un altissimo numero di occupati.

E' quindi una soluzione parziale che interviene, con obbligo di legge, su un segmento importante del nostro sistema di imprese, quello che impiega mediamente più di 15 dipendenti, costituito da settori non sempre omogenei che avranno sicuramente difficoltà a trovare le ragioni per costruire insieme uno strumento le cui decisioni saranno poi sostanzialmente affidate all'Inps attraverso una gestione speciale. Alla stessa stregua la mancanza di indirizzi chiari rispetto alle fonti di finanziamento ed alla loro misura, all'ambito di applicazione dei fondi in relazione alla natura giuridica ed alla classe dimensione dei datori di lavoro sono tutti elementi di criticità la cui soluzione viene demandata a successivi Decreti Interministeriali sulla base di indirizzi che dovranno essere definiti dalla contrattazione collettiva.

In questi 10 commi che compongono questo articolo si concentrano una molteplicità di compiti e di interventi che, sebbene siano animati dalla necessità di riportare a sintesi la frattura profonda che caratterizza il nostro sistema di tutele in costanza di rapporto di lavoro, rischiano di aggrovigliare ulteriormente la matassa, non scegliendo la via maestra, ma cercando di aggirare le resistenze e le diffidenze che sino ad oggi hanno condizionato ogni seria proposta di riforma dell'istituto. In particolare si affidano ai fondi di solidarietà compiti ulteriori rispetto alla già complessa tutela del reddito che meglio sarebbero e sono per certi versi già svolti dagli Enti Bilaterali che, laddove costituiti, vantano inoltre una radicata presenza nel territorio ed un più profondo legame con i bisogni e le esigenze delle imprese che in quei territori vivono ed operano. Si corre pertanto il rischio di creare strumenti ed organismi troppo lontani dal territorio, incapaci di coglierne le esigenze e gestiti a livello centralistico. In questa logica sarebbe sbagliato, come adombrato nel DDL, far confluire i Fondi per la formazione continua all'interno di tali organismi per "contribuire al finanziamento di programmi formativi" e sinceramente non se ne comprende la ragione.

C'è sicuramente necessità di integrare i trattamenti dell'Aspi, ma è bene ricordare che già interventi di tale natura sono definiti contrattualmente e che le aziende ed i lavoratori già contribuiscono al finanziamento di tali interventi. Occorre invece una cornice giuridica che definisca con maggior chiarezza i confini di intervento della "vera" Bilateralità, che ne regoli le fonti di finanziamento e che ne stimoli la diffusione, realizzando, con il supporto ed il controllo dello Stato, un sistema omogeneo e condiviso che faccia della sussidiarietà un valore aggiunto al legittimo intervento dello Stato su tali materie.

Fondo di solidarietà residuale per l'integrazione salariale (Art. 43)

Per i c.d. Fondi di solidarietà residuali, valgono le considerazioni fatte sopra con l'aggravante che la loro costituzione forzata assume l'aspetto di un deterrente all'inazione, rappresentano, come ben identificato dal nome, il residuo della mancata decisione.

Inoltre, alle considerazioni già fatte, va anche aggiunta la non positiva valutazione rispetto alla misura modesta delle prestazioni che potranno offrire, come meglio specificato nel successivo art. 46.

Interventi in favore dei lavoratori anziani (Art. 52)

Anche per quanto riguarda gli interventi in favore dei lavoratori anziani, che in virtù delle recenti modifiche dei requisiti di accesso alle pensioni sono sostanzialmente gli ultra sessantenni, ci saremmo aspettati una disciplina che avesse presupposti di realizzazioni più certe anche in ragione di un intervento integrativo da parte della fiscalità pubblica.

La previsione che mette in capo alle imprese sia il finanziamento della prestazione pensionistica che delle quote di contribuzione residue fino al raggiungimento dell'età pensionabile del lavoratore "anziano" sembra realizzabile in poche ed isolate nicchie del nostro sistema produttivo e non dà soluzioni reali a tutti gli altri. La proposta ricalca quanto già realizzato nel settore delle banche e prossimamente anche in quello assicurativo, ma quante sono le realtà produttive che, nella logica delle convenienze reciproche, sono disposte ad investire per l'esodo anticipato dei propri lavoratori cifre così importanti? Garantendo addirittura con impegni di natura fideiussoria?

Incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani e le donne nelle aree svantaggiate (Art. 53)

Dell'art. 53 abbiamo diffusamente trattato affrontando il tema della abrogazione dell'istituto del contratto di inserimento ed il giudizio, malgrado le nostre proposte fossero nel segno del mantenimento della disciplina dell'inserimento, ovvero del reinserimento rispetto ai lavoratori over 50 espulsi dal mercato del lavoro, valutiamo positivamente la misura perché insiste su temi vicini alle esigenze dei lavoratori, in particolare di quelli "maturi e delle donne residenti in aree a forte squilibrio occupazionale.

Tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco (Art. 55)

Bene la reintroduzione di misure di contrasto al fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco sia attraverso l'istituto della convalida che attraverso la sottoscrizione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro. Apprezzabile il rimando alla contrattazione collettiva per la individuazione delle sedi di convalida delle dimissioni.

Efficace attuazione del diritto al lavoro dei disabili (Art. 57)

Positive le novità introdotte in materia di diritto al lavoro dei disabili, che dovrebbero trovare coerenza con altri interventi che ne contraddicono in parte l'intento. Ci riferiamo in particolare alla novità introdotte con il D.L. 138/2011 che permette ai datori di lavoro di compensare le assunzioni di tali lavoratori a livello nazionale. Occorre inoltre ricordare che con l'abrogazione

delle norme relative al contratto di inserimento è venuta meno una leva importante finalizzata a favorire l'ingresso di questa particolare tipologia di lavoratori.

Interventi volti al contrasto del lavoro irregolare degli immigrati (Art. 58)

Apprezzabile ed in linea con le richieste della nostra organizzazione l'estensione del periodo di residua validità del permesso di soggiorno per il lavoratore straniero, che da sei mesi passa ad un anno ovvero per tutta la durata dell'eventuale prestazione di sostegno al reddito.

Modifiche al decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 (Art.59)

Ferme restando le competenze amministrative sul tema delle politiche attive e dei servizi per l'impiego da parte delle Regioni e, a cascata, delle Provincie, è condivisibile che sull'argomento si rimandi alla delega a suo tempo individuata dalla Legge 247/07. Va parimenti considerata positivamente la modifica apportata al Dlgs 181/2000 che individua in poche e chiare iniziative l'intervento da parte dei centri per l'impiego nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

Disciplina in materia di Flessibilità in uscita

Ferma restando la necessità di più ampi approfondimenti tecnico-giuridici in ordine alle nuove procedure previste dall'articolato il giudizio della UIL è non negativo rispetto al quadro prospettato nel corso del confronto Governo-parti sociali. L'aver consegnato al Giudice un ventaglio di sanzioni relativamente ai licenziamenti illegittimi bilancia il rischio di un evidente spostamento di "poteri" verso l'impresa. Sin dall'inizio abbiamo proposto di intervenire sia sul piano della velocizzazione delle cause che sul terreno di una più chiara definizione, anche per via contrattuali, delle causali.

Ciò avrebbe consentito di rispondere al tema, concreto, delle maggiori certezze ad imprese e lavoratori in caso di contenzioso. Auspichiamo che il Parlamento possa riprendere queste proposte favorendo la più ampia definizione delle tipizzazioni per i giustificati motivi oggettivi al fine di rendere meno complesso sia il tentativo di conciliazione che lo stesso percorso delle cause in tribunali.