



ITALIA  
EXPO MILANO 2015



CONFINDUSTRIA

Senato della Repubblica

Audizione decreti attuativi  
Jobs Act

- Schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Atto n. 157)
- Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (Atto n. 158)

22 Aprile 2015



ITALIA  
EXPO MILANO 2015



CONFINDUSTRIA

# Audizione Parlamentare

XI Commissione Lavoro

Audizione decreti attuativi  
Jobs Act

A cura di:  
**Pierangelo Albini**

*Direttore Area Lavoro e Welfare di Confindustria*

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183, RECANTE "DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHÉ IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E DI LAVORO"**

Il decreto sulle tipologie contrattuali si inserisce nel più ampio quadro riformatore delineato dal cd. Jobs Act (Legge n. 183/2014) teso a realizzare un mercato del lavoro più flessibile e in linea con gli standard europei.

Come abbiamo già avuto occasione di evidenziare anche nelle altre audizioni che hanno riguardato la riforma, Confindustria ritiene largamente positivo l'impianto complessivo di questa profonda modifica del mercato del lavoro.

- **Mansioni**

Merita innanzitutto di essere menzionata l'importante modifica introdotta nella disciplina delle mansioni.

Si tratta della modifica di una disciplina che risale a oltre quaranta anni fa e che, pertanto, è intuitivo risulti del tutto superata e inadeguata all'attuale contesto socio-economico, profondamente cambiato anche come conseguenza della crisi.

La nuova norma è positiva perché, nel superare le rigidità presenti nella precedente normativa, si pone in piena coerenza con la scelta di politica legislativa volta a favorire il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, scelta che ha avuto nel contratto a tutele crescenti la sua prima e netta affermazione.

Consentire la flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro, ossia favorire l'adattabilità dei lavoratori, costituisce un percorso - intrapreso con successo in Germania da molti anni - che è in grado di rendere più efficace la risposta dell'organizzazione aziendale alle condizioni poste dal mercato.

Una flessibilità che, in ogni caso, si può definire "governata", in quanto non è rimessa alla mera discrezionalità del datore di lavoro ma è regolata, sia sul piano delle modalità che su quello delle conseguenze derivanti dalla modifica delle mansioni.

Si sostituisce al tradizionale criterio dell'equivalenza delle mansioni quello del livello di inquadramento, favorendo anche la certezza del diritto, perché viene meglio definita la predeterminazione dei confini dell'esercizio dello *ius variandi*, fermi restando i livelli retributivi.

Al contempo, però, risulta opportuna la scelta di aver lasciato uno spazio importante anche alla volontà del singolo lavoratore. Ciò è vero non solo nel caso di assegnazione a mansioni superiori, ma soprattutto nel caso di assegnazione a mansioni inferiori, con possibilità di modifica anche della retribuzione.

In quest'ultimo caso, però, il legislatore non solo ha posto il limite del perseguimento di finalità predeterminate dalla legge, ma ha anche previsto che la volontà venga espressa presso le tradizionali sedi "qualificate" (di cui all'art. 2113 Cod. Civ.), ed anche presso le commissioni di certificazione.

- **Tipologie contrattuali**

Per quanto poi attiene alla disciplina delle tipologie contrattuali, si effettua un'opportuna attività di revisione complessiva della disciplina delle fattispecie contrattuali previste nel nostro ordinamento, introducendo in molti casi chiarimenti opportuni, volti a favorire una maggiore certezza del diritto, con un encomiabile sforzo anche dal punto di vista della redazione del testo dal punto di vista strettamente tecnico.

La prima considerazione che riteniamo opportuno svolgere, sul piano della politica legislativa, è che la scelta a favore del lavoro subordinato a tempo indeterminato non è andata a detrimento di una opportuna regolamentazione delle forme flessibili di rapporto di lavoro subordinato: in altre parole va sottolineato che non è avvenuto uno "scambio improprio" tra una nuova e più adeguata disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e la disciplina dei rapporti flessibili di lavoro, pur sempre di natura subordinata, che rimangono comunque essenziali per una efficiente e produttiva organizzazione del lavoro.

Sotto questo profilo appare emblematica la disciplina del contratto a tempo determinato che risulta caratterizzata, più che da vere e proprie novità normative, dall'introduzione di importanti chiarimenti.

È il caso, ad esempio, della disciplina delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione del limite quantitativo introdotto dal Decreto Legge n. 34/2014, convertito in legge n. 78/2014. La bozza di decreto, infatti, chiarisce che la violazione del limite percentuale opera esclusivamente sul piano amministrativo pecuniario e non incide sul piano civilistico del rapporto di lavoro a tempo determinato, di cui viene esclusa la trasformazione a tempo indeterminato. Si tratta di una precisazione importante che pone fine ai dubbi sollevati fin dalle prime interpretazioni della disposizione e che chiarisce e consolida la volontà legislativa sulla questione.

A fronte di questi elementi di indiscutibile positività, cogliamo l'occasione per evidenziare alcuni profili dello schema di decreto legislativo suscettibili di miglioramento.

A questo documento allegheremo, comunque, una nota tecnica con una più analitica proposta di modifiche e/o precisazioni che si ritengono utili per una maggiore efficacia della riforma .

- **Contrattazione collettiva**

Una prima considerazione che poniamo all'attenzione attiene al ruolo affidato alla contrattazione collettiva. In linea con la volontà legislativa e con i principi di delega contenuti nella legge n. 183/2014, un'importante operazione di semplificazione e chiarimento andrebbe operata con riferimento ai titolari della contrattazione collettiva abilitata all'esercizio delle prerogative previste da diverse disposizioni del decreto legislativo.

In molti casi, infatti, le formulazioni contenute nel provvedimento risultano diverse e questo può creare incertezza in merito al valido esercizio delle facoltà di delega o di deroga che la legge affida alla contrattazione collettiva. Ne è un esempio l'uso alternativo delle formule "stipulato da organizzazioni" e "stipulato dalle organizzazioni". È evidente come tutte le formulazioni contenute nello schema di decreto debbano essere opportunamente uniformate alla prima espressione che è senz'altro quella più adeguata all'attuale assetto delle relazioni industriali, tenendo anche conto dei contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento ai soggetti titolati alla stipulazione di contratti collettivi aziendali che lo schema di decreto legislativo affida alternativamente alle RSA, alle RSU o alle organizzazioni sindacali.

Riteniamo che con questo decreto si possa cogliere un'occasione decisiva per l'adozione di una formulazione unitaria che possa essere presa a riferimento per l'intera legislazione giuslavoristica a partire dal presente provvedimento.

Sotto questo profilo appare in linea con le migliori esperienze negoziali del nostro sistema di relazioni industriali, nonché con il Testo Unico della Rappresentanza, la formulazione contenuta nella disciplina del *part-time* e più precisamente all'art. 2, comma 2, lett. g) dello schema di decreto legislativo che prende a riferimento i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Fornire una nozione unitaria della contrattazione collettiva aziendale abilitata all'esercizio delle prerogative previste dalla legge, estendendo in via generale la nozione prevista dall'art. 2, comma 2, lett. g) dello schema di decreto legislativo, rappresenterebbe un'importante elemento di certezza normativa e favorirebbe il più ampio e ordinato sviluppo della contrattazione aziendale, presupposto essenziale per garantire un adeguato recupero dei livelli di produttività del nostro sistema industriale.

- **Deroghe ai divieti sull'utilizzo delle forme flessibili di lavoro da parte della contrattazione**

Sempre per ciò che attiene agli ambiti della contrattazione, si registra che nel testo del decreto è stata eliminata la possibilità (che è invece attualmente ammessa) di derogare, con accordi aziendali, al divieto di ricorrere al contratto a termine, alla somministrazione e al lavoro intermittente nelle unità produttive "in crisi".

Questa impostazione sembra comprimere irragionevolmente la possibilità, per le imprese soggette a processi di riconversione/riorganizzazione, di utilizzare temporaneamente, con il consenso del sindacato presente in azienda, strumenti di flessibilità organizzativa, particolarmente utili per gestire i periodi di transizione.

- **Collaborazioni coordinate e continuative**

Un ulteriore argomento meritevole di attenzione riguarda la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative.

Confindustria condivide l'obiettivo di contrastare l'abuso delle collaborazioni ma questa corretta finalità non deve risolversi nell'impossibilità di ricorrere all'istituto.

Sotto questo profilo, la disciplina prevista dall'art. 47 solleva perplessità perché rischia di estendere impropriamente l'area della subordinazione, finendo per ricomprendere anche rapporti che, per le loro modalità di svolgimento, non si può escludere configurino una collaborazione coordinata e continuativa genuina.

Infatti, l'ampio ricorso a principi di carattere generale operato dalla norma (personalità, continuità, ripetitività, eterorganizzazione con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro) finiscono per determinare un'incertezza applicativa che richiederà l'intervento del giudice per essere risolta.

Per questi motivi è auspicabile modificare l'art. 47 e circoscrivere con maggiore attenzione le ipotesi nelle quali non è consentito il ricorso alla collaborazione coordinata e continuativa, a ragione della natura meramente esecutiva e ripetitiva dell'attività lavorativa svolta che contrasta con la natura autonoma del medesimo rapporto di collaborazione. In tal senso, dunque, la definizione dell'art. 47 potrebbe essere integrata proprio affiancando al requisito della ripetitività quello della natura meramente esecutiva dell'attività svolta, così come è già attualmente previsto all'art. 61, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003.

In base allo stesso impostazione, occorrerebbe estendere l'area di non applicazione della presunzione assoluta posta dall'art. 47, comma 1, aggiungendo alle ipotesi già previste alla lett. b) del comma 2 dello stesso articolo (collaborazioni prestate nell'ambito

dell'esercizio di professioni intellettuali con albo) anche le altre ipotesi ora previste dall'art. 69-bis, comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, ossia quelle attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad appositi registri, ruoli, elenchi, così come individuate con apposito decreto del Ministero del Lavoro.

Ed ancora, sarebbe necessario prevedere che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa redatti con l'assistenza delle sedi di certificazione, previste dalla legge, fossero sottratti all'applicazione della presunzione assoluta posta dall'art. 47, comma 1, quando in essi fosse specificato che le modalità di esecuzione dell'attività del collaboratore sono organizzate dal medesimo collaboratore, in accordo con il committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Ciò proprio perché la redazione del contratto in quelle sedi costituisce una piena garanzia della corretta e genuina individuazione della fattispecie contrattuale di cui trattasi, essendo poi sempre salvo l'eventuale ricorso alla tutela giurisdizionale.

In altre parole, la redazione del contratto con l'assistenza delle sedi di certificazione potrebbe consentire di individuare, volta per volta e tenendo conto della specificità del caso concreto, le modalità dei tempi e del luogo di lavoro determinate dal medesimo collaboratore, in accordo con il committente, affinché la collaborazione sia proficuamente utilizzabile dal committente stesso, nell'ambito della propria organizzazione, senza che ciò configuri quella presunzione che determina la "trasmigrazione" della collaborazione nella fattispecie della subordinazione.

Sempre in tema di esclusioni dalla presunzione posta dall'art. 47, comma 1, riteniamo opportuno evidenziare che gli accordi collettivi di cui al secondo comma, lett. a) non dovrebbero essere solo accordi stipulati a livello confederale, bensì anche accordi nazionali di settore.

Da ultimo, pur avendo preso atto positivamente della volontà politica già espressa dal Ministro del Lavoro, riteniamo necessario confermare che non può essere condivisa la misura prevista all'art.56, comma 2, (cd. "clausola di salvaguardia") che rischia di addossare sui datori di lavoro i costi della riforma delle tipologie contrattuali, in generale, e delle collaborazioni, in particolare.

- **Apprendistato**

Con riferimento alla disciplina dell'apprendistato appare opportuno realizzare una maggiore integrazione tra la disciplina dell'apprendistato di primo livello e il Ddl sulla "Buona Scuola". A tal fine si rinvia alle considerazioni espresse nell'ambito dell'audizione parlamentare di Confindustria sul medesimo Ddl 2994.

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMI 8 E 9 DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183, RECANTE "DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHÉ IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E DI LAVORO"**

- **Congedo parentale**

Lo schema di decreto legislativo interviene con forti innovazioni sulla disciplina del congedo parentale, mediante:

- il prolungamento dei termini temporali per poterne fruire (fino ai 12 anni di vita del bambino in luogo degli attuali 8 anni);
- la riduzione dei termini del preavviso (5 giorni per il congedo a giornata, 2 giorni per il congedo ad ore);
- l'immediata esigibilità del frazionamento, stabilendo che in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale senza avere riguardo al necessario contemperamento delle esigenze dei lavoratori con quelle aziendali.

1. A questo fine Confindustria ritiene auspicabile una modifica delle previsioni contenute nel provvedimento mediante un necessario rinvio alla contrattazione collettiva, affinché possano essere determinate le modalità più opportune e confacenti ai bisogni dei lavoratori e a quelli delle imprese, nel giusto bilanciamento delle esigenze delle parti così come previsto dalla direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 (che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE).

La direttiva 2010/18/UE stabilisce, infatti, che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno e a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, **tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori**.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rappresenta un'adeguata risposta alle necessità di vita e di cura dei lavoratori solo se opportunamente informata al principio del bilanciamento delle tutele previste dall'ordinamento giuridico a favore di questi ultimi e della salvaguardia dell'iniziativa economica, sancita nella Costituzione.

A questo proposito, Confindustria ritiene che la norma in esame offra l'occasione di chiarire inequivocabilmente che la facoltà di fruire in modo frazionato del congedo parentale non può tradursi (come invece avviene in base ad una prassi in atto) in un indebito aggravio per le imprese, in termini di organizzazione del lavoro.



La legge, infatti, determina i tempi massimi di fruizione dei congedi su base mensile ma la prassi in atto, per legittimare la fruizione frazionata, traduce il termine fissato in mesi in corrispondenti giorni lavorativi, senza tener conto dei giorni di festività e di non lavoro che cadono nell'arco mensile.

Ad esempio i sei mesi previsti dalla legge (cfr.art. 32, comma 1, lett. a), del d. lgs. n. 151/2001) vengono "tradotti" in 180 giorni non di calendario ma di effettivo lavoro.

Si chiede, pertanto, che venga chiaramente definito che il periodo di congedo fruito su base giornaliera e/o oraria non possa determinare assenze dal lavoro di fatto superiori a quelle che deriverebbero dalla fruizione su base mensile.

Ciò è possibile introducendo per legge l'obbligo di individuare, da parte della contrattazione collettiva, un unico criterio di calcolo della durata complessiva dei congedi (indipendentemente dalle diverse modalità di fruizione di essi su base oraria/giornaliera/mensile) su base oraria.

In difetto dell'intervento della contrattazione, la individuazione della base oraria di riferimento potrà essere affidata a un decreto ministeriale, definito previa consultazione delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

2. Analoga osservazione va fatta in ordine a quanto disposto, in tema di part-time, dall'art.6 comma 7, dello schema di decreto sulle tipologie contrattuali, che sembra ammettere, senza alcun "filtro", la possibilità di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno a part-time per un periodo corrispondente al congedo.

- **Previsioni a favore dei lavoratori autonomi (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 23)**

A favore dei lavoratori autonomi vengono previste nuove misure, finanziate tutte in via sperimentale per il 2015, con l'allocatione di risorse derivanti dalla legge di stabilità.

Una volta conclusa la fase sperimentale, perché esse possano continuare ad operare sarà necessario individuare nuove risorse e nuove modalità di finanziamento.

Tali estensioni andrebbero valutate con attenzione sotto il profilo dei costi. Infatti, sia se finanziate mediante il sistema contributivo, sia se finanziate mediante la fiscalità generale, è necessario evitare che queste misure determinino un incremento del costo del lavoro.

- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 23)**

Lo schema di decreto legislativo istituisce un nuovo congedo a favore delle donne vittime di violenza di genere.

Il congedo può essere fruito, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del

congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto, altresì, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Anche in questo caso, come in quello del congedo parentale frazionato, appare indispensabile prevedere il rinvio alla contrattazione collettiva affinché le parti possano determinare, nel giusto temperamento delle esigenze di entrambe, le modalità di fruizione e anche la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la sua reversibilità.

Va altresì necessariamente chiarito che i costi per la fruizione dei periodi di congedo (retribuzione e relativa contribuzione) vengano opportunamente sostenuti tramite le coperture finanziarie individuate all'art. 25 dello schema di decreto, perché è irragionevole che una misura "sociale" di questo tipo, certamente condivisibile, rischi di essere posta a carico dal datore di lavoro.

- **Promozione conciliazione tempi di vita e di lavoro (articolo 24)**

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dovranno essere individuati criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse destinate a sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (risorse provenienti dal Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi destinato ad incentivare la contrattazione di secondo livello pari al 10%) anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

L'elaborazione delle linee guida e il coordinamento delle connesse attività di monitoraggio saranno rimessi ad una cabina di regia di cui faranno parte 3 rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei Ministri (o da un Ministro delegato per le politiche della famiglia, per le pari opportunità, per la semplificazione e la pubblica amministrazione), un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, un rappresentante del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che lo presiede.

Appare auspicabile che nell'elaborazione delle linee guida e nel coordinamento delle attività di monitoraggio, affidate ad una cabina di regia, vengano coinvolte anche le parti sociali chiamate a dare attuazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante la stipula di contratti collettivi aziendali.

Riteniamo, infine, importante che vengano valorizzate, con le risorse provenienti dal Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi, anche le forme di flessibilità poste in essere in via autonoma e diretta dalle imprese.

## ALLEGATO

### **Proposte di modifica dello schema di Decreto Legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni**

#### *Contrattazione collettiva*

- Uniformare tutte le formulazioni dello schema di decreto legislativo che contengono deleghe a favore della contrattazione collettiva alla nozione contenuta nella disciplina dell'art. 2, comma 2, lett. g), sia per quanto attiene alla contrattazione di primo che di secondo livello.

#### *Lavoro a tempo parziale*

- Lo schema di decreto legislativo introduce una disciplina legislativa del lavoro supplementare che consente al datore di lavoro di richiedere, entro certi limiti, lo svolgimento di attività lavorativa aggiuntiva rispetto all'orario di lavoro previsto dal contratto individuale di lavoro (cfr. art. 4, comma 5). Si rileva, tuttavia, un possibile conflitto interpretativo tra il disposto del comma 3 e quello del comma 5 dell'art. 4 che potrebbe indurre a ritenere che anche le ore di lavoro supplementare disciplinate dal comma 5 richiedono il consenso del lavoratore. Occorre, pertanto, precisare che il principio del previo consenso del lavoratore di cui al comma 3 non opera con riferimento alle ore di lavoro supplementare disciplinate dal comma 5.
- L'art. 6, comma 7, prevede la possibilità di fruire il congedo parentale trasformando il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale. Si propone di condizionare questa possibilità alla previa definizione di una disciplina attuativa da parte della contrattazione collettiva e comunque è opportuno chiarire la durata del periodo di lavoro a tempo parziale precisando che la trasformazione potrà avvenire per un numero di mesi corrispondenti a quelli di durata del congedo. Inoltre, è opportuno coordinare l'art. 6, comma 7, con la disposizione dello schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dei lavoro che consente la fruizione su base oraria del congedo parentale (cfr. art. 7, comma 1, lett. b). A tal fine è importante chiarire che le due possibilità (*part time*; *congedo su base oraria*) sono tra loro pienamente alternative di modo che una volta che si è optato per una delle due soluzioni non è possibile avvalersi dell'altra.
- L'art. 7 prevede il criterio di computo dei lavoratori *part time* al fine dell'applicazione delle discipline previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Si propone di

limitare l'arrotondamento all'unità superiore solo quando la frazione di orario ecceda di almeno il 50% la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

#### *Lavoro intermittente*

- All'art. 12, comma 4, lett. b), reintrodurre la possibilità per gli accordi sindacali di consentire il ricorso al contratto di lavoro intermittente nelle unità produttive interessate da procedure di licenziamento collettivo o cassa integrazione.
- In via transitoria, nelle more dell'emanazione del Decreto del Ministero del Lavoro previsto dall'art. 12, comma 1, è importante fare salvo il D.M. 23 ottobre 2004 che a sua volta richiama il R.D. 2657/1923 per l'individuazione delle attività per le quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente. In assenza di una specifica previsione in tal senso, infatti, si possono porre incertezze interpretative quanto alla permanenza in vigore del precedente Decreto Ministeriale a ragione dell'abrogazione prevista dall'art. 46, lett. b) dello schema di decreto. Ciò di fatto determinerebbe un blocco del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

#### *Lavoro a tempo determinato*

- Rispettivamente all'art. 18, comma 1, lett. b) e c), reintrodurre la possibilità per gli accordi sindacali di consentire il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato nelle unità produttive interessate da procedure di licenziamento collettivo o dall'intervento della cassa integrazione guadagni.
- Con riferimento alla disciplina delle proroghe chiarire che il limite delle cinque proroghe deve essere valutato con riferimento ad un arco di trentasei mesi di calendario. A tal fine è opportuno sostituire all'art. 19, comma 1, l'espressione "*nell'arco di trentasei mesi*" con la seguente "*in un arco di trentasei mesi*".
- Per agevolare le assunzioni effettuate in fase di *start-up*, proponiamo di modificare l'art. 21, comma 2 prevedendo che in assenza di intervento da parte della contrattazione collettiva l'esclusione dal limite quantitativo del 20% operi per le assunzioni a tempo determinato effettuate nel corso del primo anno di esercizio della nuova attività.
- All'art. 26, comma 1, uniformare a 60 giorni il termine per l'impugnazione stragiudiziale del contratto a tempo determinato, in quanto il termine attualmente previsto era stato

introdotto dalla legge Fornero in coerenza con l'allungamento dei termini di intervalli tra un contratto a tempo determinato ed il successivo. Riportati questi termini alla loro durata iniziale non ha più ragion d'essere la fissazione del termine di impugnazione di a 120 giorni.

- In linea con il D. Lgs. n. 23/2015 in materia di contratto a tutele crescenti, nella determinazione della misura dell'indennità onnicomprensiva dovuta nei caso di conversione del contratto a tempo determinato è preferibile prendere a riferimento l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto superando così definitivamente il criterio dell'ultime retribuzione globale di fatto.
- Modificare l'art. 22, comma 3, affidando alla contrattazione collettiva la disciplina del diritto di precedenza per i contratti a tempo determinato stipulati per lo svolgimento di attività stagionali.
- È importante salvaguardare la disciplina speciale attualmente prevista per i contratti a tempo determinato stipulati nel settore lirico sinfonico. Per questo motivo si propone, in coerenza con quanto attualmente previsto dall'art. 11, comma 4, del D. Lgs. n. 368/2001, di escludere l'applicazione degli artt. 17, comma 2, 19, 21, 22. Conseguentemente, deve essere eliminato il riferimento alle "fondazioni lirico-sinfoniche" contenuto nell'art. 21, comma 3.
- Al fine di favorire l'occupazione di soggetti difficilmente collocabili sul mercato, in coerenza con il requisito anagrafico previsto dall'incentivo contributivo di cui all'art. 4, comma 8, della legge n. 92/2012, si propone di abbassare l'età prevista dall'art. 21, comma 2, lett. f) a 50 anni.
- Per superare alcuni orientamenti interpretativi che stanno dando luogo a contenzioso giudiziario, si chiede di chiarire che la manifestazione di volontà di avvalersi del diritto di precedenza prevista dall'art. 22, comma 4 deve essere effettuata dal lavoratore espressamente e in forma scritta.

#### *Somministrazione di lavoro*

- Coerentemente con quanto previsto dalla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, si propone di elevare al 20% il limite quantitativo previsto dall'art. 29, comma 1, per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato. Inoltre, sempre in linea con la disciplina del contratto a tempo determinato, si propone di abilitare

anche la contrattazione collettiva aziendale, effettuata con le rappresentanze sindacali in azienda, all'elevazione del limite percentuale previsto dalla legge.

- Al fine di incentivare l'assunzione a tempo indeterminato da parte delle agenzie per il lavoro è opportuno inserire all'art. 29, comma 2, tale fattispecie tra le ipotesi di esclusione dai limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva al ricorso alla somministrazione a tempo determinato.
- All'art. 30, comma 1, lett. b) e c), reintrodurre la possibilità per gli accordi sindacali di consentire il ricorso al contratto di somministrazione nelle unità produttive interessate da procedure di licenziamento collettivo o cassa integrazione.
- È importante coordinare il disposto dell'art. 34, comma 3, – che prevede un onere di comunicazione a favore delle organizzazioni sindacali – con il superamento del sistema della “causale” nella disciplina della somministrazione di lavoro. Occorre, pertanto, eliminare rispettivamente alle lettere a) e b) dell'art. 34, comma 3, il riferimento ai “*motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro*” ed ai “*motivi dei contratti di somministrazione conclusi*” dal momento che la causale non integra più un requisito per la valida stipulazione del contratto di somministrazione.
- All'art. 32, comma 2, (tra le disposizioni che non trovano applicazione nei rapporti di lavoro tra agenzia per il lavoro e lavoratore da inviare a missione) includere l'art. 22 che disciplina il diritto di precedenza. Tale esclusione è già attualmente prevista nel nostro ordinamento dall'art. 22, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.
- All'art. 33, comma 4, si chiede di integrare la disposizione riproducendo interamente il contenuto di cui all'art. 23, comma 5, del D. Lgs. n. 276/2003 ivi inclusa la possibilità di ripartire diversamente in via contrattuale gli obblighi di sicurezza tra le parti.

#### *Apprendistato*

- Anche a fronte di alcune pronunce giurisprudenziali in materia, è opportuno riformulare il disposto dell'art. 45, comma 3, per chiarire con certezza che gli apprendisti non si computano ai fini dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi. È, peraltro, opportuno prevedere che tale esclusione non opera con riferimento alla disciplina dei limiti quantitativi per le assunzioni a tempo determinato e in somministrazione (cfr. artt. 21 e 29).

### *Collaborazioni coordinate e continuative*

- È importante definire con chiarezza l'ambito di applicazione della nuova presunzione di subordinazione per evitare incertezze interpretative ed applicative, nonché l'attrazione nell'alveo della subordinazione di rapporti di lavoro genuinamente autonomi. A questo fine, proponiamo di modificare l'attuale disposto dell'art. 47, comma 1, circoscrivendo l'applicazione della presunzione di subordinazione alle attività lavorative di natura meramente esecutiva e ripetitiva.
- Si propone, altresì, di integrare l'elenco delle esclusioni di cui all'art. 47, comma 2, con le seguenti ipotesi:
  - i contratti di collaborazione coordinata e continuativa redatti con l'assistenza delle sedi di certificazione previste dalla legge quando in essi vengano specificate le modalità di esecuzione dell'attività del collaboratore che sono organizzate dal medesimo collaboratore, in accordo con il committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Ciò proprio perché la redazione del contratto in quelle sedi costituisce una piena garanzia della corretta e genuina individuazione della fattispecie contrattuale di cui trattasi, essendo poi sempre salvo l'eventuale ricorso alla tutela giurisdizionale;
  - abilitare anche la contrattazione collettiva nazionale di categoria, oltre agli accordi stipulati a livello confederale, alla individuazione delle collaborazioni coordinate e continuative escluse dalla presunzione di subordinazione;
  - integrare le ipotesi previste alla lett. b) (collaborazioni prestate nell'ambito dell'esercizio di professioni intellettuali con albo) con le altre ipotesi ora previste dall'art. 69-bis, comma 3, del d. lgs. n. 276/2003, ossia quelle attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad appositi registri, ruoli, elenchi, così come individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro. Si segnala peraltro che qualora questa proposta fosse accolta occorrerebbe far salvo espressamente il Decreto del Ministero del Lavoro 20 dicembre 2012 che altrimenti rischia di essere soppresso a fronte della disciplina delle abrogazioni contenuta nell'art. 46 dello schema di decreto legislativo.

### *Associazione in partecipazione*

- Fare salva la possibilità di avvalersi del contratto di associazione in partecipazione, a prescindere dalla natura dell'apporto, qualora sia l'associato sia l'associante siano società di capitali.



- Chiarire che la clausola di salvaguardia di rapporti di associazione in partecipazione già instaurati prevista dall'art. 50, comma 3, opera anche quando l'apporto dell'associato sia soltanto di lavoro.

*Lavoro accessorio*

- Elevare da 2.000 a 5.000 euro il limite economico per il ricorso al lavoro accessorio da parte di professionisti e imprese.

## **Proposte di modifica dello schema di Decreto Legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e dei lavoro**

### *Congedo parentale*

- Allo scopo di valorizzare la contrattazione collettiva e di consentire alle parti di completare il confronto negoziale sul tema, si propone di sopprimere l'art. 7, comma 1, lett. b, affidando così alla contrattazione collettiva medesima la definizione delle modalità per la fruizione su base oraria del congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001.
- Come già proposto con riferimento alla disciplina del *part time* si chiede di coordinare l'art. 7, comma 1, lett. b) con l'art. 6, comma 7, dello schema di decreto legislativo sulle tipologie contrattuali chiarendo che le due possibilità (*part time; congedo su base oraria*) sono tra loro pienamente alternative e che il lavoratore che opti per una delle due soluzioni non può avvalersi successivamente dell'altra.

### *Congedo per le donne vittime di violenza di genere*

- Analogamente a quanto sostenuto nella proposta precedente si chiede di modificare l'art. 23, comma 5, per affidare integralmente alla contrattazione collettiva la possibilità di poter fruire questo congedo su base giornaliera o oraria.
- Per evitare eccessivi oneri in capo alle imprese, anche a fronte della difficile congiuntura economica, si chiede di prevedere la possibilità che le imprese possano recuperare dai futuri versamenti contributivi previdenziali le somme di cui all'art. 23, comma 4.