



AUDIZIONE CONFETRA SU ATTI DEL GOVERNO N.157 (SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO SU MISURE DI CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E LAVORO) E N.158 (SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO SU TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI) - Commissione Lavoro Senato 22 aprile 2015

La Confetra valuta positivamente la scossa impressa dal Jobs Act all'intero mercato del lavoro: dalla flessibilità in entrata a quella in uscita; dagli ammortizzatori sociali ai servizi per l'impiego. In particolare va certamente riconosciuto alla riforma il merito di aver disegnato una nuova disciplina dei licenziamenti al passo dei tempi superando le resistenze che avevano costretto alla resa le precedenti riforme. E' evidente come da solo il Jobs Act non potrà creare nuovi posti di lavoro se non viene accompagnato dalla ripresa economica del Paese. Tuttavia le nuove regole introdotte, unitamente all'esonero contributivo triennale previsto per le nuove assunzioni dalla legge di stabilità, potranno certamente svolgere un ruolo positivo in tale direzione.

Non sembra quindi coerente con la suddetta finalità l'impostazione dello schema di decreto legislativo sulle tipologie contrattuali e sulla revisione della disciplina delle mansioni (atto Governo n.158) che, oltre a riunificare in un unico testo le disposizioni relative alle forme contrattuali subordinate, comprende quelle di natura autonoma (in particolare contratti a progetto e collaborazioni coordinate e continuative). Ad avviso della scrivente un conto è impedire l'abuso del lavoro autonomo e un conto è impedire tout court alle aziende di avere a disposizione un ventaglio di soluzioni che compensino le rigidità sia normative che contrattuali dell'organizzazione del lavoro.

La flessibilità in uscita introdotta dal Jobs Act con il superamento dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori non è in contrasto con la flessibilità in entrata in quanto le due misure costituiscono un mix perfettamente compatibile che consentirebbe alle imprese di far fronte alle diverse esigenze operative e di contenere la caduta di occupazione specialmente durante congiunture economiche regressive.

Al fine di non restringere oltre misura la possibilità di ricorrere alle collaborazioni, si propone pertanto di correggere l'art.47, comma 1 dello schema di decreto in questione nella parte in cui vieta a partire dall'1 gennaio 2016 rapporti di collaborazione "*di contenuto ripetitivo*". La ripetitività della prestazione, oltre ad azzerare di fatto le collaborazioni in quanto elemento presente in qualsiasi attività professionale, sarebbe difficile da accertare e darebbe luogo ad un sicuro contenzioso.



All'art. 56, comma 2 dello stesso schema di decreto andrebbe inoltre eliminata la cosiddetta *clausola di salvaguardia* che ipotizza l'introduzione di un contributo di solidarietà a carico dei datori di lavoro nel caso in cui la copertura finanziaria al provvedimento dovesse rivelarsi insufficiente. Una disponibilità in tal senso è già stata manifestata dal Ministro del Lavoro Poletti ma sarebbe fondamentale un pronunciamento della Commissione Lavoro nel parere che dovrà esprimere sul decreto.

Si ritiene inoltre che il riordino delle tipologie contrattuali possa rappresentare la giusta occasione per sopprimere il contributo aggiuntivo INPS dell'1,4% sui contratti a termine introdotto dalla legge n. 92/2012, trattandosi di una ingiustificata penalizzazione di una forma contrattuale il cui utilizzo ha trovato da tempo i suoi equilibri per effetto di disposizioni sia normative che contrattuali.

Per quanto concerne l'altro schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (atto Governo n.157), non si ritiene di formulare osservazioni particolari tenuto conto del carattere sperimentale del provvedimento la cui validità è limitata al solo 2015 e della circostanza che diverse disposizioni sono volte a recepire sentenze della Corte Costituzionale. Ovviamente anche per questo provvedimento va evitata qualsiasi clausola che possa comportare un aumento degli oneri previdenziali a carico delle imprese.