

**Audizione presso la 11[^] Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato
della Repubblica – 22 aprile 2015**

JOBS ACT

Parte I: Schema di D.Lgs. A.G. 158 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.

Parte II: Schema di D.Lgs. A.G. 157 recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Parte I: Schema di D.Lgs. A.G. 158 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.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
--------------------------------	------------------	--------------

<p><i>DELEGA IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO, DELLE FORME CONTRATTUALI E DI REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI</i></p> <p><i>(ART. 1, COMMA 7)</i> Rafforzamento delle opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione. Riordino dei contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e rendere più efficiente l'attività ispettiva Adozione di un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali</p> <p><i>(ART. 1, COMMA. 7, LETT. a)</i> Criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali</p>	<p><i>SCHEMA DI D.LGS. A.G. 158 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.</i></p>	<p><i>Sottolineiamo in modo forte l'esigenza che il superamento e/o la modifica delle forme contrattuali ad oggi a disposizione delle imprese non comporti un irrigidimento della legislazione del lavoro in un momento in cui l'esigenza è, al contrario, quella di massima flessibilità.</i></p>
---	---	--

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
		<p>(prevalentemente di servizi).</p> <p>Accogliamo con favore le istanze positive che determinano maggiore flessibilità del rapporto di lavoro; ci riferiamo ad esempio alla maggiore esigibilità del lavoro supplementare, non più ancorato a specifiche causali, nonché alla riduzione da 5 a 2 giorni del termine di preavviso da dare al lavoratore per l'operatività delle clausole elastiche/flessibili.</p> <p>Di rilievo inoltre la previsione di una disciplina legale che opera anche in assenza di contrattazione collettiva sugli specifici temi di clausole elastiche e flessibili e lavoro supplementare. Tali tipologie di intervento, oltre a definire condizioni di tutela minime a favore dei lavoratori, sono funzionali ad arginare forme di elusione contrattuale che possono condurre anche a fenomeni di dumping settoriale.</p> <p>Per quanto riguarda le previsioni volte a promuovere una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (diritto alla trasformazione del rapporto da full time a part time per soggetti affetti, oltre che da patologie oncologiche, anche da quelle cronico degenerative ingravescenti – che possono riguardare anche i familiari, con conseguente necessità di assistenza da parte del lavoratore), apprezziamo la forte valenza sociale della norma – che ha saputo cogliere e rafforzare la tutela di situazioni già riconosciute a livello di prassi nelle grandi realtà aziendali. Riteniamo tuttavia opportuno un chiarimento sulla definizione di <i>patologie cronico degenerative</i>, al fine di evitare eventuali abusi e strumentalizzazioni volti a ricondurre all'interno dell'apprezzata tutela normativa forme non gravi di patologia particolarmente diffuse.</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
	<p style="text-align: center;">SEZIONE II LAVORO INTERMITTENTE ARTT. 11-16</p>	<p>Non possiamo non tornare a ribadire il nostro giudizio negativo sulla previsione già introdotta dalla “Legge Fornero” che stabilisce la facoltà per il dipendente di revocare il già prestato consenso all’applicazione di clausole elastiche o di flessibilità relativamente all’orario di lavoro, nei casi di genitori con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni, in quanto si sono determinati gravi problemi gestionali in considerazione del fatto che la popolazione del settore (58% di occupazione femminile) si caratterizza per la presenza di una percentuale pari all’87% di personale con età inferiore ai 50 anni (di cui ben il 18% al di sotto dei 30 anni).</p> <p>Da ultimo evidenziamo che il testo dello Schema di D.Lgs. inviato alle Commissioni Lavoro di Camera e Senato presenta una differente formulazione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno del lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Mentre è comprensibile il concetto di espletamento delle stesse mansioni, evidenziamo che la formulazione “mansioni di pari livello” allarga in modo penalizzante per le aziende l’applicazione del diritto di precedenza, in quanto lo riferisce a livelli di inquadramento relativi a filiere professionali tra loro disomogenee.</p> <p>Apprezziamo la riconferma di tale tipologia contrattuale all’interno del provvedimento. Per quanto riguarda i casi di utilizzo del lavoro intermittente, ferma restando la riconferma della possibilità di stipula di tale tipologia contrattuale con lavoratori di età inferiore ai 24 o superiore ai 55 anni, evidenziamo che per quanto concerne le causali oggettive, in attesa dell’adozione di un nuovo Decreto Ministeriale che codifichi i casi di ricorso a tale istituto, semberebbe demandata alla sola autonomia collettiva l’individuazione delle esigenze di utilizzo</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
	<p style="text-align: center;">CAPO III LAVORO A TEMPO DETERMINATO ARTT. 17-27</p>	<p>(in precedenza era possibile attivare immediatamente tale tipologia contrattuale in predeterminati periodi dell'anno a prescindere dall'esistenza di una determinata tipologia contrattuale). In tale modo diverrebbe non utilizzabile il contratto intermittente in assenza di specifiche previsioni contrattuali. Riteniamo infine opportuno evidenziare la necessità che venga meglio chiarito (art. 12, comma 1) che i periodi predeterminati si intendono riferiti alla effettuazione delle prestazioni e non alla stipula dei contratti.</p> <p>Appreziamo la conferma dell'impianto regolatorio del contratto a termine come definito dalla L. 78/2014 in particolare per quanto riguarda la durata massima del contratto e il numero delle proroghe. Nello specifico, riteniamo che il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti debba essere accompagnato e sostenuto da una disciplina del contratto a tempo determinato che ha un maggior costo, ma permette maggiore flessibilità (l'incertezza della ripresa economica e la collegata ridotta visibilità nel medio e lungo periodo richiede anche l'utilizzo di contratti che supportino le imprese ad assumere senza i vincoli di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato).</p> <p>Cogliamo all'interno del provvedimento miglioramenti nella direzione di una maggiore flessibilità. In primo luogo, positivo il chiarimento in base al quale lo sfioramento del limite percentuale del 20% comporta la sola applicazione della sanzione amministrativa e non la conversione del contratto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (opportuna tale specifica, in quanto a seguito dell'eliminazione della causale il rischio che tutto il contenzioso si concentrasse su tale fattispecie era molto elevato). Altre previsioni in tale direzione sono: il venire meno dell'obbligo di mantenere il lavoratore nella stessa attività in caso</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
		<p>di proroga del contratto a tempo determinato e la possibilità anche per i contratti collettivi aziendali di derogare al limite quantitativo del 20% dei rapporti di lavoro a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.</p> <p>Accogliamo altresì con favore la predisposizione di un nuovo Decreto del Ministero del Lavoro che definisca le attività stagionali che ad oggi sono normate da un D.P.R. del 1963 che contiene una elencazione di attività ormai risalenti nel tempo e non più attuali ed alle quali è collegata anche l'importante esclusione dal pagamento del contributo addizionale del 1,4% (riteniamo che il contratto a tempo determinato attivato per esigenze stagionali per sua natura non debba essere penalizzato dall'aggravio contributivo).</p> <p>Da ultimo chiediamo che venga ripristinata la facoltà attribuita agli accordi sindacali di prevedere assunzioni a tempo determinato presso unità produttive in cui si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato. Riteniamo fondamentale che le parti, nell'esercizio della loro autonomia negoziale, possano individuare i casi specifici in cui è importante, anche ai fini occupazionali, che tale limitazione non operi (es. nel caso di accordi sindacali in cui i licenziamenti collettivi avvengono con la non opposizione dei lavoratori in quanto finalizzati ad accompagnare il lavoratore alla pensione).</p> <p>All'interno di questo positivo contesto, dobbiamo però rilevare che la previsione che considera nella successione di contratti ai fini del raggiungimento della durata massima di 36 mesi i rapporti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di "pari livello", è</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>ART. 1, C. 7, LETT. d) rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro</p>	<p style="text-align: center;">CAPO IV SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO ARTT. 28-38</p> <p style="text-align: center;">CAPO V APPRENDISTATO ARTT. 39-45</p>	<p>penalizzante per le aziende in quanto include nel computo dei contratti utili per il raggiungimento del periodo massimo di 36 mesi rapporti che potrebbero riguardare filiere professionali tra loro disomogenee seppur presenti all'interno del medesimo livello di inquadramento.</p> <p>Positiva la valutazione complessiva sulla nuova disciplina della somministrazione sia per quanto concerne l'eliminazione delle causali per la somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) nonché per quanto riguarda l'importante esclusione dei contratti di somministrazione a tempo determinato dal computo del limite massimo del 20% (esclusione quanto mai opportuna, tenuto conto che i lavoratori somministrati non sono alle dirette dipendenze del committente).</p> <p>Esprimiamo forte apprezzamento rispetto all'intento del Legislatore di rafforzare il legame tra il momento educativo-formativo e quello lavorativo, che porta anche il nostro Paese verso quel sistema duale di apprendimento attraverso l'integrazione organica tra apprendistato di primo e di terzo livello. Ciò appare coerente anche con il D.L. 104/2013 c.d. "Decreto Carrozza" (che prevede la possibilità di avviare percorsi sperimentali di apprendistato per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado), nonché con il provvedimento normativo all'esame del Parlamento c.d. "La Buona Scuola". Riteniamo pertanto importante questo impulso nella direzione dell'alternanza scuola-lavoro che vede nel contratto di apprendistato il naturale strumento per la formazione e l'occupazione dei giovani.</p> <p>Positive anche le previsioni volte a rendere meno</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
		<p>onerosi e vincolanti l'apprendistato di primo e di terzo livello. Nello specifico, ci riferiamo da un lato all'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo per le ore di formazione svolte presso le istituzioni formative nonché alla riduzione al 10% della retribuzione per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e, dall'altro, all'esclusione di tali tipologie di apprendistato dall'obbligo della conferma a tempo indeterminato di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti al fine di poterne assumere altri.</p> <p>Utile, nell'ottica di una responsabilizzazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato di primo livello nonché in coerenza con il noto principio di condizionalità di cui al D.Lgs. 22/2015, la previsione normativa che individua come giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.</p> <p>Con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante, accogliamo favorevolmente la previsione normativa finalizzata ad estendere la possibilità di utilizzare tale contratto anche per i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non più solo per i lavoratori collocati in mobilità.</p> <p>Tuttavia, sempre con riferimento all'apprendistato professionalizzante, non possiamo non ricordare le difficoltà delle aziende nella gestione della formazione. La presenza di vincoli normativi regionali disomogenei in tema di formazione delle competenze di base e trasversali - soprattutto nel caso di aziende multilocalizzate su tutto il territorio nazionale come quelle da noi rappresentate - non ha fatto decollare l'apprendistato professionalizzante, nonostante la</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>(ART. 1, COMMA. 7, LETT. i) Criterio di delega volto all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative</p>	<p style="text-align: center;">CAPO VI ABROGAZIONI E DISCIPLINA TRANSITORIA ART. 46</p> <p style="text-align: center;">TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COLLABORAZIONI E ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE</p> <p style="text-align: center;">CAPO I COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE ARTT. 47-48</p> <p style="text-align: center;">CAPO II SUPERAMENTO DEL LAVORO A</p>	<p>semplificazione già operata dalla L. 78/2014. Auspichiamo che la riforma della Costituzione e, nello specifico, del Titolo V attualmente all'esame finale del Parlamento possa superare le disomogeneità in tema di formazione di cui sopra, al fine di rendere più agevole il ricorso a tale tipologia contrattuale.</p> <p>Positiva la valutazione sulla "pulizia", semplificazione e razionalizzazione della normativa sul riordino delle tipologie contrattuali attuata dallo Schema di D.Lgs. Tale riordino agevola un rapido reperimento delle norme, l'eshaustività di consultazione e la chiarezza applicativa. Le imprese hanno bisogno infatti di regole comprensibili e certe che le incoraggino a crescere e ad assumere avendone chiare le applicazioni ed i costi.</p> <p>Prendiamo atto dell'abolizione della tipologia contrattuale del lavoro ripartito che non ha conosciuto un utilizzo nel settore della DMO.</p> <p>Rispetto alle altre tipologie contrattuali flessibili previste dallo Schema di D.Lgs., riteniamo importante salvaguardare quei contratti che rispondono legittimamente all'esigenza di attivare rapporti di lavoro per prestazioni svolte in maniera autonoma come, ad esempio, le genuine collaborazioni a progetto.</p> <p>Rispetto alle proposte di modifica sulle collaborazioni a progetto, la definizione delle caratteristiche dei rapporti di collaborazione da ricondurre nell'alveo della subordinazione dal 1 gennaio 2016 (<i>rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente</i></p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
	<p align="center">PROGETTO (...) ART. 49</p>	<p><i>anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro) oltre a riflettere un concetto di subordinazione difforme e problematico rispetto a quello tradizionalmente noto in base alla disciplina civilistica e oggetto della recente sentenza della Corte di Cassazione n. 7024, 8 aprile 2015, non sembra idonea a identificare le reali caratteristiche "organizzative" di gran parte delle collaborazioni in essere. Da comprendere se l'intento del legislatore sia quello di apertura nei confronti di tali collaborazioni, la cui permanenza peraltro mal si concilierebbe con la ratio della norma volta al superamento di tale tipologia contrattuale.</i></p> <p>Non chiare inoltre le conseguenze dal 1 gennaio 2016 sui contratti a progetto già in essere al momento dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo (Rimangono in vigore fino al 31.12.2015 oppure fino alla loro naturale scadenza?)</p> <p>Valutiamo invece con favore l'ulteriore stanziamento economico relativo al periodo 2015-2019 connesso ad un maggiore accesso all'esonero contributivo di cui alla Legge di Stabilità per il 2015.</p> <p>L'approccio volto all'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro legate alle collaborazioni "non genuine" - in caso di trasformazione delle medesime, a decorrere dal 1 gennaio 2016, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato - seppur condivisibile lascia tuttavia aperto il rischio di contenzioso in caso di stabilizzazione dei contratti di collaborazione dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. al 31 dicembre 2015 e quindi, di fatto, ciò comporta il rinvio di tale determinazione al 2016, anziché nel corso del 2015, periodo nel quale - data la presenza di</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>(ART. 1, COMMA. 7, LETT. h) Criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</p>	<p style="text-align: center;">CAPO II SUPERAMENTO (...) DELLA ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO ART. 50</p> <p style="text-align: center;">TITOLO III ALTRE FORME DI LAVORO</p> <p style="text-align: center;">CAPO I LAVORO ACCESSORIO ARTT. 51-54</p>	<p>incentivazioni per le assunzioni – forte sarebbe lo stimolo a valutare la trasformazione dei contratti.</p> <p>Auspichiamo inoltre il superamento, prima della definitiva approvazione del provvedimento, della “clausola di salvaguardia” introdotta a titolo di copertura nel caso di un eventuale insufficienza delle risorse stanziare, che comporterebbe un incremento di costi a carico delle aziende e una penalizzazione economica per i lavoratori autonomi.</p> <p>Prendiamo atto che rimangono in vita soltanto quelle forme di associazione in partecipazione caratterizzate dall'apporto di capitale da parte dell'associato e che pertanto non esistono più forme di associazione in partecipazione con il solo apporto di prestazione di lavoro da parte dell'associato.</p> <p>Con specifico riferimento al lavoro accessorio, riteniamo che i voucher possano essere una corretta modalità di gestione ed un percorso di riemersione del lavoro irregolare. Per questo motivo valutiamo positivamente l'innalzamento a 7.000 euro della soglia dei compensi percepibili dai lavoratori nel corso di un anno civile, mentre riteniamo limitante il mantenimento della soglia dei 2.000 euro per singolo committente imprenditore o professionista, che proponiamo di elevare a 5.000 euro.</p> <p>Consideriamo infine un appesantimento burocratico che potrebbe limitare l'utilizzo dell'istituto l'introduzione della comunicazione preventiva da parte del committente imprenditore o professionista alla DTL.</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>(ART. 1, COMMA. 7, LETT. e) Criterio di delega volto a rivedere la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, temperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera</p>	<p style="text-align: center;">TITOLO IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SUBORDINATO</p> <p style="text-align: center;">CAPO I DISCIPLINA DELLE MANSIONI ART. 55</p>	<p>Venendo alla flessibilità delle prestazioni durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, sottolineiamo che si tratta di una esigenza fortemente sentita nella quotidiana esecuzione delle attività a fronte di specifiche esigenze organizzative, produttive, tecniche, di sostituzione o di mercato. Utile in tal senso la proposta di modifica dell'art. 2103 del Codice Civile, sia relativamente al concetto di demansionamento che di svolgimento di mansioni superiori (ove quest'ultimo sia funzionale allo sviluppo professionale). A tale riguardo valutiamo positivamente la sensibilità del Legislatore nei confronti delle necessità delle aziende di intervenire sulle mansioni dei lavoratori in caso di modifica degli assetti organizzativi.</p> <p>Altrettanto positive sono: la facoltà attribuita alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello inferiore; l'esplicitazione della possibilità di raggiungere accordi individuali in sede protetta di modifica delle mansioni, inquadramento e retribuzione (prassi consolidata e avallata dalla giurisprudenza), nonché il prolungamento da 3 a 6 mesi continuativi del periodo utile per la definitività dell'assegnazione alle mansioni superiori.</p> <p>Sempre con riferimento alla disciplina delle mansioni, un'attenzione particolare andrebbe rivolta alle prestazioni del personale senior al fine di accompagnare l'allungamento della vita lavorativa in relazione alle modifiche intervenute nel sistema pensionistico (tutoraggio, cambio mansioni, part-time) senza rischio di rivendicazione di dequalificazione.</p>

Parte II: Schema di D.Lgs. A.G. 157 recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>DELEGA IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO CON LE ESIGENZE GENITORIALI</p> <p>(ART. 1 COMMA. 8)</p> <p>Garanzia di adeguato sostegno alla genitorialità, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.</p> <p>Revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p> <p>(ART. 1, COMMA 9, LETT. a)</p> <p>Criterio di delega volto a consentire la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici</p>	<p><i>SCHEMA DI D.LGS. A.G. 157 RECANTE MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO IN ATTUAZIONE DELL'ART. 1, CC. 8 E 9 DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.</i></p>	<p>Particolare l'attenzione e la sensibilità al tema della conciliazione da parte del nostro settore, nel quale l'occupazione femminile è al 58%, il part time è al 46% e le fasce di età evidenziano l'87% degli addetti fino a 50 anni e quindi in piena "genitorialità". Dati ai quali aggiungiamo la considerazione che due tipologie di popolazione sono presenti presso le nostre aziende: il personale di sede e quello di punto vendita. Mentre il primo può essere assimilato alla generalità dei dipendenti con funzioni centrali e di staff, il personale di punto vendita ha un'organizzazione del lavoro correlata a necessità di presidio e di risposta alla presenza ed alle esigenze dei consumatori. Questo ha portato ad una diffusa esperienza aziendale sui temi della conciliazione, affrontati dal 58% delle aziende associate - come evidenziato nel Bilancio di Sostenibilità del Settore del 2014 - con azioni riferite a: possibilità di usufruire del part time e sua reversibilità; flessibilità dell'orario di lavoro; miglioramenti organizzativi; iniziative per favorire il rientro da congedi; congedi oltre gli obblighi di legge; agevolazioni per gli spostamenti casa-lavoro; telelavoro; asili nido o programmi di aiuto per i familiari a carico.</p> <p>Più che condivisibile l'introduzione di misure universali a sostegno e supporto della maternità e della</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>(ART. 1, COMMA 9, LETT. b)</p> <p>Criterio di delega volto a garantire, per le lavoratrici madri parasubordinate, il diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro</p> <p>(ART. 1, COMMA 9, LETT. d)</p> <p>Criterio di delega finalizzato a incentivare accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro</p> <p>(ART. 1, COMMA 9, LETT. g)</p> <p>Criterio di delega volto a consentire la ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e</p>		<p>genitorialità che vanno a tutelare o meglio tutelare anche soggetti diversi dai lavoratori dipendenti e quindi possono valorizzare il contributo delle donne all'economia del Paese e fornire elementi utili alla promozione delle pari opportunità.</p> <p>In tema di congedi parentali, riteniamo opportuno sottolineare la necessaria verifica degli effetti di quanto previsto in relazione all'ampliamento del periodo di fruizione del congedo parentale (da 8 a 12 anni di età del figlio) ed all'allungamento del periodo indennizzato al 30% (da 3 a 6 anni di età del figlio), accompagnati dalla possibile fruizione oraria: tali disposizioni possono produrre negative ricadute sull'organizzazione del lavoro e penalizzanti effetti gestionali nelle realtà del nostro Settore. A ciò si somma la riduzione del termine di preavviso per l'esercizio del diritto (da 15 a 5 giorni, 2 in caso di fruizione su base oraria). Inoltre la presenza di una percentuale elevata di part time - pari al 46% e che, come noto, ad oggi è uno dei pochi strumenti che permettono, in assenza di adeguate strutture pubbliche e di servizi di supporto nella gestione dei figli e degli anziani, di gestire contemporaneamente lavoro e famiglia - purtroppo allo stato attuale si caratterizza per una regolamentazione basata su norme rigide il cui superamento - pur in accordo con il lavoratore - comporta molte difficoltà applicative/gestionali per le aziende e, conseguentemente, anche ristrette opportunità di conciliazione per i dipendenti. Evidenziamo altresì che la Legge Delega, nel riferirsi a tale problematica (art. 1, c. 9, lett. g), esprime il concetto di temperamento con la</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
<p>parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese</p> <p><i>(ART. 1, COMMA 9, LETT. h)</i></p> <p>Criterio di delega volto a introdurre congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza</p>		<p>funzionalità organizzativa all'interno dell'impresa.</p> <p>In materia di telelavoro, riteniamo riduttivo che lo Schema di D.Lgs. se ne occupi solo relativamente all'esclusione dal computo dei limiti numerici dei lavoratori ammessi al telelavoro, anche in relazione alla presenza nella Legge Delega di un chiaro riferimento a tale fattispecie quale elemento di conciliazione. Tale forma organizzativa andrebbe a nostro avviso opportunamente incentivata attraverso agevolazioni contrattuali, normative e fiscali, in quanto strumento che facilita il lavoro ("l'essere occupati") e la conciliazione vita-lavoro.</p> <p>La bella norma di civiltà sul congedo per le donne vittime di violenza di genere rappresenta una risposta ad un fenomeno purtroppo frequentemente oggetto di cronaca. La nostra riflessione rispetto a tale provvedimento è relativa all'indicazione, contenuta nello Schema di D.Lgs., che individua nel datore di lavoro il soggetto in capo al quale resta tutto il costo della retribuzione dell'astensione. A nostro avviso tale onere, di natura sociale e collettiva, dovrebbe - come già avviene per gli istituti previsti all'interno della L. 104/1992 e da altre norme - essere a carico dell'INPS e cioè del soggetto che in assenza della disposizione in esame avrebbe comunque provveduto agli oneri di malattia collegati a tali drammatiche situazioni. Corretto non inquadrare come malattia le conseguenze della violenza subita, anche per non penalizzare ulteriormente soggetti già in una condizione di fragilità, vincolandoli alla disciplina della presenza a visite di controllo domiciliare connesse allo</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
		<p>stato di malattia.</p> <p>Positiva la disposizione normativa volta a prevedere, in via sperimentale per il triennio 2016 – 2018, che il 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento dello sgravio contributivo per incentivare la contrattazione di secondo livello (circa 110 milioni di euro per il triennio) sia destinato a promuovere buone pratiche e/o accordi di secondo livello per la diffusione di forme conciliazione tra vita professionale e vita privata. Potenziale criticità è rappresentata dall'entità economica messa a disposizione nonché dalla destinazione sempre tardiva del Fondo identificato, condizione che impedisce alle aziende di tenerne conto nelle decisioni di spesa. A nostro avviso sarebbe inoltre necessario un intervento normativo di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale che supporti accordi in tal senso.</p> <p>In conclusione torniamo ad evidenziare l'attenzione del nostro settore ad un adeguato sostegno alla genitorialità ed alla revisione ed aggiornamento delle misure volte a favorire una maggiore presenza e quindi produttività al lavoro anche attraverso politiche di conciliazione. Tali interventi consentono, infatti, non solo un adeguato bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, ma anche guadagni in termini di performance produttiva delle aziende.</p> <p>Valutiamo positivamente l'intento del Legislatore volto a estendere il riconoscimento dei benefici di cui sopra anche agli anni successivi al 2015, tuttavia, rispetto alla versione dello Schema approvato dal Consiglio dei Ministri del 20</p>

Legge 10 dicembre 2014, n. 183	Schema di D.Lgs.	Posizione FD
		febbraio 2015, appare critica la riduzione a 104 milioni di euro (rispetto all'ammontare iniziale pari a 220 milioni di euro) dello stanziamento a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione delle disposizioni nell'anno 2015.