



INTEGRAZIONI alle osservazioni UIL **(espresse in sede di audizione presso Commissione Lavoro Senato** **della Repubblica il 21.4.2015)**

al Disegno di Legge Delega n. 158 **“Schema di decreto legislativo recante testo organico delle** **tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni”**

PART-TIME

Seppur risultano essere complessivamente poche le modifiche apportate alla disciplina del part-time, desta perplessità la decisione di omettere l'obbligo (ex art. 2 comma 1 decreto legislativo n.61 /2000) da parte dei datori di lavoro di informare annualmente le rappresentanze sindacali aziendali ovvero le Rsu circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare. In quanto, così facendo, viene meno un utile strumento di vigilanza da parte delle organizzazioni sindacale in merito a eventuali comportamenti scorretti da parte aziendale.

Chiediamo, poi, che sia reinserito il comma 3, art. 1, del decreto legislativo n.61 /2000 il quale consentiva ai contratti collettivi, a livello nazionale, territoriale e aziendale, di “determinare condizioni e modalità della prestazione del rapporto di lavoro (ndr parziale)”, visto che questa materia, soprattutto nei suoi aspetti più generali, non può essere esclusivamente patrimonio della contrattazione individuale tra datore di lavoro e lavoratore ma ha bisogno, per poter offrire le giuste tutele, di una cornice collettiva nella quale tale accordo individuale possa inserirsi.

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO (VOUCHER)

Ferme restando le osservazioni di carattere generale sul lavoro accessorio, per quanto riguarda l'agricoltura vi proponiamo le seguenti considerazioni.

1)Oltre alle diverse limitazioni per l'utilizzo dei voucher in agricoltura (studenti e pensionati, aziende familiari) che sembrano confermati nel comma 1 dell'articolo 52 del Dlgs in esame, il riferimento alla “retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo....”, pone i problemi di seguito evidenziati, come ad esempio:

- a. il livello professionale di riferimento (il livello inferiore, il livello medio, il livello collegato con la effettiva professionalità, ecc.);
 - b. la retribuzione contrattuale non è quella stabilita dal CCNL ma da ognuno dei contratti provinciali che, su espressa delega del CCNL, stabiliscono i salari di qualifica;
 - c. considerando che nel rapporto di lavoro subordinato, la retribuzione contrattuale rappresenta l'imponibile previdenziale a cui applicare la ritenuta (circa il 9%) a carico del lavoratore, se tale retribuzione viene presa a riferimento senza tener conto che la normativa dei voucher prevede una ritenuta del 25%, il lavoratore retribuito con i voucher (ammesso che gli paghino tutte le ore che farà) riceverà una retribuzione ridotta del 16% ($25\% - 9\% = 16\%$).
- 2) A tutte le considerazioni esposte aggiungiamo che con i voucher non è possibile percepire alcuna prestazione assistenziale (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, ecc.) e che il lavoratore avrà un accredito previdenziale fortemente penalizzante rispetto a quanto previsto per un lavoratore stagionale agricolo.