

**Schema di decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Atto 157 – art. 1, c. 8, 9 della legge n. 183/2014. Osservazioni e spunti.**

**1. Maternità – tutele per i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all’art. 2, c. 26 della legge n. 335/95.**

In tale articolo si prevede l’introduzione di due articoli aggiuntivi al Testo Unico sulla maternità (64-bis, 64-ter). Con l’articolo 64 ter si estende ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all’art. 2, c. 26 della legge 335/95, per le prestazioni economiche di maternità, la tutela oggi prevista dall’art. 2116 c.c. per il prestatore di lavoro nel caso in cui il datore di lavoro abbia omesso i versamenti per i contributi previdenziali. Il principio opera solo nel caso in cui vi sia un’omissione contributiva ad opera del committente obbligato al versamento alla gestione separata. La delega fa riferimento tanto alle lavoratrici madri parasubordinate quanto ai padri, laddove usufruiscano delle tutele per essi previste.

In questo caso, nonostante le stesse innovazioni normative conducano ad un significativo restringimento della platea degli iscritti alla gestione contributiva separata, l’introduzione del principio dell’automaticità delle prestazioni di maternità potrebbe favorire, talvolta, analogamente a quanto avviene in ipotesi di lavoro subordinato, la costituzione di fittizi rapporti di lavoro, orientati alla percezione di indebite prestazioni a sostegno del reddito (indennità di maternità); ciò con significativo aggravio di costi per il sistema previdenziale ed assistenziale pubblico. Si evidenzia, altresì, una possibile distorsione nell’introduzione di detto principio, atteso che il medesimo non opera, comunque, per l’accredito della posizione assicurativa individuale.

**Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni. Atto 158 – art.1, c. 7, 11 della legge n. 183/2014. Osservazioni e spunti.**

Giova premettere che un riesame di taluni istituti contrattuali finalizzato a una razionalizzazione è da accogliere con favore. La spinta verso i contratti a tempo indeterminato non solamente sembra conseguente alla fruizione dello sgravio (oggi limitato alle assunzioni/stabilizzazioni del 2015), ma è la logica derivazione anche del nuovo contratto a tutele

crescenti, indubbiamente meno stringente per le aziende, in relazione alle nuove soluzioni indennitarie, dopo la scomparsa dell'art. 18 dello statuto.

## **1. Lavoro a tempo parziale**

Sul part time, non si segnalano significative variazioni, fatte salve alcune modifiche sul piano lavoristico.

Relativamente alla parte contributiva, si osserva che:

Il testo dell'articolo 9 che recita "La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n.638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno" potrebbe apparire fuorviante e non corretto, alla luce di quanto previsto dal medesimo articolo (comma 2), per le finalità assicurative contro gli infortuni sul lavoro, e dalle disposizioni impartite dalla legge n. 389/1989. Questa impone, infatti, di considerare, unicamente, la retribuzione stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Il riferimento alle retribuzioni minimali potrebbe ritenersi valido, solo laddove esistessero contratti collettivi con retribuzioni che si collocano al di sotto delle retribuzioni minimali di legge (art. 7 dl 463/83 conv. legge n. 638/83). L'effetto negativo potrebbe, quindi, dispiegarsi in un minor gettito contributivo a danno dell'INPS e in un minor rendimento, nella misura, per le future prestazioni pensionistiche dei lavoratori interessati. Il lavoro supplementare e le clausole flessibili ed elastiche richiedono un attento monitoraggio sotto il profilo previdenziale. Va, infatti, approfondito la loro incidenza sulla percentuale di part time che ha effetti ai fini della misura della pensione per coloro cui si applica ancora il sistema retributivo nei periodi interessati.

## **2. Lavoro intermittente**

L'elemento di maggior criticità, riguardo all'utilizzo di questo istituto, è rappresentato dalla modalità di comunicazione preventiva delle prestazioni del lavoratore (modalità semplificate prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo di prestazioni non superiore a 30 gg., anche mediante sms o posta elettronica). I dati relativi ai lavoratori, all'inizio

dei rapporti e alla collocazione di questi nell'arco del mese al quale si riferiscono, non sono immediatamente conoscibili dagli Istituti previdenziali e assicurativi al pari di quelli contenuti nelle ordinarie comunicazioni unilav. Tali modalità, ancorché semplificate, non consentono agli Istituti interessati (INPS in primis) di effettuare con immediatezza le necessarie verifiche sulla genuinità e la corretta instaurazione di tali rapporti. Le informazioni relative alle date di effettivo impiego dei lavoratori intermittenti sono ottenibili soltanto mediante richiesta diretta all'azienda.

Si suggerirebbe, a tal fine, l'inserimento delle predette comunicazioni in un sistema telematico che renda immediatamente evidenti agli Istituti previdenziali e assicurativi le informazioni relative all'assunzione di lavoratori intermittenti o, in alternativa, l'implementazione del sistema unilav.

Si rappresenta che l'indennità di disponibilità in deroga al minimale, quindi senza contrazione, comporta un minor gettito contributivo e comunque un effetto sulle prestazioni previdenziali che può incidere negativamente sul calcolo della pensione per la parte retributiva qualora il periodo di disponibilità rientri nel periodo di riferimento della retribuzione media pensionabile.

### **3. Contratti a tempo determinato**

Non vi sono particolari modifiche che incidono in ambito previdenziale. Va solo segnalato il cambiamento dei criteri di computo. In particolare, i lavoratori a tempo determinato ai fini dell'applicazione di discipline di fonte legale o contrattuale vengono conteggiati sul numero medio mensile impiegato negli ultimi due anni.

### **4. Apprendistato professionalizzante**

Le modifiche riguardano aspetti di semplificazione e non incidono sulla sfera contributiva.

La norma prevede, come in precedenza, la registrazione di tutti gli interventi formativi interni ed esterni all'azienda in un apposito libretto formativo, attestante il requisito essenziale e costitutivo del contratto di apprendistato. La formazione del lavoratore, specie quella interna all'azienda, è spesso oggetto di violazione da parte di quei datori di lavoro che utilizzano il contratto di apprendistato finalizzandolo ad un mero risparmio contributivo, anziché a beneficio della crescita professionale del lavoratore e del suo progressivo inserimento nei processi produttivi. Gioverebbe a tutti i soggetti pubblici coinvolti, l'INPS

tra questi, una più attenta certificazione di tutti gli interventi formativi effettuati in favore dei lavoratori, mediante l'istituzione di un libretto formativo elettronico sul quale registrare, entro precise e inderogabili scadenze, ogni fase formativa, rispettosa dei canoni minimi richiesti, in termini di durata e qualità degli interventi. Attualmente la formazione interna all'azienda è annotata in un registro in formato cartaceo, custodito dall'azienda medesima. Tale misura potrebbe ridurre gli abusi nell'utilizzo di detti contratti e l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte del corpo ispettivo del Ministero del Lavoro (cd "disposizione"), e dell'INPS con il recupero delle relative contribuzioni ordinarie omesse.

L'articolo 45, comma 4 della norma in commento dispone che "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge".

Rispetto al vigente testo dell'art. 7, c. 4, d.lgs. n. 167/2011, l'assunzione in apprendistato (solo professionalizzante), senza limiti di età, è prevista non solo per lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ma anche per i beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

Stante il generico riferimento ai trattamenti di disoccupazione, la disposizione si deve evidentemente intendere relativa non solo a coloro che beneficiano di trattamenti NASpI, ma anche a lavoratori che beneficiano di trattamenti speciali di disoccupazione in edilizia e quelli previsti per i lavoratori agricoli.

Inoltre, per l'assunzione in apprendistato di tali lavoratori continua a trovare applicazione il regime contributivo ex art. 25, comma 9, legge n. 223/91 e l'incentivo di cui all'art. 8, co. 4, legge n. 223/91.

In proposito si osserva che, come stabilito dalla legge n. 92/2012, tali disposizioni saranno abrogate, a far tempo dal 1° gennaio 2017.

Nel silenzio della disposizione in commento, resta da stabilire quale sarà il regime contributivo per i rapporti di apprendistato con i disoccupati a far tempo dal 1° gennaio 2017, a meno che non si voglia ritenere che la previsione abbia carattere sperimentale e termini alla fine del 2016.

## **5. Stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA**

Il testo prevede la possibilità di assumere, a tempo indeterminato, i lavoratori già impiegati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto e titolari di partita IVA non rispondenti ai canoni di regolarità richiesti per tali tipologie di inquadramento, previa procedura di conciliazione sottoscritta dai lavoratori, con rinuncia a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro. Tale strumento, con obbligo per le aziende di non recedere dal rapporto di lavoro per un periodo minimo di dodici mesi, prevede l'estinzione di tutti gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto pregresso. In tale fattispecie, ancorché finalizzata alla regolarizzazione dei rapporti non conformi alle norme, appare eccessivamente sproporzionato il vantaggio tratto dalle aziende, consistente nell'azzeramento di qualsiasi obbligo contributivo riferito a rapporti di lavoro instaurati in epoche precedenti. L'effetto negativo, inoltre, è dato dall'impossibilità per gli Istituti previdenziali e assicurativi di procedere al recupero di tutta la contribuzione dovuta per le pregresse occupazioni, ricadenti all'interno dei termini prescrizionali, con consistente perdita di gettito contributivo per l'INPS, oltre all'annullamento per i lavoratori di ogni possibile tutela della propria posizione assicurativa.

Al fine di mitigare tale effetto negativo sulla gestione interessata, sarebbe opportuno prevedere, in sede di stabilizzazione, l'obbligo per il datore di lavoro di versare almeno i contributi non pagati alla gestione separata, maggiorati dell'interesse legale e senza sanzioni.

Inoltre, va valutata l'eventuale incidenza dello sgravio previsto attualmente per il 2015, in caso di sua proroga.

Va ricordato, infine, che per i lavoratori iscritti alla gestione separata non opera l'automaticità delle prestazioni ex articolo 2116 c.c.

## **6. Contratti a progetto e associazione in partecipazione con apporto di lavoro**

L'abrogazione degli artt. da 61 a 69-bis d.lgs. n. 276/2003, pone fine all'istituto delle "prestazioni occasionali", delle quali negli anni si è registrato un abuso, essendo le stesse completamente prive di tutela previdenziale per i compensi rientranti nel limite di € 5.000 annui;

L'art. 50 supera l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e pone fine, quindi, anche in questo caso ad un istituto del quale negli anni si è registrato un abuso per coprire rapporti di lavoro subordinato.

Proprio per tale ragione tale istituto è stato interessato recentemente da norme di stabilizzazione.

## **7. Lavoro accessorio**

L'art. 51 estende la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio, che pure è stato sinora utilizzato sovente in modo distorto, ma al contempo l'art. 52 stabilisce modalità verosimilmente più vincolanti per l'acquisizione dei voucher e per la comunicazione obbligatoria di inizio prestazione da parte dei datori di lavoro imprenditori e liberi professionisti.

La previsione che solo il parametro oggettivo del compenso annuo stabilisce l'utilizzabilità del lavoro accessorio facilita l'attività di vigilanza e riduce i rischi di contenzioso.

Gli effetti della riduzione della contribuzione figurativa per i percettori di ammortizzatori sociali che prestano lavoro accessorio può provocare effetti indesiderati sull'importo della pensione dei soggetti interessati, qualora non sia previsto un sistema che consenta l'accreditabilità di questa contribuzione alla gestione di provenienza e non alla gestione separata.