

“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

Nota a cura del Dipartimento Politiche Migratorie Donne e Giovani

Con riferimento al suddetto testo evidenziamo quanto di nostra competenza relativamente ad alcune misure di maggiore rilievo:

PREMESSA

La Legge n. 92/2012 sulla Riforma del Mercato del Lavoro pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 136 alla Gazzetta Ufficiale del 3 luglio 2012 che sarà in vigore dal prossimo 18 luglio contiene interventi specifici in materia di:

- flessibilità in uscita, riequilibrio delle attuali tipologie contrattuali e norme riguardanti il licenziamento
- ammortizzatori sociali
- tutele in costanza di rapporto di lavoro
- ulteriori disposizioni sul mercato del lavoro

Obiettivo del provvedimento è rendere più dinamico il mercato del lavoro nell’ottica di favorire l’occupazione, soprattutto a vantaggio delle categorie più vulnerabili, a partire dai giovani e dalle donne.

E’ espressa, inoltre, la volontà di promuovere modalità partecipative di relazioni industriali coerenti con gli indirizzi assunti in sede europea, come riportato nella Legge, ma anche, per quanto ci riguarda, con gli impegni derivanti dall’applicazione dell’Accordo sul nuovo modello contrattuale che, attraverso la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, punta a migliorare tanto le condizioni di lavoratrici e lavoratori quanto il processo competitivo delle imprese. A riguardo è positiva la conferma in termini strutturali degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con relativo finanziamento a valere su uno stanziamento di 650 milioni di euro (Art. 4 commi 28-29).

Segnaliamo altresì, come positiva l’istituzione presso il Ministero del Lavoro in concorso con Istat, Inps, Parti Sociali più rappresentative sul piano nazionale e altri soggetti, di un apposito “Sistema permanente di monitoraggio e valutazione” - una vera e propria banca dati che elabora periodicamente dati individuali anonimi completi disaggregati e di genere con indicazioni specifiche inerenti l’attivazione di rapporti di lavoro, durata, stato di disoccupazione etc.

Questo intervento risponde alla richiesta più volte da noi auspicata di un “Osservatorio/task-force” permanente sull’occupazione, in particolare giovanile e femminile.

Donne

Di fronte ad un tasso di occupazione femminile basso (c.a 46%) rispetto agli obiettivi europei, fermo restando la validità delle misure adottate, non possiamo esimerci dal segnalare come parziali o non condivisibili alcune scelte. In particolare:

- contratto di inserimento: *a commento dell'abrogazione degli articoli relativi alla tipologia in esame (v. Art. 1 commi 14-15) che resta valida solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2012, ci sembra utile ribadire che tale scelta non è condivisibile in quanto il contratto di inserimento è uno strumento utile non solo per l'ingresso nel mercato del lavoro proprio di giovani e donne, soprattutto nelle aree svantaggiate del Sud, ma anche per le stesse aziende con benefici di tipo fiscale e contributivo. Il ricorso a "incentivi" in luogo del "contratto di inserimento" per favorire assunzioni, a decorrere dal 2013, di soggetti vulnerabili, tra cui le donne e gli over 50, ai sensi del Regolamento CE 800/2008 (v. Art. 4 commi 8 e succ.), ci sembra una soluzione limitata e non strutturata nel tempo.*
- lavoro a tempo parziale: *le misure previste agevolano l'azione di tutela nei confronti di questi lavoratori, di cui un numero consistente è costituito da donne (Art. 1 comma 20). Tuttavia ci sembra utile segnalare che la stessa azione appare ancora troppo debole se si guarda soprattutto ai risvolti sul versante contributivo/pensionistico, rispetto a cui sarebbe necessario avviare una riflessione anche sul versante economico a fronte del fatto che l'attuale sistema previdenziale prevede che le pensioni future, basate sul sistema contributivo, saranno erogate con riferimento a quanto effettivamente versato. Da ciò l'importanza di intervenire sul sistema di welfare attualmente inadeguato per favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro che invece, se potenziato, contribuirebbe ad eliminare il gap retributivo, contributivo e occupazionale delle donne.*

Contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco

(Art. 4, commi 16 e seguenti)

La Legge si pone l'obiettivo di portare a soluzione, attraverso regole più stringenti, il fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco" che si verifica al momento dell'assunzione quando il datore di lavoro fa firmare alla lavoratrice o al lavoratore una lettera di dimissioni senza data e che solitamente poi viene utilizzata in caso di maternità, durante la cura dei figli e per assenza prolungata per malattia.

Sul fenomeno i dati forniti dall'Istat (Rapporto annuale 2010) evidenziano che "circa 800 mila madri nel 2008-2009 hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o sono state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza".

Il numero, invece, delle dimissioni delle lavoratrici madri/lavoratori padri convalidate nel 2011 ai sensi dell'art. 55 del D.Lgvo. 151/2001 ha riguardato 17.175 donne e 506 uomini, mentre la fascia di età maggiormente interessata comprende quella tra 26 e 35 anni (Fonte: Ministero del Lavoro - Convalida dimissioni).

La nuova Legge prevede che le dimissioni e le risoluzioni consensuali per essere efficaci debbano essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, oppure dalla Direzione provinciale del lavoro o Centro per l'Impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL stipulati dalle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale, oppure sospensivamente condizionata alla sottoscrizione da parte della lavoratrice o del lavoratore di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di abusi sono previste sanzioni amministrative, salvo che il caso non costituisca reato. Non si esclude, inoltre, la possibilità di un ulteriore decreto esemplificativo in materia.

La volontà di contrastare efficacemente il fenomeno delle dimissioni in bianco risponde ad una esplicita richiesta della Cisl che nei mesi scorsi si è più volte espressa, anche attraverso iniziative unitarie e insieme ad altre associazioni e donne della società civile e non solo (v. lettera e incontro con il Ministro Fornero, raccolta firme, mobilitazione sui territori etc.).

In questo senso auspichiamo che le modalità e le procedure di intervento individuate nella Legge siano pragmaticamente efficaci e tali da superare le criticità emerse nell'applicazione della precedente normativa (ex L.188).

Da sottolineare come positiva l'estensione da uno a tre anni di vita del bambino (con adeguamenti in caso di affido/adozioni) del periodo entro cui le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

Misure di sostegno alla genitorialità

(Art. 4, commi 24 -26)

L'intervento prevede di sperimentare per gli anni 2013-2015 un congedo obbligatorio di paternità di complessivi tre giorni pagati al 100% da utilizzare entro i 5 mesi dalla nascita di un figlio. Di questi giorni solo 1 è obbligatorio e individuale mentre i restanti 2 sono facoltativi e in sostituzione della madre.

Per quanto riguarda le madri lavoratrici si prevede la possibilità di utilizzare appositi voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting da richiedere al datore di lavoro per la "gestione" degli 11 mesi successivi al periodo di astensione obbligatoria. Si terrà conto dell'ISEE e un apposito decreto da emanare successivamente dovrà normare tale materia.

A commento riteniamo che, al di là dell'entità oggettivamente limitata del congedo obbligatorio di paternità, si tratti, comunque, di un primo passo nella direzione di quel cambiamento culturale necessario ed auspicato anche dall'Europa con apposite direttive e raccomandazioni per agevolare la conciliazione vita/lavoro in una logica di condivisione delle responsabilità genitoriali.

Contribuire alla "cultura" della condivisione delle responsabilità genitoriali è una "azione positiva". In questo senso il riferimento alle sole madri lavoratrici del possibile ricorso e utilizzo di

voucher per servizi di baby-sitting è contraddittorio e fuorviante rispetto al principio di pari opportunità e agli obiettivi espressi dalla stessa Legge.

Inoltre, riguardo ai parametri ISEE della famiglia, riteniamo che occorrerà verificare che nell'adottando decreto i criteri di valutazione siano tali da salvaguardare, a partire dai redditi più bassi, l'effettivo principio di equità.

Sul fronte finanziamenti delle suddette misure segnaliamo, tra l'altro, il ricorso alle risorse contenute nel "Fondo Occupazione Giovani e Donne" (art. 24, comma 27 L. 214/2011).

Giovani

La Legge in esame si propone di agevolare l'ingresso e la permanenza dei giovani nel mercato del lavoro. In questo senso è positivo l'approccio che indica nel contratto a tempo indeterminato la forma contrattuale da prediligere nell'instaurazione di un rapporto di lavoro così come, in coerenza con quanto più volte auspicato dalla Cisl, l'apprendistato è parimenti da valorizzare come modalità prevalente nella instaurazione dei rapporti di lavoro di ingresso per i giovani.

I dati Istat sull'occupazione di luglio confermano il quadro allarmante dei mesi precedenti, con percentuali di disoccupazione per i giovani che superano il 36% e con punte più elevate nelle aree del Mezzogiorno. Tutto questo rende ancora più urgenti misure che garantiscano una maggiore continuità nelle carriere lavorative frammentate e discontinue dei giovani, contrastando efficacemente le cosiddette forme di "flessibilità malate" a vantaggio di quelle che aiutano concretamente i giovani ad entrare e permanere nel mercato del lavoro.

Si pongono questo obiettivo le modifiche apportate alle diverse tipologie contrattuali esistenti, con particolare riferimento a quelle maggiormente diffuse e proprie del mondo giovanile tra cui figurano il contratto a tempo determinato e il contratto a progetto rispetto ai quali auspichiamo una attenta verifica e monitoraggio.

Sulle collaborazioni a progetto è positivo l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle collaborazioni spurie nell'ottica di salvaguardare la natura autonoma/parasubordinata della vera collaborazione.

E' coerente con quanto auspicato dalla Cisl l'aumento dei contributi per ridurre la forbice con il lavoro dipendente, tuttavia, riteniamo resti da chiarire la destinazione e soprattutto l'utilizzo dei proventi derivanti da tale innalzamento. A riguardo riteniamo utile tornare sulla questione legata al Fondo di Gestione Separata Inps e alle prestazioni esigue da esso erogate (v. maternità, ANF, malattia) e non erogate (v. formazione, avvio previdenza complementare).

Per quanto attiene alla riconferma dell'attuale una tantum in favore dei collaboratori, sebbene tale copertura sia stata nella sua entità potenziata va però rilevato che occorrerà verificare quante persone effettivamente beneficeranno di tale ammortizzatore a fronte del fatto che i requisiti di accesso restano "stringenti".

Ci sembra, altresì, utile sottolineare l'importanza del Fondo Speciale-Gestione Separata Inps con riferimento al ruolo presente e futuro di questo "fondo speciale" "settoriale" e alle coperture assicurative/mutualistiche da esso erogate/bili come sopra descritte.

Immigrati

Valutiamo positivamente la decisione (Art. 4 comma 30) di facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e lavoratori immigrati già presenti sul territorio nazionale che abbiano perso il posto di lavoro. In particolare, l'allungamento del permesso di soggiorno per attesa occupazione, precedentemente di sei mesi, "per un periodo non inferiore ad 1 anno, ovvero per tutto il periodo di durata della prestazione di sostegno al reddito percepita dal lavoratore straniero" rientra pienamente tra le proposte Cisl in favore del lavoro regolare degli immigrati e delle loro famiglie.

A riguardo ricordiamo che sulla suddetta misura la Cisl, insieme a Cgil e Uil, si è impegnata concretamente mediante una serie di azioni e mobilitazioni non solo per scongiurare il rischio di una paventata cancellazione della stessa durante l'iter parlamentare ma anche per chiedere misure ulteriori in favore del lavoro regolare.

In materia di lavoro e inclusione sociale ribadiamo, infine, che la Cisl ha avanzato da tempo una serie di proposte presentate al "Tavolo Immigrazione" istituito presso il Ministero per la Cooperazione Internazionale e l'Integrazione con confronto ancora in atto.