*www.bolletinoadapt.it*, 11 giugno 2012

# Tipologie contrattuali e sostegno alla genitorialità: dubbi operativi

di Nicola Porelli

Il dizionario Treccani sotto la voce "riforma" riporta la seguente definizione: "modificazione sostanziale, ma attuata con metodo non violento, di uno stato di cose, un'istituzione, un ordinamento, ecc., rispondente a varie necessità ma soprattutto a esigenze di rinnovamento e di adeguamento ai tempi…".
È assodato che il nostro mercato del lavoro ha bisogno di rinnovamento. Sicuramente c'è bisogno che il sistema lavoro si adegui ai tempi. Da più parti si sente la necessità di una riforma del lavoro ma soprattutto per il lavoro.
Il problema è capire se l'adeguamento ed il rinnovamento sono compatibili con l'attuale crisi economica globale e soprattutto se la riforma oggi in discussione abbia i giusti ingredienti per rilanciare il mercato del lavoro e non corra, invece, il rischio di affossarlo ulteriormente a causa di procedimenti ingessanti, complicazioni burocratiche e pressoché inesistenti incentivi per l'assunzione di personale dipendente.
Giusto regolamentare situazioni al limite del lecito, corretto limitare gli abusi, doveroso, però, in questa particolare fase economica cercare di dare al sistema produttivo degli strumenti per rilanciare le assunzioni, in particolar modo per le fasce più deboli della popolazione: donne e giovani.
Si sotto riportano alcune considerazioni in "pillole" su alcuni aspetti centrali della c.d. riforma del lavoro, approvata dal Senato della Repubblica il 31 maggio 2012 e ora all'esame della Camera dei Deputati (Ddl n. 3249 – A).

**Art. 3 – contratti a tempo determinato**
L'articolo 3 del DDL, contenente modifiche al DLGS 368/2001, esordisce stabilendo che "il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro". Il testo approvato dal Senato ha aumentato da 6 a 12 mesi, rispetto il testo adottato dal Consiglio dei Ministri il 4 aprile 2012, la durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato senza necessità di motivazioni (il c.d. causalone: ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo). Tale periodo "acausale" vale anche per la prima missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato.
La nuova formulazione del testo introduce la possibilità, per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in alternativa ai 12 mesi "acausale", di non apporre la causale qualora l'assunzione a tempo determinato o il contratto di somministrazione a tempo determinato vengano stipulati nell'ambito di un processo organizzativo (avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, rilevante cambiamento tecnologico, progetto di ricerca e di sviluppo, proroga di una commessa consistente...), e nel limite del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.
La stessa contrattazione potrà ridurre a 20 e 30 giorni, in conformità alla durata del rapporto di lavoro maggiore o minore di 6 mesi, contro i 60 e 90 giorni previsti dal DDL in discussione, gli "intervalli" che devono intercorrere tra successivi contratti di lavoro a termine, al fine di evitare che il contratto si consideri a tempo indeterminato.
Per le ipotesi di "sforamento" (prosecuzione del rapporto dopo il termine stabilito dal contratto

stipulato), al massimo 30 giorni per i contratti fino a 6 mesi e 50 giorni per i contratti di durata superiore, il datore di lavoro dovrà comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la "nuova" data di fine rapporto.
Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali dovranno indicare entro un mese dalla entrata in vigore della disposizione le nuove modalità di comunicazione.
Se da un lato i nuovi "intervalli" dovrebbero scoraggiare i comportamenti fraudolenti dei datori di lavoro più "furbetti", dall'altro lato intervalli così lunghi limitano la c.d. buona flessibilità di cui il mercato del lavoro ha sempre più necessità.
Si sottolinea che la non necessità di una causale riguarda il "primo rapporto a tempo determinato". Ma come fare per "ricordare" che il lavoratore che si va ad assumere non ha già prestato attività nella stessa azienda a distanza di anni se non in alcuni casi di decenni? C'è un termine prescrizionale? La possibilità di un primo rapporto a tempo determinato "acausale" sussiste anche nel caso di precedenti rapporti di lavoro con lo stesso lavoratore con altre tipologie contrattuali (es. apprendistato) cessate per volontà del lavoratore?
Nelle ipotesi di contratto "acausale" previste dalla contrattazione collettiva si moltiplicano le possibilità di futuri contenziosi. Si amplia la prospettiva discrezionale del giudice in caso di contenzioso. Quand'è che un servizio è innovativo? Quand'è che un cambiamento tecnologico è rilevante? E chi può stabilire se una commessa è consistente?
Viene previsto che per il calcolo del tetto massimo di trentasei mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato, concernenti mansioni equivalenti e svolti tra i medesimi soggetti, devono essere considerate anche le somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
La novella si propone un intento nobile: evitare l'abuso del lavoro a tempo determinato reiterato anche con l'utilizzo di diverse forme contrattuali. Come scritto sopra, però, il monitoraggio di detti periodi non è di facile gestione a distanza di anni e magari alla presenza di cambi di gestione.

**Art. 5 – apprendistato**
L'art. 5 modifica il DLGS 167/2011 (T.U. apprendistato) prevedendo che, eccetto per quanto potrà essere previsto per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali, la durata minima del contratto di apprendistato non potrà essere inferiore a 6 mesi. Bene che il legislatore sia intervenuto per introdurre un minimo oltre che un massimo già stabilito. Sembra però troppo breve tale limite minimo per due semplici motivi. Il primo è che il contratto di apprendistato prevede un percorso lavorativo – formativo di un certo spessore e sembra improbabile che un percorso serio e completo possa esaurirsi in così poco tempo. Il secondo motivo è che per l'apprendistato sono previste delle significative riduzioni contributive durante il rapporto e per l'anno seguente la qualifica, e quindi potrebbe aversi un periodo "agevolato" post apprendistato due volte più lungo rispetto la durata del contratto di apprendistato.
Il testo modificato, precisa che nel caso di recesso al termine del periodo formativo, dopo il quale decorre il preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato stesso.
Inoltre viene stabilito che i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità non possono assumere apprendisti in numero superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio. I datori di lavoro con un numero di lavoratori da dieci unità in su devono, invece, rispettare una proporzione di 3 a 2 di apprendisti rispetto le maestranze specializzate.

**Art. 7 – lavoro intermittente**
L'articolo 7 del Ddl con le modifiche apportate dal Senato reintroduce il contratto di lavoro intermittente (con rinnovati requisiti anagrafici) con soggetti con più di cinquantacinque anni d'età e con soggetti con meno di ventiquattro anni d'età. Viene chiarito che per questi ultimi le prestazioni contrattuali possono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
Viene previsto l'obbligo di comunicare prima dell'inizio della prestazione lavorativa o "di un ciclo integrato di prestazione di durata non superiore a trenta giorni", la durata della prestazione alla Direzione territoriale del lavoro mediante sms, fax o posta elettronica.

Prima domanda, cosa si intende per "ciclo integrato di prestazione di durata non superiore a trenta giorni"? Tale definizione si presta facilmente a diverse interpretazioni.
Per quanto concerne le modalità di comunicazione, se da un lato è apprezzabile la scelta di adottare sistemi facilmente e velocemente utilizzabili e soprattutto al passo con i tempi, dall'altro possono sorgono dei dubbi sul valore legale ai fini della prova che queste modalità di comunicazione possono avere.
In caso di mancata (ovvero non provabile) comunicazione, il datore di lavoro rischia una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relaziona a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione preventiva.
Come si può facilmente notare il sistema sanzionatorio è notevolmente appesantito. Per evitare di incorrere in tali sanzioni potrebbe essere utile predisporre un sistema di risposta automatica di ricezione da parte della pubblica amministrazione per dare conferma e tranquillità all'azienda mittente e/o al suo intermediario.

**Art. 8 – lavoro a progetto (e "tariffe minime")**
Viene ribadito che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito. Si prevede che vengano stabiliti dei minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo e in base alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. Tali minimi devono essere stabiliti da "apposita" contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Se fino a questo punto quanto previsto dal legislatore sembra creare una nuova contrattazione collettiva nazionale per gli aspetti "retributivi" dei lavoratori a progetto, desta qualche perplessità il fatto che in mancanza di questa contrattazione, si debba far riferimento alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali, il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.
Ma così stabilendo non si rischia di "assimilare", sempre di più e anche sotto un profilo economico, il lavoro a progetto a quello dipendente? Ma il lavoratore a progetto non è un lavoratore autonomo? Stiamo assistendo in altri ambiti normativi all'abolizione delle "tariffe minime professionali" e contemporaneamente assistiamo, grazie a questa previsione legislativa, all'introduzione di una sorta di "tariffe minime" per i lavoratori a progetto che fino a prova contraria dovrebbero essere lavoratori autonomi.
Il nobile intento del legislatore di evitare abusi di questa (a volte abusata) forma contrattuale, prevedendo compensi adeguati e collettivamente stabiliti, almeno nei minimi, va a "sbattere" contro la natura stessa di questa tipologia di lavoro che per "merito" del legislatore si sta sempre più appiattendo verso il lavoro dipendente ed è sempre meno autonoma e sempre più (para)subordinata.

**Art. 9 – altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo**
Per quanto concerne le "altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo" da soggetti titolare di partita IVA, vengono anzitutto stabiliti tre parametri per verificarne la "genuinità". Nel caso si riscontrino due su tre dei seguenti parametri, il rapporto si presupporre come coordinato e continuativo a progetto con i conseguenti obblighi contributivi:

a) che la collaborazione abbia una durata complessiva superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare;
b) che il corrispettivo derivante costituisca l'80% dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare;
c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa presso una delle sedi del committente.

Sarebbe stato preferibile stabilire come anno di riferimento l'anno civile e/o l'anno fiscale anziché

l'anno solare per comprensibili difficoltà gestionali.
Il parametro dell'80% dei corrispettivi non è di facile reperimento da parte del committente per vari motivi. Prima di tutto per motivi di riservatezza. In secondo luogo perché il lavoratore potrebbe non essere a conoscenza anticipatamente dei corrispettivi complessivi che percepirà nell'anno solare.
Inoltre dovrebbe essere adottato un principio di cassa? Ovvero un principio di competenza?
Questi sono solo alcuni dei punti critici che creeranno non pochi problemi nell'applicazione di tale previsione legislativa.
Con il passaggio della riforma in Senato è stato previsto che la presunzione sopra riportata non operi quando la prestazione lavorativa presenti i seguenti requisiti (si presume congiuntamente):

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto dell'attività;
b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,5 volte il trattamento minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali (L. 223/90) (che per il 2012 è pari ad euro 18.667 annui).
Come si possono individuale i "significativi percorsi formativi"? E quando una esperienza lavorativa è "rilevante"?
E ancora, il limite di reddito di 18.667 euro (importo rivalutato annualmente) può essere così determinante per poter sostenere che un lavoratore è autonomo a tutti gli effetti?
Chiaro che quanto previsto e sopra riportato serve per evitare la presunzione automatica di riconduzione del rapporto alla collaborazione coordinata e continuativa, ma sembra abbastanza criticabile il sistema utilizzato. O forse, come ha sostenuto anche uno dei relatori in Senato, il senatore Tiziano Treu, quanto previsto è sempre "meglio di niente…".
Restano escluse da tale previsione le professioni intellettuali che svolgono attività lavorative per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali.
Sicuramente l'iscrizione ad un albo professionale è un indice di consapevolezza dell'autonomia con cui vuole operare il lavoratore. Purtroppo, però, in certi ambiti soprattutto professionali, l'iscrizione ad un albo costituisce un requisito essenziale per poter entrare come "finti" autonomi nel mondo professionale e svolgere l'attività in modo pressoché dipendente e al subordine di qualche professionista senza etica.
Condivisibile l'intento del legislatore di limitare gli abusi anche se il campo è di difficile definizione. Sicuramente quanto previsto può costituire un buon deterrente per evitare comportamenti fraudolenti.

**Art. 11 – lavoro accessorio**
Dal limite dei 5.000 euro di compenso annui per committente si passa al limite dei 5.000 euro annui complessivi (tra tutti i committenti) rivalutati annualmente. Anche in questo caso il legislatore fa riferimento all'anno solare. Sarebbe stato preferibile adottare come riferimento l'anno civile e/o fiscale.
Oltre al limite complessivo annuo dei compensi di 5.000 euro, viene introdotto dal Senato un limite annuo per ciascun singolo committente, imprenditore commerciale o professionista, pari a euro 2.000, rivalutati annualmente.
In agricoltura è possibile utilizzare il lavoro accessorio per le attività lavorative di natura occasionale aventi carattere stagionale da parte di pensionati e giovani con meno di 25 anni se studenti (per attività stagionali per studenti non universitari, in qualsiasi periodo dell'anno per gli iscritti ad un ciclo di studi presso l'università).
Viene stabilito che i buoni sono "orari, numerati progressivamente e datati".
Quest'ultima previsione stabilisce il rapporto di un buono per ciascuna ora di lavoro. Questo servirà per evitare di avere rapporti formalmente corretti ma con "compensi" non congrui rispetto alle ore lavorate.
La nuova formulazione dell'articolo 70 del DLGS 276/2003 non limita l'utilizzo agli ambiti a cui

precedentemente era “riservata” questa tipologia contrattuale (piccoli lavori domestici, insegnamento supplementare, giardinaggio, manifestazioni….).

**Art. 58 – tutela della maternità e paternità e contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco**

Il legislatore ha deciso di colpire duramente le c.d. dimissioni in bianco introducendo un sistema di controllo – convalida più ampio e un sistema sanzionatorio particolarmente pesante.
Infatti, la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore

- durante i primi tre anni di vita del bambino
- ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o affidato
- ovvero per le adozioni internazionali nei primi tre anni dall’ingresso nel nucleo familiare del minore (in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità)

devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.
Quindi passa dagli attuali uno a tre anni di vita del bambino il periodo in cui é necessario dimostrare, ai fini dell’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, la piena volontà del/della lavoratore/lavoratrice, l’assenza di costrizione.
L’intento è chiaro e condivisibile: tutelare maggiormente una fase impegnativa e delicata della vita di ciascun genitore lavoratore dipendente.
Da un punto di vista operativo, però, le cose si complicano notevolmente perché i datori di lavoro dovranno tenere monitorate le presenze di “giovani” figli nel nucleo familiare dei propri lavoratori dipendenti per un periodo notevolmente più lungo di ben tre volte rispetto l’attuale.
Bisognerà prestare notevole attenzione ai lavoratori (da poco) assunti che rassegneranno le dimissioni ovvero con i quali si sottoscriverà una risoluzione consensuale: potrebbe, infatti, verificarsi il caso di dipendenti (soprattutto donne) che per motivi personali potrebbero non portare a conoscenza il proprio datore di lavoro dell’esistenza di figli di età inferiore ai tre anni.
La cosa più sensata sarà quella di far dichiarare (altra dichiarazione!!!) ai neoassunti la presenza o meno di figli (al di là delle detrazioni fiscali o degli assegni per il nucleo familiare) con i principali dati anagrafici.
La convalida è indispensabile per rendere efficace la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale.
I contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, potranno individuare sedi di convalida diverse rispetto la Direzione territoriale del lavoro.
Un modo semplificato che può essere utilizzato in alternativa per convalidare il contratto è quello di far sottoscrivere al/alla lavoratore/lavoratrice una apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione telematica.
Qualora la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida, il rapporto di lavoro si intende risolto nel caso lo stesso non aderisca entro sette giorni dalla ricezione all’invito di presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro, ovvero all’invito di sottoscrivere la comunicazione di cessazione trasmessa dal datore di lavoro, ovvero qualora non effettui la revoca.
Nei sette giorni citati la lavoratrice (o il lavoratore) ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. Il rapporto di lavoro se nel frattempo si era interrotto per effetto del recesso, torna ad aver corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca (per tale periodo intermedio non matura retribuzione).
La sanzione prevista per il lavoratore che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con una sanzione amministrativa particolarmente pesante: da euro 5.000 a euro 30.000.
L’impostazione normativa del legislatore è sicuramente condivisibile da un punto di vista teorico ed etico. L’intento è quello, come si diceva, di tutelare maggiormente il/la lavoratore/lavoratrice in occasione dell’ingresso in famiglia di un “nuovo” componente.
Si tratterebbe di capire statisticamente la reale portata del problema delle c.d. dimissioni in bianco.

In quanti casi nel sistema del lavoro attuale il lavoratore è costretto a firmare fogli in bianco che poi vengono utilizzati come lettere di dimissioni o di risoluzioni consensuali?
Come in tutti gli ambiti è giusto prevedere dei sistemi per evitare abusi e punire fermamente chi tali abusi li commette.
Resta però l'interrogativo: i numeri delle c.d. dimissioni in bianco giustificano un sistema che peserà sulle economie dei tempi dei datori di lavoro e perché no, anche dei dipendenti?

**Art. 59 – sostegno alla genitorialità**

L'articolo in commento si pone come fine quello di "sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della copia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro….".
Chi ben comincia….
Con questa condivisibile premessa il legislatore ha stabilito l'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un "periodo di un giorno" entro i cinque mesi dalla nascita del figlio.
Lo stesso padre ha facoltà nel medesimo "periodo" di astenersi per ben altri due giorni.
In tale ultima ipotesi deve esserci accordo e alternanza con la madre.
I tre giorni sono indennizzati al 100% a carico dell'Inps.
Quindi il nostro legislatore pensa di promuovere la condivisione dei compiti tra madre e padre obbligando quest'ultimo neo-genitore a rimanere a casa per un, dicasi un, giorno?
Inoltre, per i restanti due giorni non deve esserci contemporaneità di astensione con la madre.
Dunque se la madre dopo il congedo di maternità (ex maternità obbligatoria, 3 o 4 mesi dopo il parto) torna al proprio posto di lavoro non ci sono problemi di contemporaneità, in caso contrario, se la madre utilizza il congedo parentale (ex maternità facoltativa, 6 mesi, solitamente almeno in parte dopo il congedo di maternità) la stessa deve tornare al lavoro per due giorni entro i cinque mesi del figlio per consentire al padre di usufruire di questo diritto.
Senza essere irriverente nei confronti del legislatore mi sembra una scelta abbastanza ridicola.
Se si vuole sostenere la genitorialità e promuovere la condivisione dei compiti bisognerebbe prevedere dei tempi più congrui per favorire la conciliazione della cura dei figli e dei tempi di vita e lavoro. Certo, come si diceva chi ben comincia…ma l'impressione è che si sia iniziato un po' troppo timidamente.
Lo stesso articolo prevede, inoltre, in alternativa per la madre che non intende utilizzare il congedo parentale, la corresponsione per undici mesi dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.
Con successivo decreto saranno stabiliti i criteri di accesso, le modalità di utilizzo, il numero e l'importo dei voucher che dovranno tener conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.
Questo potrebbe creare un utile ammortizzatore di spesa per un momento così delicato, da un punto di vista economico ma non solo, come è quello del ritorno della neo madre al lavoro post congedo di maternità.

***Nicola Porelli***
Consulente del lavoro