



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Camera dei Deputati

XI Commissione Lavoro pubblico e privato

A.C. 2660

“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”

Audizione

28 ottobre 2014

Premessa

Il disegno di legge oggetto dell'odierna audizione, approvato in prima lettura dall'Assemblea del Senato nella seduta dell'8 ottobre 2014, si propone di innovare in materia incisiva l'ordinamento lavoristico e il mercato del lavoro, attraverso il conferimento al Governo di importanti deleghe volte a riformare gli ammortizzatori sociali ridisegnando il sistema delle tutele, i servizi per l'impiego in un'ottica di rafforzamento delle politiche attive, la regolazione del mercato del lavoro attraverso un'azione di semplificazione delle procedure e degli adempimenti connessi a tutte le fasi della gestione del rapporto di lavoro, nonché a rafforzare le misure a tutela della genitorialità e della conciliazione delle esigenze di cura, di vita e lavoro.

Si tratta, dunque, di un provvedimento estremamente ambizioso ed articolato, la cui lettura non può, naturalmente, non tenere conto della circostanza che si tratta di una legge delega, contenente i principi ed i criteri direttivi che dovranno poi informare l'azione del Governo quando sarà chiamato a disegnare concretamente le regole. Da questo punto di vista, va quindi auspicato che il Governo avvii un confronto effettivo con le principali Organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro.

Da ultimo, va ribadito che se è vero che la pre-condizione per creare occupazione è la crescita reale dell'economia, ciò non deve indurre a sottovalutare l'impatto positivo che in tal senso possono dare le riforme tese ad eliminare le rigidità del mercato del lavoro, a rendere il lavoro più flessibile e più produttivo, a migliorare l'efficacia delle politiche attive e ad incrociare meglio la domanda e l'offerta di lavoro. Si tratta di riforme che non possono ulteriormente aspettare.

Di seguito si riportano alcune riflessioni di R.E TE. Imprese Italia suddivise nelle principali tematiche che il disegno di legge delega, nell'articolo unico, affronta.

Ammortizzatori sociali (art. 1, commi 1 e 2)

In primo luogo va osservato che appare condivisibile l'obiettivo di fondo del provvedimento, finalizzato a riportare la cassa integrazione guadagni nella sua originaria funzione di sostegno ai lavoratori in caso di crisi transitorie, assegnando all'ASPI il compito di svolgere la funzione di sostegno economico in caso di disoccupazione involontaria, nell'ambito di un rinnovato quadro di politiche attive finalizzate a favorire la ricollocazione dei lavoratori.

Va naturalmente tenuto conto che, persistendo l'attuale situazione di crisi, occorre che la riforma a regime del sistema degli ammortizzatori sociali non collida con gli schemi e gli strumenti attualmente utilizzati in questa difficile fase di crisi (cassa integrazione in deroga) e con le istituzioni bilaterali esistenti di sostegno al reddito che si sono consolidate, né con l'impianto della legge n. 92/2012 che prevede la costituzione di fondi di solidarietà presso l'INPS per le imprese sopra i 15 dipendenti, soglia che va confermata per l'esclusione dell'obbligo contributivo.

Vanno salvaguardate le vigenti esperienze settoriali, come quella del settore artigiano, che garantiscono il sostegno al reddito dei lavoratori in caso di crisi aziendali attraverso il sistema della bilateralità, ivi compresi i Fondi di Solidarietà Bilaterali, come quello costituito dall'artigianato, per il sostegno al reddito dei lavoratori in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Come pure, per il settore Commercio/Terziario, va tenuto in debita considerazione che le imprese, per le caratteristiche proprie di "servizio al pubblico" della propria attività, utilizzano, in coerenza, le causali della CIGS, mentre non sono interessate da fenomeni di sospensioni brevi.

A tale riguardo va affrontato il problema del rifinanziamento del comma 17 dell'art. 3 della legge n. 92/2012, il quale prevede che ai lavoratori sospesi

per crisi aziendali o occupazionali sia erogata l'indennità Aspi subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del 20% dell'indennità stessa, a carico dei fondi bilaterali. La durata del trattamento non può superare le 90 giornate da computare in un biennio mobile. Per ciascuna delle annualità 2013, 2014, e 2015 questo limite è fissato a 20 milioni di euro.

L'integrazione fra risorse pubbliche e risorse di matrice contrattuale è decisiva per la piena operatività dei Fondi di solidarietà bilaterali. Tale integrazione (che, si ricorda, opera per i brevi periodi previsti dalla legge, cioè 90 giornate nel biennio) ha consentito alle piccole imprese di fruire di un ammortizzatore sociale su misura (cioè: privo di burocrazia, di breve durata - in quanto brevi sono le sospensioni delle piccole imprese - e sottoposto al controllo sindacale) che responsabilizza le imprese in quanto scatta solo con l'integrazione di risorse pubbliche e private. Tale modello si è rivelato fondamentale per evitare riduzioni di personale che graverebbero in maniera molto pesante sul bilancio pubblico ed ha consentito alla bilateralità di affermarsi come modello di relazioni partecipative nelle micro e piccole imprese.

E' quindi fondamentale l'eliminazione del limite temporale del 2015 e l'incremento dello stanziamento finanziario previsto dalla legge.

Inoltre, in materia di Fondi di Solidarietà previsti dalla legge Fornero, per quanto riguarda i settori interessati a costituirli presso l'INPS, come ad esempio il terziario, deve essere individuato un nuovo termine poiché il precedente è scaduto prima della emanazione del decreto ministeriale sul Fondo residuale che avrebbe costituito un importante punto di riferimento.

Si esprime, inoltre, valutazione di contrarietà alla previsione che destina gli eventuali risparmi di spesa derivanti dalla revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni e dei fondi di solidarietà ad altri ammortizzatori o ad altri strumenti di politiche passive. Ciò, non solo

poiché per i fondi viene richiesto dalla legge un bilancio di sostenibilità per 8 anni (e, quindi, eventuali risparmi di spesa servono per la sostenibilità futura), ma soprattutto perché trattandosi di contributi che incidono sul costo del lavoro, eventuali risparmi andrebbero destinati, semmai, alla riduzione dei contributi stessi.

Si deve, inoltre, sottolineare che qualsivoglia riforma del sostegno al reddito non può non essere intesa a invarianza dei costi per il sistema imprenditoriale italiano e con impegno a introdurre il regime, eventualmente modificato, in un arco di tempo congruo per l'implementazione definitiva (ad esempio 2020).

Non possiamo non ribadire che il nodo centrale per le imprese è rappresentato dal costo del lavoro. Si ritiene, pertanto, prioritario avviare interventi per ridurre, anche nel medio termine, l'incremento del costo del lavoro, nei relativi oneri diretti e indiretti.

In questa direzione occorre segnalare il rischio di ulteriori incrementi che potrebbero derivare dai provvedimenti enunciati nel DDL in oggetto riferibili in modo particolare alla riforma degli ammortizzatori sociali nell'ambito di quanto già regolato dalla legge n. 92/2012. Si ritiene, invece, urgente rimodulare tra i settori produttivi le aliquote di compartecipazione agli ammortizzatori sociali, avendo riguardo a considerare le specificità per tipologia di impresa nei diversi settori (si veda la lettera a, numeri 5-6, art. 1, comma 2, del DDL in esame).

Se è certamente apprezzabile l'intento di de-burocratizzare l'accesso agli ammortizzatori sociali mediante forme standardizzate di concessione (art. 1, comma 2, lettera a, numero 2, DDL n. 2660/2014), al contempo, si chiede di applicare pienamente anche rispetto alle aziende prive di sistemi di integrazione salariale, e in via del tutto strutturale e prioritaria, il sistema

dei contratti di solidarietà, rendendo strutturale e permanente, invece che soggetto a rifinanziamento anno per anno, il sistema della Legge 236/93.

Politiche attive (art. 1, commi 3 e 4)

Con riferimento al tema delle politiche attive si coglie in primo luogo, la necessità di una razionalizzazione degli incentivi all'occupazione, mettendo in rilievo che tali strumenti promozionali dovranno essere connessi alla tenuta occupazionale più che a meccanismi di calcolo che valorizzano l'incrementalità delle posizioni lavorative.

Sono, inoltre, auspicabili ulteriori interventi per rendere maggiormente incisive tali misure incentivanti, prevedendo ad esempio che le stesse abbiano carattere strutturale, e che agiscano non solo sul cuneo contributivo ma anche su quello fiscale.

Nella medesima prospettiva qualunque forma di incentivazione dell'autoimpiego e dell'autoimprenditorialità dovrà essere volta a migliorare il contesto produttivo e territoriale in cui esse si pongono, con una più efficace connessione alle organizzazioni imprenditoriali e alle esperienze di *best practices* dell'artigianato e del terziario.

Nell'introduzione di modelli sperimentali di incentivazione del collocamento dei soggetti in cerca di lavoro si dovrà altresì valorizzare quanto concretamente è stato svolto negli ultimi anni dalle organizzazioni imprenditoriali, anche nell'ambito degli enti bilaterali, e inserire strumenti di promozione del raccordo tra domanda e offerta di lavoro, anche alla luce di quanto già operato dalle stesse organizzazioni a livello territoriale (art. 1, comma 4, lettera q, DDL n. 2660/2014).

R.E TE. Imprese Italia è convinta che l'intero sistema delle politiche attive del lavoro necessiti di un riassetto sostanziale.

In particolare si ritiene che l'innalzamento della qualità dei servizi pubblici, in termini di maggiore capacità di raggiungere l'utenza, richieda l'aumento delle capacità di programmazione degli enti locali coinvolti, nonché un'integrazione più profonda con il sistema dell'istruzione e della formazione: soltanto un ripensamento dei necessari rapporti tra sistema

scolastico e mondo del lavoro, infatti, può portare alla creazione di competenze e professionalità che siano effettivamente spendibili e richieste sul mercato.

Si dovrebbe, inoltre, procedere ad un utilizzo più efficiente e produttivo delle risorse pubbliche già destinate alle politiche attive del mercato del lavoro, evitando di ricorrere a strumenti paralleli o alternativi, ancora una volta a carico delle imprese che già sono chiamate a contribuire fortemente alla spesa per ammortizzatori sociali.

Il progetto di riorganizzazione non può che riguardare anche i servizi per l'impiego, ottimizzando le risorse pubbliche già in dotazione per un utilizzo più produttivo e dinamico. Le politiche attive del mercato del lavoro, infatti, se adeguatamente integrate tra servizi pubblici e privati, possono contribuire a ridurre la disoccupazione e a migliorare il processo di collocamento del lavoro.

Ciò anche nell'ottica di un'efficace attuazione del Piano nazionale per la "Garanzia Giovani" che rende necessario il coinvolgimento del mondo imprenditoriale per fronteggiare le difficoltà della società italiana provocate dalla lunga crisi economica di questi anni, nonché il ricorso a tutti gli strumenti oggi esistenti ed il coinvolgimento di tutti gli operatori possibili per orientare e accompagnare verso la formazione o il lavoro la popolazione giovanile disoccupata o inattiva.

R.E TE. Imprese Italia ritiene, quindi, fondamentale la creazione di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, così come prevista dal DDL in discussione, a cui attribuire competenze in materia di servizi per il lavoro, politiche attive e passive (ASpI). Infatti, l'Agenzia in quanto partecipata da Stato, Regioni e Province Autonome può rappresentare quel coordinamento dei servizi per il lavoro, pubblici e privati, che fino adesso non c'è stato e quell'integrazione tra politiche attive e passive che rappresenta la chiave di successo dei sistemi più avanzati del mercato del lavoro.

Al fine di rafforzare l'attuale sistema di politiche per il lavoro è necessario, inoltre, rafforzare e rendere effettivamente operativo il principio della condizionalità, in virtù del quale tutti i beneficiari di sostegno al reddito devono partecipare a programmi di politica attiva.

Tale regola deve porsi come un principio inderogabile delle politiche del lavoro, senza alcuna possibilità di deroga e/o sua diversa declinazione a livello regionale.

Il rafforzamento del principio di condizionalità deve anche essere accompagnato dalla previsione dall'obbligo di accettazione di una proposta congrua di lavoro, pena la perdita della condizione di disoccupato e/o del relativo sostegno al reddito.

In tal senso, sembra andare nella giusta direzione l'introduzione nel DDL dell'ulteriore criterio di delega (art. 1, comma 4, lett. p) riguardante la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito e misure di reinserimento, anche attraverso la conclusione del c.d. contratto di ricollocazione.

Infine, con riferimento alla previsione (art. 1, comma 4, lett. o,) che si propone la valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente, anche al fine di istituire un sistema di monitoraggio e controllo dei servizi di *welfare* erogati, si osserva quanto segue. Come è noto, il sistema di *welfare* contrattuale trova la propria fonte nel contratto collettivo e, quindi, configura un modello privatistico che realizza, attraverso la bilateralità, una importante forma di partecipazione, monitoraggio e controllo dei risultati. I sistemi della bilateralità in atto nei settori rappresentati da R.E TE. Imprese Italia è alimentato da contributi versati dalle imprese sulla base di accordi e di modelli che possono essere nazionali, territoriali o aziendali e che definiscono prestazioni o attività rispondenti ai bisogni di imprese e lavoratori degli specifici settori economici. Si tratta dunque di un sistema di *welfare* che, nell'ottica del principio di sussidiarietà,

svolge certamente anche importanti funzioni pubblicistiche, ma che resta e deve restare un sistema privato. Per questo non si comprende la previsione di un monitoraggio e controllo pubblico dei risultati di enti che, peraltro, con la massima trasparenza sono a disposizione, oltre che di tutti i soggetti costituenti, di chiunque sia interessato a conoscerli.

Semplificazioni (art. 1, commi 5 e 6)

Il DDL indica i presupposti per un'efficace attività di semplificazione e de-burocratizzazione della gestione dei rapporti di lavoro e degli adempimenti connessi che R.E TE. Imprese Italia ha chiesto in più occasioni e in diverse sedi di realizzare. Dimezzare gli atti di gestione, eliminare i contrasti interpretativi, unificare le comunicazioni obbligatorie, telematizzando e de-burocratizzando, semplificare dichiarazioni e certificazioni, tra cui il DURC, è in linea con le operazioni che molti Paesi europei hanno già attuato negli anni passati. Anche da ciò dipende il miglioramento della competitività delle imprese italiane.

R.E TE. Imprese Italia sosterrà qualunque sforzo in questo senso.

Analogamente, non è assolutamente marginale, per questa ragione, il riordino del sistema sanzionatorio, il quale è inutilmente gravoso, complesso ed inefficace.

L'obiettivo da perseguire deve essere quello di costruire un apparato sanzionatorio che riduca al minimo le sanzioni penali e razionalizzi le sanzioni amministrative pecuniarie, nel pieno rispetto del principio della proporzionalità, secondo graduazioni che tengano conto della reale gravità dell'infrazione e della natura - formale oppure sostanziale - della stessa. Con l'eliminazione e razionalizzazione di molte fattispecie sanzionatorie, che si sono nel tempo stratificate, a causa dei ripetuti e non sempre coerenti interventi del legislatore, si potrà inoltre ripristinare il principio giuridico del *ne bis in idem* nel sistema sanzionatorio del lavoro e della previdenza, più volte disatteso per prassi e norme erroneamente costruite.

In tale ambito di interventi dovrà, inoltre, trovare spazio anche una rivisitazione complessiva del sistema della vigilanza e dell'ispezione in materia di lavoro e previdenza sociale. L'attuale sistema dei controlli si caratterizza, infatti, per la presenza di una pluralità di organi di vigilanza appartenenti ad amministrazioni diverse ma con competenze in alcuni casi

analoghe o sovrapponibili. Questa situazione comporta di fatto che le imprese siano sottoposte in momenti diversi, ma con riferimento agli stessi periodi e alle stesse materie, a controlli da parte dei vari organi di vigilanza (INPS, INAIL, DPL, ASL, Agenzia delle Entrate) che distolgono l'imprenditore dalla sua attività economica e che talvolta si concludono addirittura con esiti difformi. È quindi necessario, da un lato, che le attività degli organi di vigilanza siano sottoposte ad una forma di coordinamento, al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di accertamenti, e, dall'altro, che venga semplificato il quadro relativo alle procedure di impugnazione dei verbali ispettivi, al fine di permettere alle imprese di esercitare appieno il proprio diritto alla difesa e assicurare alle stesse certezza giuridica.

Va, quindi, nella giusta direzione il principio di delega (art. 1, comma 7, lett. i) che prevede la creazione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle ASL e delle agenzie regionali per la protezione aziendale.

Riordino delle forme contrattuali e compenso orario minimo (art. 1, comma 7)

La delega prevista in questa parte del disegno di legge è finalizzata a rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, in particolare attraverso il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e delle tipologie dei relativi contratti.

La delega va esercitata con uno o più decreti legislativi, di cui uno contenente un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, da adottare entro 6 mesi, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

A tal fine, il DDL prevede, in primo luogo, l'individuazione e l'analisi di tutte le forme contrattuali esistenti in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali.

In via preliminare, si fa presente che il principio e criterio direttivo di cui all'art. 1, comma 7, lett. a), del DDL, appare eccessivamente generico e non fornisce espresse indicazioni, né in ordine alle forme contrattuali sulle quali intervenire, né in relazione agli interventi di riordino da operare su ciascuna di esse.

A tale riguardo, appare opportuno evidenziare che le tipologie di rapporti di lavoro all'interno del nostro ordinamento possono essere ricondotte a tre sole fattispecie (ossia il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo determinato ed i contratti di collaborazione), sulla base delle quali il legislatore nel corso degli anni ha individuato ulteriori modalità che consentissero in modo più conforme alla mutata organizzazione del lavoro l'ingresso nel mercato del lavoro (contratto di apprendistato) ovvero lo svolgimento di prestazioni lavorative che consentissero ai lavoratori di conciliare meglio le proprie esigenze con quelle lavorative (contratto di lavoro ripartito, contratto di somministrazione di lavoro, contratti di lavoro accessorio, lavoro intermittente). Per quanto riguarda, inoltre, il lavoro a

tempo parziale non si tratta di una specifica tipologia contrattuale, bensì di una modalità di esecuzione della prestazione.

La pluralità ed eterogeneità delle esigenze produttive impone, quindi, l'agibilità di diverse forme contrattuali, anche nella visione di una maggiore efficienza competitiva internazionale (art. 1, comma 7, lett. a, DDL n. 2660/2014). Le aziende organizzano modelli produttivi riferibili allo specifico comparto economico di appartenenza. E', quindi, importante salvaguardare la pluralità delle forme contrattuali, anche quelle flessibili, che danno risposta a specifiche esigenze delle imprese. Al contrario, intervenire, riducendo le flessibilità oggi esistenti nel mercato del lavoro italiano, significherebbe ridurre importanti opportunità occupazionali. I dati occupazionali più recenti dimostrano ampiamente che le rigidità della riforma del 2012 hanno determinato un decremento delle posizioni in ingresso, soprattutto di giovani e donne, e nella tenuta complessiva dell'occupazione.

In tale opera di riordino il DDL inserisce, da un lato, la promozione del contratto a tempo indeterminato come forma privilegiata di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti ed indiretti e, dall'altro, la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio.

Per quanto concerne la previsione volta alla promozione del contratto a tempo indeterminato rendendolo meno oneroso delle altre tipologie contrattuali, si apprezza il principio poiché, rispetto ad interventi precedenti (si veda la legge n. 92/2012) che si proponevano di favorire il contratto a tempo indeterminato incrementando il costo delle altre forme contrattuali, l'attuale disegno di legge delega stabilisce il principio che occorre

incentivare direttamente il contratto a tempo indeterminato. Proprio per questo, tale condivisibile scelta non dovrà, nell'attuazione della delega, ripetere gli errori del passato, secondo cui ogni intervento promozionale a favore della maggiore flessibilità e fruibilità di uno strumento contrattuale, sia poi controbilanciata con il superamento di altre tipologie contrattuali flessibili, che invece assolvono ad importanti esigenze organizzative delle imprese. Non va infatti dimenticato che l'occupazione flessibile si attesta, da oltre 15 anni, su una percentuale stabile nello *stock* occupazionale, a fronte di un fisiologica ed incomprimibile esigenza organizzativa delle imprese.

La previsione della introduzione di un nuovo "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio" (art. 1, comma 7, lett. c), appare connotata da una eccessiva genericità che, se ci si concentra sulla sola lettura della norma, non consente di esprimere una valutazione compiuta.

In primo luogo, non appare chiaro se la norma prefiguri l'introduzione di una nuova tipologia contrattuale o, invece, la modifica della disciplina in materia di licenziamento prevista dalla normativa vigente per l'attuale contratto a tempo indeterminato, sebbene in relazione alle sole nuove assunzioni.

In ogni caso, con riferimento alle "tutele crescenti", il cui contenuto, come sopra evidenziato, non è specificato, è necessario evitare l'introduzione di nuovi costi per le imprese fino a 15 dipendenti.

In merito alla revisione della disciplina delle mansioni (art. 1, comma 7, lett. d) seppur apprezzabile l'intento di adeguare i contenuti dell'art. 2103 cod. civ., in materia di modificabilità *in pejus* delle mansioni, all'esigenza di maggiore flessibilità da parte delle imprese nell'impiego dei propri dipendenti e, nel contempo, di tutelare l'interesse primario del lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro, attraverso l'eliminazione dei

vincoli stabiliti dalla legge n. 300/1970, si osserva che i contenuti della delega potrebbero non raggiungere l'obiettivo dichiarato. Infatti, subordinare l'operatività del demansionamento (esclusi specifici casi peraltro già oggetto di giurisprudenza consolidata o di specifiche previsioni normative) alla sottoscrizione di accordi collettivi vanifica la portata della norma. L'accordo collettivo per sua stessa definizione non può che regolare situazioni generali valide per una pluralità di lavoratori, laddove il demansionamento potrebbe dover riguardare un solo lavoratore o una specifica mansione.

Altra misura contenuta dal DDL è l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato, nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, e riferito ai settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale previsione normativa, introdotta con il maxiemendamento votato al Senato, pur differendo dalla formulazione iniziale contenuta nel disegno di legge delega, in quanto parrebbe attribuire alle parti sociali più rappresentative il riconoscimento della capacità di sottoscrivere accordi sui quali è escluso l'intervento del legislatore rispetto alla definizione delle contropartite economiche, non elimina del tutto il rischio di incrinare i sistemi di contrattazione collettiva in quanto alcune imprese potrebbero disapplicare il CCNL, limitandosi ad applicare il compenso minimo.

A tale riguardo, va ricordato come in Italia la determinazione della retribuzione del lavoro subordinato è da sempre affidata alla contrattazione collettiva e, secondo rilevazioni fatte da istituti di ricerca, la scopertura contrattuale riguarderebbe una fascia non superiore al 15% della forza

lavoro operante nel nostro Paese. Semmai, andrebbero chiariti e potenziati i meccanismi *in nuce* di contrasto ai cosiddetti contratti “pirata” che operano in dumping contrattuale e realizzano concorrenza sleale tra le imprese.

A conferma di quanto sopra illustrato, si evidenzia che questa previsione è stata introdotta nei Paesi caratterizzati (anche in un determinato “momento storico”) da un sistema di contrattazione collettiva non in grado di definire e garantire una distribuzione salariale minima ed al contempo omogenea per tutto il territorio.

Si tratta, quindi, di previsioni di cui il nostro mercato del lavoro non ha bisogno, poiché è caratterizzato da un sistema radicato e consolidato di contrattazione nazionale.

In merito, infine, alle prestazioni di lavoro accessorio, R.E TE. Imprese Italia esprime una valutazione positiva rispetto allo specifico principio di delega (art. 1, comma 7, lettera g,) che prevede la possibilità di ricorrere a tali prestazioni in tutti i settori produttivi, rendendo in tal modo possibile adattare le flessibilità interne dell’azienda alle esigenze dell’economia, e rendendo elastica la dinamica tra domanda e offerta di lavoro, in linea con le grandi economie europee. Andrebbe, comunque recuperata la possibilità di elevare i limiti di reddito attualmente previsti.

Conciliazione (art. 1, comma 8)

In relazione all'art. 1, comma 8, DDL n. 2660/2014 si sottolinea l'importanza delle iniziative contenute nel disegno di legge delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali. Tali azioni potranno contribuire a far nascere nuove iniziative imprenditoriali a sostegno della conciliazione, nonché ad equiparare la maternità delle lavoratrici autonome a quella delle lavoratrici dipendenti grazie all'introduzione dell'indennità di maternità a carattere universale, il tutto senza oneri aggiuntivi a carico delle imprese, così come previsto dalla relazione tecnica del provvedimento, quale condizione indispensabile ad evitare ulteriori incrementi del costo del lavoro.

Inoltre, appare importante la previsione (art. 1, comma 8, lett. c) di un tax credit quale incentivo al lavoro femminile, destinato anche alle lavoratrici autonome.