



**Confederazione Nazionale**  
*dell'Artigianato e della* **Piccola**  
**e Media Impresa**

**Sede Nazionale**  
00162 Roma – Piazza Armellini 9a  
Tel. (06) 441881 - 44188248  
Fax (06) 44249518  
e-mail [sindacale@cna.it](mailto:sindacale@cna.it)

**ISB in Europe**  
B - 1000 Bruxelles – Rue Joseph II, 36-38  
Tel. + 322 2307440  
Fax + 322 2307219 - e-mail [info@isbineurope.eu](mailto:info@isbineurope.eu) Indirizzo Internet: [www.cna.it](http://www.cna.it)

**Divisione Economica e Sociale**

Prot. n. 157/SDN/al

Roma, 7 agosto 2013

Ai Responsabili Regionali e Provinciali CNA

- Relazioni Sindacali
- Legislazione del Lavoro

Alle Unioni Nazionali CNA

Ai Raggruppamenti di Interesse CNA

LORO SEDI

**Oggetto: Misure sul lavoro del Decreto Legge 28 giugno 2013, n.76**

Cari colleghi,

ad un anno esatto dall'approvazione della Riforma Fornero, che si proponeva come intervento organico e di sistema in materia di lavoro, ci troviamo a commentare un nuovo provvedimento sul lavoro recante misure definite “emergenziali” e che mirano, sia pure solo in minima parte, ad apportare lievi correttivi e modifiche al quadro normativo attuale, in particolare con riferimento al contratto a termine.

La gravità della situazione occupazionale per i più giovani, la cui percentuale di disoccupazione è ad oggi pari al 39,1%, ha opportunamente catalizzato le prime misure del Governo Letta. Il Decreto Legge 76/2013, che sarà convertito in legge ad horas, affronta una problematica indiscutibilmente reale e le misure del decreto si segnalano positivamente anche per il dirottamento dei fondi strutturali di fonte comunitaria a finanziamento degli incentivi per l'occupazione giovanile, principalmente nel Mezzogiorno.

Tuttavia, preso atto di alcuni slanci positivi del provvedimento, non possiamo esimerci dal ribadire una considerazione tanto abusata quanto corrispondente a verità: il lavoro non si crea per decreto. E' per questo che qualsivoglia intervento in materia di diritto del lavoro, per esplicitare i suoi effetti potenziali, deve necessariamente coniugarsi ad una fase di rilancio dell'economia e della domanda aggregata, stimulate da misure ad hoc atte ad incentivare i consumi.

Il carattere emergenziale delle misure dovrebbe essere accompagnato da ulteriori normative di immediata efficacia proprio per supportare meglio un provvedimento che, nonostante la decretazione d'urgenza, non riesce a dispiegare i propri effetti nell'immediato, probabilmente per i vincoli comunitari cui sono assoggettate le risorse per il finanziamento degli incentivi, rinviando così ad ulteriori provvedimenti per la sua fase attuativa.

Scendendo nel merito delle misure adottate, la CNA ritiene che l'incentivo previsto per l'assunzione di giovani lavoratori disagiati a tempo indeterminato possa rappresentare una prima misura positiva, considerato l'alto tasso di disoccupazione giovanile e l'elevato costo del lavoro. L'incentivo è strettamente correlato alla situazione di disagio, misurata sulla base di due criteri: il non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi oppure il non aver conseguito un diploma di scuola media superiore o professionale. Al medesimo articolo 1, comma 5, viene altresì introdotta l'incentivazione economica per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine già in essere che, tuttavia, rischia di disperdere le proprie potenzialità a causa delle limitazioni imposte: infatti, si prevede, da un lato, il necessario ricorrere delle medesime condizioni di disagio previste per beneficiare dell'incentivo per l'assunzione e, dall'altro, la contestuale assunzione di un ulteriore lavoratore affinché si possa usufruire dell'incentivo. Per ambedue le fattispecie, il meccanismo è tarato su incrementi occupazionali netti rispetto alla media dei lavoratori presenti in impresa negli ultimi 12 mesi. Non sembra, dunque, ben allineato alla necessità di sostenere le aziende che hanno maggiormente sofferto la crisi subendo i relativi effetti di riduzioni occupazionali. Inoltre, dovrà essere chiarito il coordinamento tra questi incentivi e quelli già previsti per l'apprendistato.

All'articolo 2, sono previste disposizioni in materia di apprendistato professionalizzante che sono dirette all'apprezzabile obiettivo di favorire una maggiore uniformità delle normative regionali in materia formativa. Inoltre, appare auspicabile la previsione della obbligatorietà del piano formativo individuale solo in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, rendendolo così facoltativo in tutte le altre ipotesi.

In materia di tirocini, benché appaia apprezzabile il sostegno economico per i tirocini curriculari rivolti agli iscritti ai corsi di laurea 2013-2014 con circa 25.000 studenti coinvolti nel citato biennio, non si può non rilevare, al contrario, la mancata previsione di qualsiasi sostegno economico per i tirocini formativi dedicati alle scuole secondarie superiori, con particolare riferimento agli istituti tecnici e

professionali, per i quali è previsto, sorprendentemente, che non debbano comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

All'articolo 3, comma 1, il decreto introduce alcune ulteriori misure per favorire l'occupazione nel Mezzogiorno. In particolare, è stabilito il rifinanziamento della norma sull'autoimpiego e l'autoimprenditorialità (D.Lgs n. 185 del 21 aprile 2000) che ha esaurito la propria dotazione finanziaria e che ha rappresentato una buona misura per lo start-up di imprese di piccole dimensioni e di micro imprese.

Nel comma 1 dell'articolo, viene altresì sostenuta una misura per incentivare l'avviamento al lavoro dei giovani cosiddetti NEET (Not in Education, Employment or Training) mediante il finanziamento di borse di tirocinio formativo che potrebbero creare le premesse affinché i giovani abbiano la possibilità di approcciare il mondo del lavoro. Per essere realmente efficaci, tali tirocini dovrebbero essere inseriti in percorsi più ampi che partano dall'orientamento, passino per una esperienza formativa on the job, appunto il tirocinio, fino ad arrivare al contratto di apprendistato.

Quanto all'articolo 4, si ritiene che la Youth Guarantee possa costituire una buona opportunità per ripensare i servizi al lavoro pubblici e la loro correlazione con le politiche attive, per un più efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro. A tal fine, sarebbe opportuno prevedere momenti di coinvolgimento con il mondo delle imprese.

L'articolo 7 riguarda le modifiche apportate alla Riforma Fornero. In materia di primo contratto a termine acausale, di durata massima di 12 mesi, il Legislatore ha ampliato il campo d'azione della contrattazione collettiva. Questa, infatti, può ora disporre ipotesi ulteriori di decausalizzazione del lavoro a termine; anche al contratto acausale si applicano le sanzioni relative alla scadenza del termine e alla successione dei contratti (art. 5, d.lgs. 368/2001). Il ripristino di intervalli più brevi fra un contratto e il successivo, inoltre, rappresenta una misura apprezzabile, che sembra muoversi nella giusta direzione. Tuttavia, come già ampiamente rappresentato al Ministro come Rete Imprese Italia, riteniamo che occorran misure più incisive per consentire alle imprese di assumere, nel rispetto delle norme di legge, ma senza penalizzazioni.

Apprezzabile che la previsione di cui al comma 4 risolva positivamente una questione controversa sul licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Così come è apprezzabile la misura introdotta dal comma 5, in base alla quale, in caso di assunzione di un soggetto percettore di ASPI, si storna all'impresa il 50% dell'indennità non ancora percepita dal lavoratore: l'incentivo dovrebbe, quindi, essere potenziato portandolo al 100%.

Il comma 5, lettera d), prevede la convalida delle dimissioni degli associati in partecipazione e dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto. CNA ritiene che la norma sia sbagliata in assoluto e che il suo impatto specifico potrebbe inficiare anche soggetti diversi da quelli immaginati, come gli amministratori di società ed enti.

Il comma 7 reintroduce una norma presente nel decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181, abrogata alla legge n. 92 del 2012, per la quale si conserva lo status di disoccupato, con relativa percezione dell'eventuale trattamento di sostegno al reddito, anche nel caso di attività lavorativa con reddito annuale fino a 8.000 euro per il lavoro subordinato e 4.000 euro per quello autonomo, con un'evidente sperequazione tra i beneficiari.

Il comma 1 dell'articolo 9 estende la responsabilità solidale negli appalti per i compensi e gli obblighi previdenziali ed assicurativi nei confronti dei lavoratori autonomi. CNA ha suggerito che la portata della misura debba essere limitata, eventualmente, solo alle collaborazioni a progetto, evitando di aggiungere ulteriori elementi di complessità al già difficile regime degli appalti.

Il comma 5 prevede un'interpretazione autentica volta a chiarire, una volta per tutte, la "pluriefficacia" delle comunicazioni obbligatorie, in coerenza con la riduzione della burocrazia e i relativi costi, che andrebbero ulteriormente ridotti.

Il comma 7 sembra porre una importante restrizione, ed ulteriori oneri burocratici, alla norma in materia di ingresso di extracomunitari per lavoro. In particolar modo, si dovrà ottenere una documentazione dal centro per l'impiego attestante l'indisponibilità su tutto il territorio nazionale di un lavoratore da impiegare per le mansioni richieste, rischiando di reintrodurre il collocamento numerico.

Al comma 2 dell'articolo 10 è prevista una norma suscettibile di un approfondimento di merito, nonché di un'analisi più generale della politica previdenziale del nostro Paese. Il disposto normativo determina la possibilità di ridurre le prestazioni pensionistiche, anche in corso di erogazione, a fronte di uno squilibrio finanziario del fondo di previdenza complementare di riferimento. Se, in termini generali, appare opportuno che non vi siano interventi onerosi di finanza pubblica volti a coprire eventuali disfunzioni, appare più che necessario avviare una riflessione di sistema sul secondo pilastro previdenziale del nostro Paese, che sconta bassissima adesione, investimenti obbligati in settori che non tengono conto della realtà economico-produttiva del Paese e una normativa che ha innalzato l'età pensionabile, allontanando nel tempo la prospettiva della quiescenza e della fruizione dei relativi benefici.

Nel suo articolato complesso, l'intervento normativo del decreto legge in parola, si segnala come un'occasione mancata per l'adozione di piccoli aggiustamenti

che avrebbero potuto contribuire a migliorare il quadro del mercato del lavoro italiano e che sono stati più volte suggeriti, sia dalla CNA che da Rete Imprese Italia.

Si è richiamata l'attenzione dell'Esecutivo e del Parlamento sulla contingente emergenza occupazionale e sulla opportunità di incentivare le assunzioni mediante l'introduzione di elementi di flessibilità immediatamente esperibili. Pertanto, anche in considerazione del prossimo Expo 2015, un volano irripetibile cui lo stesso Governo intende agganciare la ripresa economica e simbolica del Paese, Rete Imprese Italia ha richiesto una misura straordinaria che consentisse la libera stipula, fino al 30 dicembre 2016, di contratti a termine acausali sull'intero territorio nazionale, sottoposti alla disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali. Sul tema, come è noto, è attualmente in corso un confronto tra le Parti Sociali nazionali.

E' altresì importante un reale rilancio dell'apprendistato, anche attraverso il decollo della tipologia destinata al conseguimento di un diploma o di una qualifica professionale, semplificandolo negli adempimenti e riducendone ulteriormente gli oneri, senza dimenticare la necessità di un necessario coordinamento sulle discipline regionali che sono deputate per questa tipologia.

Un altro aspetto che andrebbe assolutamente ripensato è il contributo di licenziamento ASPI che viene versato all'Inps. Tale contributo, che rappresenta una secca penalizzazione per l'impresa, indipendentemente dalle cause del licenziamento, è oggi previsto per tutte le cessazioni con la sola esclusione delle dimissioni. E' evidente che questo costringe l'impresa a sostenere oneri aggiuntivi anche nel caso in cui il licenziamento sia dettato da giusta causa o da giustificato motivo e si aggiunge ai costi del recesso introdotti dalla legge n. 92/2012.

Nel difficile tentativo di formulare un giudizio di insieme, si può affermare che il Decreto Lavoro, senza dubbio, contenga molti spunti positivi, soprattutto in materia di occupazione. Tuttavia, gli stretti requisiti di derivazione comunitaria per l'accesso agli incentivi, da un lato, e la dimensione territoriale dei fondi a finanziamento degli incentivi, dall'altro, consentiranno un pieno dispiegamento delle misure e la loro una relativa valutazione solo nei mesi a venire.

Colgo l'occasione per inviarvi i miei più cordiali saluti.

Il Responsabile  
Dipartimento Relazioni Sindacali  
*Stefano Di Niola*

