

PROTOCOLLO SU PREVIDENZA, LAVORO E COMPETITIVITA' PER L'EQUITA' E LA CRESCITA SOSTENIBILI

Nella sera di lunedì 23 luglio, il Presidente del Consiglio, ha consegnato alle parti sociali il documento intitolato "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili". Si tratta di un documento che il Governo considera "conclusivo" dei lavori sviluppatosi dal 22 di marzo sui temi della crescita, equità, produttività, ecc.. Il Governo ha quindi invitato le parti a far conoscere le rispettive valutazioni circa la volontà di procedere alla sottoscrizione del Protocollo medesimo. Il Vice Presidente di Confindustria, Alberto Bombassei, riservandosi comunque una valutazione complessiva a seguito della riunione degli organismi direttivi della Confederazione ha confermato il giudizio negativo riferito all'accordo raggiunto venerdì scorso sulle modalità di accesso al pensionamento anticipato (a partire dal 1° gennaio 2008) e su pensioni e lavori usuranti. Per quanto riguarda le altre parti del documento il Vice Presidente ha espresso apprezzamento per quanto riguarda gli sgravi del costo del lavoro nonché per la decisione di abolire integralmente la contribuzione aggiuntiva sulle ore di lavoro straordinario che dal 1996 penalizza le imprese industriali.

Ricordiamo che tutti i provvedimenti dovranno essere tramutati in legge e che quindi per ora non sono ancora applicativi.

Qui di seguito troverete delle brevi analisi sulla parte che più direttamente riguarda le aziende.

COMPETITIVITA' – PREMI DI RISULTATO

Il premio di risultato sarà sgravato di contributi ma darà comunque diritto a pensione;

Per il triennio 2008-2010:

- Le imprese riceveranno uno sgravio contributivo nella misura fissa del 25%;
- I lavoratori riceveranno uno sgravio contributivo del 9,2% direttamente in busta paga;
- I lavoratori, per il 2008, si vedranno anche detassare una quota del premio di risultato;
- Il tetto del premio ammesso allo sgravio sarà pari al 5% della retribuzione annua (oggi è del 3%) e quindi, mediamente, circa 1.300,00 € l'anno;
- Gli sgravi contributivi saranno finanziati con un Fondo triennale che ha una dotazione di circa due miliardi di euro per il periodo

COMPETITIVITA' – LAVORO STRAORDINARIO

È abolita la contribuzione aggiuntiva sugli straordinari (corrispondente ad un risparmio per le imprese di circa 170 milioni €):

Dal 1996 è in vigore un contributo previdenziale aggiuntivo sulle ore di lavoro straordinario pari a:

- 5% per tutte le imprese con più di 15 dipendenti
- Per le sole imprese industriali il contributo è elevato al 10% per le ore eccedenti le 44 ore ed al 15% - indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati – per quelle eccedenti le 48 ore

MERCATO DEL LAVORO– IL CONTRATTO A TERMINE

La disciplina del contratto a termine non è stata modificata mentre è stato apportato – d'intesa con Confindustria – un correttivo per prevenire gli abusi derivanti dall'eccessiva reiterazione di contratti a termine:

✓ se a seguito di una successione di contratti a termine, il rapporto fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore – per lo svolgimento di mansioni equivalenti – supera i 36 mesi, è possibile fare altri contratti a termine (senza alcuna limitazione oggettiva) ma ognuno di questi successivi contratti deve essere stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro.

✓ se non applico questa procedura, il contratto si considera a tempo indeterminato

✓ si tratta quindi di una forma di dissuasione che, tuttavia, consente di reiterare il contratto a termine anche per un numero imprecisato di volte, purché ci sia un'espressa volontà delle parti in tal senso.

Per il resto, il Governo intende intervenire:

✓ confermando il “diritto di precedenza” nelle assunzioni a tempo indeterminato, a favore di chi, nella stessa impresa, abbia già effettuato più di 6 mesi con contratto a termine. Allo stesso principio sono già orientate da tempo le discipline stabilite dalla contrattazione collettiva di settore in ambito Confindustria;

✓ Confermando che, se i contratti collettivi stabiliscono percentuali massime di utilizzo del contratto a termine – come prevede la legge attuale – alcune ipotesi continuano ad essere esenti da limitazioni quantitative

MERCATO DEL LAVORO– LA LEGGE BIAGI

Il contratto di inserimento : a differenza dell'ipotesi iniziale che ne prevedeva l'abrogazione, si stabilisce che la disciplina del contratto di inserimento sarà rivista per migliorare il sistema di incentivi che, attraverso quest'istituto, dovrebbero favorire l'occupazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori ultracinquantenni;

Il contratto di apprendistato: come richiesto da Confindustria, riprenderà il confronto fra Governo, parti sociali e Regioni per superare “l'inestricabile intreccio fra competenze dello Stato e delle Regioni” che attualmente non consente di valorizzare appieno questa forma di ingresso al lavoro dei giovani;

Il lavoro a tempo parziale: sono confermati criteri e soluzioni già presenti nella contrattazione collettiva dei settori di Confindustria, come:

✓ il diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo pieno, a favore di chi, già dipendente, ha trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a part-time;

✓ La facoltà della contrattazione collettiva di disciplinare le clausole elastiche e flessibili.

✓ Si prevedono poi incentivi per i contratti part-time “lungi” e per agevolare le trasformazioni da tempo pieno e part-time in caso di necessità di assenze per compiti di cura familiare

Il contratto di lavoro a chiamata (job on call): ne viene prevista l'abrogazione ma, nel contempo, si affida alle parti sociali il compito di individuare ipotesi di part-time che rispondano – secondo la logica del job on call – ad esigenze di attività di breve durata;

Il contratto di staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato): diversamente dall'iniziale ipotesi di abrogazione dell'istituto, si affida alle parti sociali il compito di esaminare la materia per cui l'attuale disciplina di legge mantiene per intero la sua validità fino a quando non sarà, se lo sarà, sostituita da una nuova e diversa previsione normativa;

Lavoro a progetto (co.co.pro.): nessun intervento specifico tranne la conferma di continuare a vigilare sulla corretta applicazione della disciplina definita nella Legge Biagi (favoriti in questo dalla buona prova che ha dato l'accordo Confindustria-sindacati per la regolarizzazione dei call center)

MERCATO DEL LAVORO– APPALTI

Responsabilità solidale: viene accolto un criterio fortemente sostenuto da Confindustria in base al quale si estende anche al committente il principio – già valido nel rapporto appaltatore/subappaltatore – secondo cui la responsabilità solidale viene meno se il committente verifica che gli obblighi connessi con le prestazioni di lavoro sono stati correttamente eseguiti (acquisendo la relativa documentazione prima del pagamento del corrispettivo).