

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassocfigli.it

Napoli, li 4 gennaio 2008

Circolare informativa n° 1/2008

A tutte le Aziende Assiste Loro sedi

PROTOCOLLO “WELFARE”

LE NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO (RILEVANTI NOVITA’)

DECRETO MILLEPROROGHE

Il 21 dicembre 2007 è stato approvato in maniera definitiva da parte del Senato il Disegno di Legge che recepisce il Protocollo sul Welfare, firmato il 23 luglio scorso da Governo e Parti sociali.

Riportiamo, qui di seguito, gli interventi di maggior rilievo in materia di lavoro inseriti nella Legge 247/2007 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 29/12/2007 n. 301.

AMMORTIZZATORI SOCIALI: INDENNITA’ DI DISOCCUPAZIONE

A partire dal 1° gennaio 2008 il Protocollo sul Welfare prevede:

- **un aumento della durata** dell’ indennità ordinaria di disoccupazione a 8 mesi per i lavoratori sotto i 50 anni e a 12 mesi per quelli con età anagrafica pari o superiore ai 50 anni;
- **un aumento dell’importo** della stessa indennità, al 60% dell’ultima retribuzione per i primi 6 mesi, al 50% per il 7° e 8° mese, al 40% per gli eventuali mesi successivi;
- **un aumento dell’entità e durata** dell’indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, dall’attuale 30% al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per le successive giornate fino ad un massimo di 180 giorni;
- **il riconoscimento** della copertura figurativa per l’intero periodo di godimento delle indennità;
- **un aumento** dall’80% al 100% della perequazione delle suddette indennità all’indice Istat dei prezzi al consumo.

Inoltre, entro 12 mesi il Governo, sentite le organizzazioni sindacali, dovrà adottare uno o più decreti legislativi che riguardano:

- la graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e la creazione di un trattamento unico;
- la previsione della copertura figurativa ai fini previdenziali calcolata sulla base della retribuzione;
- la progressiva estensione ed armonizzazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria con regolazioni diverse a seconda degli interventi, ed applicazione in caso di interventi ambientali;
- il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle aziende nel processo di ricollocazione dei lavoratori;
- la valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali, anche al fine dell’individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive;

- la connessione con le politiche attive per il lavoro, favorendo la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e in particolare l'occupazione delle fasce deboli, ed il potenziamento dei servizi per l'impiego, al fine di collegare le indennità a percorsi di formazione ed inserimento.

Precisiamo che nel Protocollo in esame si afferma che "l'appartenenza settoriale, la dimensione di impresa e **la tipologia dei contratti di lavoro non saranno un elemento di esclusione**", da ciò si intravede la possibilità di una graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione e la progressiva estensione della cassa integrazione, in maniera tale che le attuali esclusioni determinate dalla appartenenza settoriale e dalla dimensione della impresa, **non costituiranno più un elemento ostativo** così come non costituiranno elemento di esclusione dal sostegno al reddito alcune tipologie di contratto di lavoro fino ad oggi escluse.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Il Protocollo prevede che il Governo, entro 12 mesi, sentite le organizzazioni sindacali, nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi, interverrà sui seguenti temi:

- incremento dei livelli di occupazione stabile;
- miglioramento, in particolare, del tasso di occupazione delle donne, dei giovani e delle persone ultracinquantenni. A tal fine l'indirizzo è quello di istituire e finanziare tre Fondi: il primo, Fondo microcredito per il sostegno all'attività dei giovani, al fine di incentivarne le attività innovative, con priorità per le donne; il secondo, Fondo per il credito ai giovani lavoratori autonomi, per favorire il passaggio generazionale e l'avvio di nuove attività; il terzo, infine, è il Fondo credito per il sostegno dell'attività intermittente dei lavoratori a progetto;
- ridefinizione, alla luce dei precedenti criteri, della disciplina del contratto di inserimento;
- **aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale** con orario inferiore alle dodici ore settimanali;
- **previsione di incentivi alla stipula di contratti a tempo parziale con orario giornaliero elevato ed agevolazioni per le trasformazioni, anche reversibili, di rapporti a tempo pieno in tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da compiti di cura;**
- previsione di specifiche misure volte all'inserimento lavorativo dei lavoratori socialmente utili.

APPRENDISTATO

Il Protocollo prevede che il Governo, entro 12 mesi, sentite le organizzazioni sindacali, nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi interverrà in materia di apprendistato sui seguenti aspetti:

- rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva;
- individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese;
- adozione di misure per il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

Un aspetto di significativo interesse riguarda l'apprendistato professionalizzante, con l'individuazione di meccanismi in grado di garantire l'attuazione uniforme ed immediata della relativa disciplina su tutto il territorio nazionale.

INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE DIVERSAMENTE ABILI

Per quanto riguarda la stipula di convenzioni con cooperative sociali e liberi professionisti disabili per l'inserimento lavorativo di persone disabili è stato disposto l'ampliamento della platea dei soggetti ospitanti, ovvero di coloro presso i quali il lavoratore disabile può essere inserito temporaneamente a fini formativi, ricomprendendovi anche le imprese sociali nonché i datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi di assunzione.

E' stato individuato, poi, un meccanismo diretto ad agevolare l'assunzione di persone

disabili con particolari difficoltà di inserimento lavorativo, che prevede la possibilità di stipulare convenzioni tra centri per l'impiego, datori di lavoro tenuti all'obbligo di assunzione di persone disabili (soggetti conferenti) e soggetti destinatari (cooperative sociali previste dalla legge 381/1991, imprese sociali individuate dal decreto legislativo 155/2006 e datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione).

Le convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto salvo diversa valutazione di un comitato tecnico, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, o più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

E' prevista, inoltre, la concessione, nel rispetto della normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, di un contributo all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili, a valere sul Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. In particolare, Regioni e province autonome possono disporre a beneficio del datore di lavoro che assume, un contributo il cui importo varia da un minimo del 25% a un massimo del 60% del costo salariale, in considerazione dell'effettiva percentuale di riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile assunto. Previsto, poi, un rimborso forfetario delle spese per trasformare il posto di lavoro adeguandolo alle possibilità operative dei disabili con riduzione delle capacità oltre il 50% o per l'uso di tecnologie di telelavoro o per la rimozione di barriere architettoniche che limitino l'integrazione lavorativa del disabile.

Stabilito, inoltre, che nel calcolo del contributo all'assunzione, l'ammontare lordo del contributo debba essere conteggiato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore.

Per finanziare l'occupazione delle persone con disabilità, istituito, presso il Ministero del Lavoro, un fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

CONTRATTO A TERMINE

La disciplina del contratto a termine rivisitata nel Protocollo **introduce alcuni aberranti limiti.**

Mentre l'attuale normativa consente la ripetizione del contratto a termine, purché siano trascorsi 10 giorni (contratto di durata inferiore a sei mesi) o 20 giorni (contratto di durata superiore a sei mesi) tra il termine del precedente e la stipula del successivo, il nuovo testo prevede che, **indipendentemente dai periodi di interruzione fra i contratti**, qualora la successione riguardi lo **svolgimento di mansioni equivalenti**, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore al superamento dei 36 mesi complessivi, comprensivi di proroghe e rinnovi, si considera a tempo indeterminato. In deroga, sarà possibile tra gli stessi soggetti stipulare, **per una sola volta**, un ulteriore successivo contratto a termine a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **Il mancato rispetto di tale procedura comporta la conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.** Per tenere conto delle esigenze legate alla stagionalità, tali limiti non si applicano per le attività stagionali nonché per quelle che saranno individuate da avvisi comuni e CCNL.

Inoltre vengono ripristinati i diritti di precedenza stabilendo che:

- il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate;
- il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Circa i limiti quantitativi all'utilizzo dei contratti a termine, viene ampliato il ruolo della contrattazione collettiva nello stabilire i tetti percentuali. Ricordiamo che le esclusioni dai tetti percentuali stabiliti dalla contrattazione collettiva vengono limitate ai casi di attività stagionali, ragioni sostitutive, fasi di avvio di attività d'impresa, spettacoli e programmi radiofonici e televisivi, contratti a termine stipulati da lavoratori di età superiore a 55 anni.

La novità principale riguarda la disciplina dei contratti in fase transitoria. I contratti a termine

in corso alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni continuano fino alla loro data di scadenza, anche in deroga alle novità previste, mentre **per i casi in cui, alla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni, non vi sia un contratto in corso, ma siano stati effettuati in precedenza periodi di lavoro a termine con una stessa azienda, tali periodi si computano, insieme ai successivi periodi di attività, ai fini del raggiungimento dei 36 mesi, decorsi 15 mesi dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni.**

DISABILI – IL PERSONALE DI CANTIERE DELLE IMPRESE EDILI “ESCLUSO”

E' stato stabilito, che le imprese operanti nel settore edile, in considerazione della particolare tipologia di attività, siano esentate dall'osservanza dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili per quanto riguarda il personale da adibire ad attività di cantiere e per i lavoratori addetti al trasporto del settore.

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Modifica la disciplina del lavoro a tempo parziale, attribuendo alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire le clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Consequentemente viene abrogata la norma che prevedeva, in assenza di idonea previsione contrattuale, che datore di lavoro e prestatore di lavoro potessero concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili.

In accoglimento delle novità introdotte dalla commissione Lavoro della Camera, si allunga a 5 giorni lavorativi il preavviso in favore del lavoratore in caso di utilizzo da parte del datore di clausole flessibili, oltre al diritto a specifiche compensazioni.

Previsto, poi, il diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e la priorità nella trasformazione dei contratti da tempo pieno a part-time nei casi di necessità di assistenza quotidiana al coniuge, ai figli o ai genitori affetti da patologia oncologica grave, con necessità di assistenza quotidiana o per i genitori lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio portatore di handicap.

Stabilito, infine, il diritto di precedenza per il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o equivalenti.

INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI IN AGRICOLTURA

In via sperimentale, per incentivare nuove assunzioni in agricoltura, per l'anno 2008, prevista l'attribuzione ai datori di lavoro agricoli, di un credito d'imposta complessivo per ciascuna giornata di lavoro ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente, variabile da un euro a 0,30 euro, **rispettivamente nelle zone obiettivo "convergenza" (Sicilia, Calabria, Campania e Puglia) e nelle zone obiettivo "competitività regionale e occupazionale" (individuate dalla Carte europea degli aiuti a finalità regionale).**

Rimessa, infine, al Governo la valutazione, compatibilmente con gli andamenti di finanza pubblica, di estendere l'incentivo alla restante parte del territorio nazionale.

LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente (o a chiamata) viene abrogato. **Soltanto in presenza di previsione contrattuale su base nazionale sarà utilizzabile.**

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

NORME PER FAVORIRE LA COMPETITIVITA'

Per favorire la competitività ed incentivare la contrattazione di secondo livello l'attuale normativa sulla decontribuzione della retribuzione di secondo livello viene sostituita con una più conveniente normativa, finanziata con 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010, che prevede uno **sgravio contributivo relativo alle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello, correlate all'andamento economico dell'impresa**. Alla parte del Protocollo che prevede la detassazione di una quota del premio di risultato viene data attuazione rinviando le modalità operative ad un decreto interministeriale, nel limite di 150 milioni di euro.

AUMENTO ALIQUOTE LAVORO A PROGETTO

Per gli iscritti alla gestione separata INPS che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica, nonché la relativa aliquota di computo, **viene elevata al 24 % per l'anno 2008, al 25 % per il 2009 e al 26 % a decorrere dall'anno 2010**.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Il Governo dovrà adottare, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, decreti legislativi, nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- a) **previsione di incentivi** a sostegno di orari flessibili;
- b) **rafforzamento dell'istituto** del lavoro a tempo parziale;
- c) **rafforzamento dell'azione** dei diversi livelli di governo, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani;
- d) **orientamento** dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, in via prioritaria per l'occupazione femminile;
- e) **rafforzamento** delle garanzie per l'applicazione della parità di trattamento;
- f) **realizzazione** di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere le discriminazioni di genere;
- g) **potenziamento** delle azioni per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

OCCUPAZIONE GIOVANILE

Nei confronti dei giovani sono previste una serie di misure mirate sia a sostenere il reddito e l'occupazione, sia a migliorare le tutele previdenziali:

- **fondo credito** per i parasubordinato che potrà erogare un credito fino a 600 euro mensili per una durata di 12 mesi ad interesse zero o molto basso, da utilizzare per coprire eventuali periodi di inattività;
- **fondo microcredito** per incentivare attività innovative di giovani e donne;
- **fondo credito** ai giovani lavoratori autonomi per finanziare nuove attività nelle piccole imprese, nell'artigianato, negli esercizi commerciali, nell'agricoltura e nella cooperazione;
- **aumento dell'importo** degli assegni di ricerca presso le Università;
- **totalizzazione** di vari spezzoni contributivi esistenti presso diverse gestioni previdenziali, riducendo da 6 a 3 anni il limite minimo di anzianità contributiva da far valere in ciascuna di esse;
- **riduzione degli oneri** da sostenere per il riscatto degli anni di laurea;
- **ulteriore aumento dell'aliquota** di versamento contributivo degli iscritti alla Gestione Separata, in modo da rendere più consistente la loro posizione previdenziale.

SICUREZZA SUL LAVORO

Dal 1° gennaio 2008, per incentivare per il settore agricolo interessato da un'alta percentuale di infortuni sul lavoro, è prevista una riduzione dei contributi dovuti all'Inail, in misura non superiore al 20% e, comunque, nei limiti di 20 milioni di euro annui, per quelle imprese con almeno due anni di attività.

Tra i requisiti per accedere alla riduzione, l'essere in regola con tutti gli adempimenti sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 626/1994) e non aver registrato infortuni nel biennio antecedente alla richiesta del beneficio in questione, oltre a non aver subito i provvedimenti sanzionatori stabiliti dalla legge 123/2007 (per contrasto del lavoro irregolare e tutela della salute e sicurezza del lavoro).

LAVORO STRAORDINARIO

Per realizzare una riduzione del costo del lavoro e sostenere la competitività, dal 1° gennaio 2008 è abolita la contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario.

PROCEDURA PER L'EMANAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI

Disciplinata la procedura per l'emanazione dei decreti legislativi adottati ai sensi delle deleghe conferite dalla legge.

I decreti legislativi sono deliberati dal Consiglio dei Ministri, sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative **dei lavoratori, dei datori di lavoro e per i decreti legislativi di competenza, anche gli organismi rappresentativi del personale militare e della polizia.**

Su questi viene acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni, per poi essere trasmessi alle Camere per i pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti, che devono essere resi entro 30 giorni dalla data di assegnazioni. Ammessa una proroga di 20 giorni.

Se i termini per l'espressione del parere scadono nei 30 giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente, il termine è prorogato di 60 giorni.

Il termine è prorogato invece di 20 giorni nel caso in cui sia concessa la proroga del termine per l'espressione del parere. Decorsi tutti i termini i decreti legislativi possono comunque essere emanati.

Tuttavia, entro i 30 giorni successivi all'espressione del parere, se il Governo non intende conformarsi, ritrasmette alle Camere i testi corredati dai necessari elementi di informazione integrativi, per i pareri definitivi delle commissioni competenti, che sono espressi entro 30 giorni dalla trasmissione.

Entro 18 mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi possono essere emanate disposizioni correttive e integrative nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi della delega.

Entro 18 mesi dall'entrata in vigore delle norme correttive e integrative l'Esecutivo è tenuto ad adottare nuovi decreti legislativi eventualmente necessari per il coordinamento dei decreti emanati con le altre leggi dello Stato e l'abrogazione delle norme incompatibili.

Di certo le limitazioni introdotte o per così dire le modifiche alla normativa vigente non sono di poca rilevanza.

E' evidente che il nostro impegno a fare in modo di compenetrare le esigenze aziendali sarà e continuerà ad essere garantito apportando ogni e più utile modifica che strutturalmente dovrà essere ritenuta necessaria al fine di rispettare le innovate prescrizioni normative.

DECRETO MILLEPROROGHE

Il Consiglio dei Ministri ha varato il consueto decreto di fine anno con il quale vengono

prorogati una serie di termini. Si tratta del Decreto Legge n. 248 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2007.

Vediamo le principali proroghe in materia di lavoro e previdenza:

- **30 giugno 2008**, per completare l'adeguamento alle disposizioni di prevenzione incendi delle strutture ricettive turistico-alberghiere con oltre 25 posti letto;
- **31 dicembre 2008**, per l'adozione dei progetti di unificazione tra la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti e la Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri;
- **30 giugno 2008**, per la notifica dei provvedimenti sanzionatori in materia di accertamento di lavoro irregolare in base alla legge 73/2002 il cui accertamento è avvenuto entro il 31 dicembre 2002;
- **30 settembre 2008**, per la **presentazione all'INPS della domanda di emersione dal lavoro irregolare.**

In materia di cooperative segnaliamo due norme:

- la prima prevede, per le cooperative che operano in settori a cui si applichino più contratti collettivi, l'obbligo di erogare trattamenti economici non inferiori ai minimi dei CCNL stipulati dalle organizzazioni più rappresentative;
- la seconda che obbliga le cooperative sociali a corrispondere ai figli inabili un trattamento non inferiore al trattamento minimo delle pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità.

Certamente la clientela ci scuserà per la ampiezza della presente circolare ma a tutti Voi non sarà sfuggita la complessità oltre che la enormità di variazioni e modifiche introdotte.

Anche il "Decreto Milleproroghe" che normalmente limitava la propria portata ed il proprio raggio di azione ad una serie di proroghe di provvedimenti prossimi a scadenza, **in materia di cooperative, in particolare ha introdotto degli obblighi su cui invitano le aziende interessate a riflettere con le necessaria attenzione.**

Per il resto che dire

Un 2008 all'insegna delle novità e di certo in gran parte limitanti la flessibilità e la concreta operatività delle aziende.

Dal nostro canto l'impegno non potrà che essere maggiore nel supporto e nell'assistenza oltre che nella riflessione e nell'applicazione.

Non sappiamo a quanto potrà bastare !

Dobbiamo solo augurarci ed augurarcelo di vivo cuore, che l'"Economia" si rilanci altrimenti i "lacci" ed i laccinali" delle novelle normative saranno superflui in assenza di un sostrato di mercato che generi o tenti di generare concreta occupazione e sviluppo imprenditoriale.

Il nostro invito è e rimane un invito alla fiducia, alla solidarietà ed all'entusiasmo con la convinzione dei fanciulli, l'entusiasmo dei giovani ma anche con l'impegno maturo e coerente degli adulti.

Buon 2008 a tutti.

Centro Studi Cafasso