

Il decreto legge sul lavoro e le PA

di Arturo Bianco

www.marcoarelio.comune.roma.it

8 luglio 2013

Riduzione dei termini di sospensione obbligatoria in caso di riassunzione di un lavoratore a tempo determinato ed ampliamento del tetto di spesa per le assunzioni flessibili in caso di ricorso al lavoro accessorio per finalità sociali. Sono queste le principali disposizioni che producono effetti sulle Amministrazioni pubbliche dettate nel D.L. n. 76 dello scorso 28 giugno: “Primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti”. Si devono, inoltre, segnalare come assai significative le disposizioni dettate in materia di ampliamento della possibilità di ricorso alle collaborazioni a progetto (nelle P.A. contratti di collaborazione coordinata e continuativa) e la esclusione delle Amministrazioni dalla corresponsabilizzazione nei casi in cui i subappaltatori non rispettino gli obblighi di corresponsione del trattamento economico e previdenziale rispetto ai propri dipendenti. Ovviamente le finalità prioritarie del provvedimento sono altre, in particolare l’incentivazione delle assunzioni, soprattutto di quelle giovanili. Ma non possono essere sottaciute le conseguenze assai importanti che le novità producono per gli Enti Locali e, più in generale, per tutte le P.A.: siamo in presenza di ampliamenti degli spazi di flessibilità riconosciuti ai datori di lavoro.

LE ASSUNZIONI FLESSIBILI

Occorre subito segnalare che il tetto del 50% della spesa sostenuta nell’anno 2009 per le assunzioni flessibili potrà essere superato nei seguenti casi:

- a) personale di vigilanza;
- b) dipendenti da utilizzare nella Pubblica Istruzione;
- c) personale da utilizzare nei servizi sociali;
- d) ricorso al lavoro accessorio (c.d. voucher) per lo svolgimento di “attività sociali”.

L’elemento di novità è contenuto in questa quarta voce. Si ricorda che, in questo modo, si può superare il tetto del 50% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009, ma non il tetto del 100% di tale spesa. Sono assai rilevanti le novità introdotte in materia di assunzioni flessibili. In primo luogo si può prescindere dall’obbligo di motivazione per assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione di durata non superiore ad 1 anno che siano il primo rapporto di lavoro. Si prevede, inoltre, che questo contratto possa essere prorogato, scelta che, invece, prima era vietata. Si introduce la possibilità che i contratti collettivi, anche decentrati, possano dettare delle specifiche deroghe.

Assume uno straordinario rilievo la disposizione che abbassa il tempo minimo di sospensione nel caso di rinnovi e/o di nuove assunzioni dello stesso soggetto da parte dello stesso datore di lavoro. Prima della entrata in vigore del D.L. esso era stato fissato dalla Legge n. 92/2012, c.d. legge Fornero, in almeno 60 giorni per le assunzioni di durata inferiore a 6 mesi ed in almeno 90 giorni per quelle di durata superiore. Tale disposizione aveva significativamente alzato la soglia prevista dalla precedente normativa: 20 giorni per le assunzioni che avevano avuto una durata fino a 6 mesi e 30 per quelle di durata superiore. Con le nuove regole tale periodo è fissato in almeno 10 giorni per le assunzioni di durata inferiore a 6 mesi ed in almeno 20 giorni per quelle di durata superiore, quindi con un significativo abbassamento non solo rispetto alla regola in vigore dallo scorso anno, ma anche rispetto alla disposizione precedentemente in vigore. Questo breve periodo di sospensione

non si applica alle assunzioni stagionali e nei casi indicati dalla contrattazione collettiva. Viene, inoltre, stabilito che le assunzioni a tempo determinato non siano soggette a vincoli numerici di carattere generale.

LE COLLABORAZIONI OCCASIONALI E LE CO.CO.CO.

Il legislatore aumenta gli spazi a disposizione dei datori di lavoro per il ricorso a contratti di collaborazione a progetto ed occasionale. Ricordiamo che nelle P.A. il lavoro a progetto non si applica, ma si continuano ad utilizzare i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che risentono, comunque, delle nuove disposizioni. Il primo elemento di novità è costituito dall'esclusione dall'ambito di utilizzazione di questo istituto delle attività che sono meramente ripetitive ed esecutive, mentre prima era sufficiente che fossero ripetitive o esecutive. Ricordiamo che nelle P.A. è richiesto che i contratti di collaborazione riguardino prestazioni ad elevato contenuto professionale, tanto che viene richiesto, di norma, il possesso del titolo di studio della Laurea. Vengono, inoltre, estese anche alle collaborazioni coordinate e continuative, in quanto compatibili, le forme di tutela introdotte dalla Legge n. 92/2012 per la maternità: in primo luogo occorre la convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro sia della risoluzione consensuale che delle dimissioni volontarie. Questo vincolo può essere bypassato, in caso di dimissioni volontarie, dalla presenza di una clausola di accettazione in forma espressa con modalità che devono essere dettate in uno specifico Decreto del Ministro del Lavoro. Ed, inoltre, viene estesa la possibilità di revoca delle proprie dimissioni da parte della dipendente nei 7 giorni successivi. Ed infine viene prevista la irrogazione di sanzioni per le dimissioni firmate in bianco dai lavoratori e dalle lavoratrici, anche in caso di collaborazione.

I VOUCHER

Per i c.d. voucher, cioè il lavoro accessorio previsto dal D.Lgs. n. 276/2003, sono dettate le seguenti novità:

1. il compenso che ogni persona può percepire non deve superare nell'arco dell'anno i 5.000 Euro; tale compenso non può superare il tetto di 2000 euro con un singolo committente. Viene confermato che per il 2013 gli Enti Locali possono arrivare ad erogare allo stesso soggetto un compenso fino a 3000 Euro. Viene superata, ecco l'elemento di novità, la limitazione alle sole attività occasionali;
2. relativamente alle prestazioni "correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da P.A., il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con proprio Decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari". Quindi si prevede una forma aggiuntiva di flessibilità in questa fattispecie.