

Lo prevede l'ipotesi di rinnovo del Ccnl del commercio. Coinvolti 3 milioni di lavoratori

Terziario, fasce deboli tutelate

Sì ad assunzioni con sottoinquadramento fino a 36 mesi

Pagina a cura
DI VITANTONIO LIPPOLIS

Assunzioni di personale con sottoinquadramento fino a 36 mesi. È la principale novità prevista dall'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl del terziario, della distribuzione e dei servizi, sottoscritto il 30 marzo scorso tra Confcommercio e le tre sigle sindacali di categoria Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil, che verrà sottoposto agli organi consiliari competenti per la ratifica. Si tratta di una rilevante innovazione finalizzata a garantire maggiore flessibilità produttiva e riduzione degli oneri connessi all'assunzione di personale che è tanto più significativa in quanto viene introdotta dal contratto nazionale più diffuso nel settore privato, che si applica a una platea composta da circa tre milioni di lavoratori.

L'accordo. L'intesa sottoscritta ha validità dal 1° aprile 2015 al 31 dicembre 2017 e prevede, fra l'altro, la possibilità per i datori di lavoro di assumere col nuovo contratto di sostegno all'occupazione. Si tratta di un contratto di durata pari a dodici mesi che può essere stipulato una sola volta con il medesimo lavoratore, appartenente a determinate categorie «deboli» individuate dalle parti sociali. In realtà più che una nuova tipologia contrattuale l'art. 69-bis dell'accordo disciplina, in via sperimentale, un'ipotesi ulteriore di contratto a tempo determinato destinata a favorire l'ingresso sul mercato del lavoro di una serie di soggetti che, a vario titolo e per alterne vicende, ne sono rimasti ai margini. Questo nuovo istituto è una sorta di «araba fenice» in quanto presenta numerosi punti in comune con il contratto d'inserimento (già introdotto dagli artt. da 54 a 59 del dlgs n. 276/2003) e soppresso nel 2012 dalla legge Fornero.

Caratteristiche del contratto. La durata del contratto è pari a 12 mesi (nel vecchio contratto di inserimento si parlava di 18 mesi non prorogabili). Dal tenore letterale della disposizione non sembra che lo stesso possa avere una durata inferiore all'anno; è plausibile, tuttavia, che, trattandosi di contratto rientrante nella disciplina dei contratti a termine, il limite massimo possa essere raggiunto anche attraverso più proroghe (nel limite massimo di cinque). Non v'è dubbio però sul fatto che questo contratto rientri nel computo del limite massimo di durata, in caso di svolgimento delle stesse o equivalenti mansioni, dall'art. 5, comma 4, del dlgs n. 368/2001 (limite superato il quale il rapporto a termine si considera comunque a tempo

I soggetti svantaggiati destinatari dell'assunzione col nuovo contratto sono:

- Lavoratori che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale (4.800 euro). Per quel che concerne il riferimento ad un "impiego non retribuito da almeno sei mesi" le parti sociali hanno richiamato l'art. 2, co. 18, lett. a) del Regolamento CE n. 800/2008, declinato nel nostro ordinamento dal D.M. del Ministro del Lavoro del 20/3/2013 che, all'art. 1, aggiunge "ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi";
- Lavoratori che, precedentemente assunti con

un contratto di apprendistato, non siano stati confermati al termine del periodo formativo. Allo scopo di evitare surrettizie forme di elusione (fatti salvi diversi futuri orientamenti amministrativi) si ritiene che l'assunzione di che trattasi non sia tuttavia praticabile da parte dei medesimi datori di lavoro che abbiano risolto il contratto di apprendistato, né da parte di quelle aziende facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso titolare o che siano da esse controllate e/o collegate;

- Lavoratori che hanno esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito. Si tratta di quei lavoratori che non hanno più diritto agli ammortizzatori sociali (es. indennità di mobilità, Cigo e Cigs), alla nuova assicurazione per l'impiego (NASpl), all'indennità di disoccupazione dei collaboratori (DisColl) o all'assegno di disoccupazione (AsDi), di cui al recente D.Lgs. n. 22/2015

Lavoratori interessati

Vantaggi economici e normativi

Livello di inquadramento professionale e conseguente trattamento economico	Primi 6 mesi del contratto a t.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Due livelli inferiori rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione • Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel 6° liv. l'inquadramento sarà effettuato nel 7° liv.
	Restanti 6 mesi del contratto a t.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Un livello inferiori rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione • Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel 6° liv. l'inquadramento rimarrà fermo al 6° liv
	In caso di trasformazione del rapporto con contratto a tempo indeterminato per un ulteriore periodo di 24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> • Un livello inferiori rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione; • Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel 6° liv. l'inquadramento rimarrà fermo al 6° liv
Contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi	Riduzione degli oneri sociali direttamente proporzionale al decurtamento retributivo conseguente al sottoinquadramento del lavoratore	
Limitazione delle assunzioni a termine	I contratti così stipulati sono esclusi dal computo del limite massimo delle assunzioni a termine previsto dall'art. 63 (20% annuo dell'organico a t.i. in forza nell'unità produttiva, con una serie di esclusioni) e dall'art. 66 (28% annuo dell'organico a t.i. in forza nell'unità produttiva, quale sommatoria tra contratti a termine e contratti di somministrazione, anche in questo caso con una serie di esclusioni) del Ccnl stesso	
Contribuzione al fondo di previdenza complementare Fon.Te.	Per tutta la durata del contratto è pari all'1,05% (in luogo dell'1,55%) comprensivo della quota associativa pari a 22 euro della retribuzione utile per il computo del TFR. La stessa contribuzione sarà applicata in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi	

indeterminato). Al fine di favorire l'inserimento nel relativo contesto aziendale, il datore di lavoro deve impartire al lavoratore così assunto una formazione di sedici ore. Si tratta di una formazione non meglio declinata dall'accordo che potrà essere effettuata anche «on the job», singolarmente, in affiancamento o con la partecipazione a progetti aziendali. Gli unici vincoli riguardano: l'apprendimento delle norme di prevenzione antinfortu-

nistica legata alla specifica attività svolta dal lavoratore; l'annotazione delle ore di formazione svolte nel libro unico del lavoro, da effettuare entro la fine del mese successivo a quello di riferimento. È previsto, inoltre, che la formazione possa anche essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua For.Te., con i vantaggi finanziari che ne derivano. Pertanto, in considerazione

dell'opportunità di sottoinquadramento così offerta dall'istituto, un apprendista non confermato al termine del periodo formativo (di durata prevista fino a cinque anni nel settore dell'artigianato), poi assunto col nuovo contratto di sostegno all'occupazione (dodici mesi) e successivamente trasformato a tempo indeterminato (per gli ulteriori 24 mesi), potrebbe ritrovarsi complessivamente per otto anni con una retribuzione (e con la dote contributiva) in-

fiorire al livello contrattuale di riferimento. Sotto il profilo della contribuzione Naspi, non trattandosi di contratti stagionali o di assunzione effettuate per ragioni sostitutive, è previsto, per la durata del contratto a termine, il versamento del contributo addizionale dell'1,40% secondo quanto previsto dall'art. 2 della legge n. 92/2012 (con possibilità di parziale rimborso in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato).