



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail PEC: consigli nazionale@consulentidellavoropec.it

e-mail consigli nazionale@consulentidellavoro.it

C.F.: 80148330584



PROPOSTE DI MODIFICA DELLE NORME SUL LAVORO *CONSULENTI DEL LAVORO*

Roma 21 maggio 2013



L'*Ordine dei Consulenti del Lavoro*, istituito dalla legge 11 gennaio 1979, n. 12, è l'unica professione ordinistica vigilata dal Ministero del Lavoro.

L'attività del consulente del lavoro si caratterizza per l'assistenza nella gestione del personale, oltre a fornire un supporto completo all'imprenditore nelle strategie di politica aziendale. Sono circa un milione le aziende assistite con un volume di rapporti di lavoro di circa 7 milioni.

La professione, pertanto, per definizione è un termometro attivo sulle criticità concrete che le aziende devono affrontare nello svolgimento delle loro attività.

In questo momento di crisi economica epocale per la nostra società, si moltiplicano gli sforzi per dare assistenza alle imprese, nel tentativo, soprattutto, di mantenere in vita proprio i rapporti di lavoro.

Si è salutato, quindi con grande soddisfazione, il primo intervento dell'attuale Governo, nel rifinanziare la Cassa integrazione in deroga e i contratti di solidarietà. Sono in atto gli unici strumenti che consentono di dare ossigeno alle aziende, nella speranza di una prossima ripresa del mercato.

La categoria, però, da mesi ha lanciato l'allarme sulla necessità che vengano introdotte correzioni all'attuale quadro normativo del diritto del lavoro, che contemperino sia le esigenze dell'attuale momento straordinario, che misure strutturali.

La recente legge n. 92/12, com'è noto, non ha centrato gli obiettivi occupazionali che si prefiggeva, forse perché pensata per un modello di mercato del lavoro già in espansione. Ragione per cui alcuni interventi, calati in un tessuto economico debolissimo, hanno provocato solo l'effetto di irrigidire soprattutto la flessibilità in entrata, con evidenti riflessi negativi.

Dalla constatazione concreta di tali difficoltà, i Consulenti del Lavoro, qui di seguito, presentano delle proposte di riforma di alcuni istituti, che sposano sia l'intento di aggredire con forza l'attuale momento congiunturale (in particolare le proposte sugli incentivi all'occupazione ed alle stabilizzazioni), ma anche manovre strutturali quali quelle sulla riduzione del costo del lavoro, sulle modifiche al contratto di apprendistato, sulla semplificazione del DURC e delle istanze per i contratti di solidarietà ex legge n. 236/93.

Infine, suggeriamo alcune modifiche alla Legge n. 92/12, volte a recuperare quella flessibilità in entrata che alcuni istituti hanno perso (contratti a termine, partite IVA, associazioni in partecipazione, ecc).



NORMA	DESCRIZIONE
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	<ul style="list-style-type: none">- Confermare l'attuale limite di ricorso al lavoro a tempo determinato in ciascuna azienda, nel settore pubblico e privato, per un periodo contrattuale non superiore a tre anni.- In considerazione dell'eccezionale crisi del nostro Paese nel limite di 36 mesi si computano solo i contratti a termine, di qualunque tipologia o natura, a partire dall'entrata in vigore delle modifiche. <hr/> <ul style="list-style-type: none">- Sospendere l'obbligo di indicazione della causale tecnico/organizzativo per i contratti avviati entro il 31 dicembre 2016. <hr/> <ul style="list-style-type: none">- Sospendere fino al 31 dicembre 2016 i periodi di interruzioni obbligatoria tra due contratti a termine (art. 5, comma 3).- Eliminare l'obbligo di comunicazione preventiva della continuazione del contratto a termine oltre il termine fissato nel contratto (art. 5 comma 2 bis). <hr/> <ul style="list-style-type: none">- Confermare i "periodi "cuscinetto" (art. 5, comma 1 e 2).- Confermare la previsione sul diritto di precedenza (art. 5, comma 4-quater e quinquies). Nella attività stagionali ricondurre tale diritto ai casi di "medesime mansioni" svolte dal lavoratore e non nell'ipotesi di "medesime attività" come previsto dall'attuale normativa.- Confermare le norme sul principio di non discriminazione (art. 6).- Confermare le norme sulla formazione (art. 7).- Confermare le norme sui criteri di computo (art. 8).- Confermare le norme sulle informazioni (art. 9).



<p>APPRENDISTATO</p>	<ul style="list-style-type: none">- Eliminare le norme che obbligano i datori di lavoro alla stabilizzazione lasciando inalterate, anche negli effetti, quelle stabilite dai CCNL.- Prevedere un regime sanzionatorio più graduale, distinguendo l'ipotesi di una formazione parzialmente omessa da quella totalmente omessa. <hr/> <ul style="list-style-type: none">- Previsione di standard formativo statale riferito ai contenuti di base, trasversali e professionalizzanti con realizzazione di un piano formativo individuale standard unico per tutte le Regioni.- Possibilità da parte delle Regioni di organizzare la formazione sui contenuti di base e trasversali individuati a livello centrale (quindi, unici per tutte le Regioni).- I contratti collettivi potranno disciplinare i contenuti economici e normativi del rapporto di lavoro. <hr/> <ul style="list-style-type: none">- Prevedere una definizione standard legale di formazione on the job.
-----------------------------	---



<i>SEMPLIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO</i>	<ul style="list-style-type: none">- Il limite economico qualificatorio del lavoro accessorio è innalzato nelle imprese e negli studi professionali a 8.000 euro (per lavoratore, per anno) operando anche un accorpamento giuridico del contratto intermittente. In questo modo si avrebbe un'unica previsione contrattuale di lavoro occasionale.- Lo strumento di pagamento è il voucher con le attuali impostazioni ma con solo acquisto on-line.
<i>PARTITE IVA</i>	<ul style="list-style-type: none">- Eliminazione integrale della disciplina contenute nell'art. 69-bis del D.Lgs. 276/2003.
<i>ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE</i>	<ul style="list-style-type: none">- Ripristino della previsione di legge ante riforma legge 92/2013.- In subordine, eliminazione del tetto massimo di tre associati in partecipazione per ogni associante, e comunque eliminazione della sanzione che prevede la trasformazione di tutti i rapporti di associazione in partecipazione in subordinati. Contestuale eliminazione della previsione che limita la possibilità di stipulare il contratto di associazione in partecipazione soltanto ai lavoratori con particolare professionalità e/o esperienza.- Previsione di una norma che introduca una stabilizzazione degli associati in partecipazione quale incentivo a modificare i modelli organizzativi delle aziende verso un rapporto di natura subordinata. Si può ripetere l'esperienza legislativa adottata nel 2007 nei riguardi del lavoro a progetto nei call center.



<i>RESPONSABILITA' SOLIDALE</i>	Revisione integrale della normativa lavoristica e fiscale. In analogia con quanto già previsto per la pubblica amministrazione, possibilità da parte del datore di lavoro committente o appaltatore chiamato in solido, di verificare direttamente presso gli enti la correttezza della posizione contributiva e l'eventuale attestazione dell'Inps libera l'azienda dalla responsabilità solidale.
<i>RITO DEL LAVORO</i>	<ul style="list-style-type: none">- Abrogazione del nuovo rito.- Valorizzazione del rito del lavoro, le cui inefficienze non sono da ricercare nella norma ma nelle carenze strutturali del sistema Giustizia.
<i>INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE</i>	<ul style="list-style-type: none">- Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con età inferiore a 30 anni o superiore a 50 anni, si prevede uno sgravio fiscale sulle retribuzioni per 5 anni:<ul style="list-style-type: none">o nella misura totale per le retribuzioni fino a 40.000 euro;o nella misura del 50% per le retribuzioni oltre i 40.000 euro e non superiore a 80.000 euro.
<i>INCENTIVI ALLA STABILIZZAZIONE</i>	<ul style="list-style-type: none">- L'azienda che stabilizza i rapporti di lavoro a termine ha un onere contributivo agevolato per 3 anni:<ul style="list-style-type: none">o nella misura pari a quella degli apprendisti per i giovani fino a 30 anni;o nella misura del 50% per i lavoratori oltre 30 anni di età.



RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO	Riduzione di 5 punti percentuali per tutti i lavoratori in forza a tempo indeterminato attraverso la revisione di: <ul style="list-style-type: none">○ tariffe di rischio INAIL (800 milioni euro)○ razionalizzazione del Fondo di Tesoreria (4 miliardi euro)○ utilizzo del 50% delle risorse recuperate dalla lotta all'evasione fiscale (6 miliardi euro)○ riduzione spesa pubblica (1,4 miliardi euro)
DURC	<ul style="list-style-type: none">– Revisione degli effetti sulle agevolazioni contributive e normative per le aziende che operano su più unità produttive in caso di violazioni previste dall'art. 9 del DM 24 ottobre 2007 . Ricondurre la perdita dei benefici alla sola unità produttiva in cui sono state commesse le violazioni e non su tutte le unità produttive operanti sul territorio nazionale.– Permettere ad un'azienda che abbia debiti con la PA e per tali ragioni non riesca a pagare i contributi, di ottenere il DURC, in presenza di una dichiarazione/certificazione rilasciata dall'Ente debitore.– Introdurre il principio secondo cui la mancata regolarizzazione entro il termine di cui all'art. 7 comma 3 del d.m. 24 ottobre 2007 non comporta la decadenza dei benefici , ma soltanto la sospensione degli stessi, che potranno essere recuperati laddove l'azienda tornasse <i>in bonis</i> anche nelle situazioni di cui all'art. 8 comma 2 del d.m. 24 ottobre 2007.
ASPI	Rimodulazione del ticket licenziamenti al fine di non penalizzare ulteriormente le micro imprese.



<i>LISTA DI MOBILITA'</i>	Ripristinare la possibilità di iscriversi nella c.d. mini-mobilità ex legge 236/93. Stabilire che per chi è già in lista dal 2012 (collocato in mobilità ai sensi della legge 236/93) è possibile l'assunzione con agevolazioni ex art.8 comma 2 o art.25, comma 9 legge 223/91.
<i>LAVORO A PROGETTO</i>	Revisione dell'art. 63 del D.Lgs. n. 276/2003. Non è possibile comparare (ai fini di stabilire un compenso minimale) una remunerazione "a risultato" (quella prevista per il lavoro a progetto) con una retribuzione "a tempo" (quella dei CCNL per i lavoratori subordinati).
<i>COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO</i>	Correggere l'art.6, comma 2-ter del D.L. 70/2011 che fa riferimento ad una percentuale INAL pari al 60% quando in realtà le tariffe dell'Istituto sono espresse in millesimi. Questa errata previsione determina incertezza nelle aziende ai fini della non computabilità nella base occupazionale per l'assunzione di disabili.
<i>STAFFETTA GENERAZIONALE</i>	Diritto dell'azienda di trasformare i contratti di lavoro in corso a tempo pieno e interminato, in un contratto a tempo parziale, intercorrenti con lavoratori che conseguono entro i successivi 4 anni i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, a condizione che il datore di lavoro assuma, con contratti di lavoro a tempo parziale e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori predetti, giovani inoccupati o disoccupati di età non superiore a 40 anni.



<p><i>CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ EX LEGGE N.236/93</i></p>	<p>Occorre semplificare la richiesta al Ministero del contributo spettante ai lavoratori ed alle aziende. Mediamente si ricevono i pagamenti in 8 mesi.</p> <ul style="list-style-type: none">- Spostare le verifiche alla fine e creare un canale telematico per l'inoltro delle istanze.- Pagamento diretto alle aziende senza l'ulteriore passaggio tramite l'INPS.
---	---