



UNA PROPOSTA PER UNA (SEMPLIFICAZIONE DELLA) “RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO”

1. Premessa

Le competenze e l'esperienza conducono a chiedere, in via preliminare, in uno a semplificazione e semplicità, un quadro organico delle disposizioni connotandole da testi normativi chiari per le quali non devono soccorrere (come avviene in via principale oggi) interpretazioni dottrinali, giurisprudenziali e di prassi, e meno che mai interpretazioni “a posteriori” che registrano soltanto difficoltà. La chiarezza ed organicità evitano costosi contenziosi in un auspicabile superamento dei dualismi datore di lavoro/lavoratore e/o datore di lavoro/uffici, e assicurano rigore laddove i comportamenti risultano palesemente di violazione delle disposizioni. Ovviamente lo stesso rigore non potrà essere applicato per gli errori non determinati da dolo o colpa grave.

L'auspicio è, quindi, che ci sia certezza del diritto (non modificabile per “x” anni) e altrettanta certezza nell'applicazione delle sanzioni per i comportamenti negativi, che fortemente contribuirebbero alle assunzioni, pur consapevoli che non sono (solo) le norme che creano occupazione.

Il d.d.l. *"Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità ed alla conciliazione"* in discussione, al momento, al Senato della Repubblica (AS 1428) ritiene di intervenire sui seguenti argomenti:

- ammortizzatori sociali
- servizi per il lavoro e di politiche attive
- semplificazione delle procedure e degli adempimenti
- riordino delle forme contrattuali
- conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali.

Di seguito la proposta, elaborata ed articolata in diversi punti, che si sottopone.

2. Coordinamento con direttive comunitarie

2.1

Nel riprendere l'indicazione dell'art. 29 D.L. 69/13-L.98/13, è auspicabile l'introduzione di una semplice previsione che individuerrebbe in un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

o del Ministro del Lavoro un'unica entrata in vigore delle recepite disposizioni comunitarie al 1° gennaio successivo.

2.2

Richiamando le indicazioni comunitarie occorre individuare la figura di "imprenditore" quale *qualsiasi "operatore economico"*, ivi compreso le attività libero professionali.

2.3

Individuare un unico concetto di organico aziendale superando le diverse previsioni normative in materia e un unico concetto di U.L.A. valevole per ogni condizione per la quale essa viene richiesta.

2.4

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato il testo unico e di semplificazione in discussione, periodicamente è pure auspicabile che metta a disposizione l'aggiornato testo unico (*cf.* quanto oggi operato per il D. Lgs. 81), corredato dalla prassi di riferimento.

3. Nuove iniziative imprenditoriali

Il lavoro c'è se c'è l'impresa.

3.1

Sempre nell'ottica dell'armonizzazione, prevedere (con ogni tutela per contrastare fenomeni di elusione/evasione) per le nuove iniziative imprenditoriali al pari della normativa fiscale un'unica (ridottissima) aliquota "di vantaggio" – per le gestioni commercianti, artigiani, lavoratori dipendenti – da versare nella fase di start up (tre anni dall'inizio attività) o fino al raggiungimento di un determinato fatturato o, ancora, sino al raggiungere la forza di (*per esempio*) n. 5 lavoratori.

3.2

Per le suddette imprese prevedere la sospensione, per egual periodo/condizione, di ogni obbligo previsto, anche in termini di percentuale, di conferma di assunzione qualora vengono attivati contratti (*cf.* apprendistato) che prevedono tale obbligo.

4. Riordino delle previsioni contrattuali

4.1

Le tipologie contrattuali dovrebbero ricondursi a: apprendistato, quale contratto di inserimento (utilizzabile anche nel mercato scuola-formazione professionale-mercato del lavoro, *cf.* tra altro art. 8-*bis* D.L. 104/13-L. 128/13); subordinato a tempo indeterminato; a tempo determinato acausale, anche a mezzo dei voucher (cui ricomprendere ogni tipologia di attività "occasionale"); para-subordinazione/professione individuandone il perimetro operativo (a tal fine è auspicabile un'armonizzazione al TUIR e il superamento dei limiti della L. 92/2012). Superare, quindi, ogni altra tipologia contrattuale oggi presente ivi compreso il lavoro quale socio di cooperativa anche sociale, lasciando esclusivamente il lavoro familiare <<non occasionale>> e, nel Terzo Settore il "lavoro volontario" per l'assistenza di anziani, malati, etc. e nello sport dilettantistico.

4.2

Volgendo lo sguardo all'armonizzazione con il TUIR, al fine di evitare il contenzioso registratosi sull'argomento, è proponibile – anche in relazione alla già registrata volontà – l'assimilazione

al regime contributivo dei lavoratori dipendenti da parte delle collaborazioni coordinate, anche a progetto (para-subordinazione/professione).

4.3

Nell'ottica della semplificazione e della flessibilità si ritiene che il contratto collettivo debba articolarsi su due livelli (rifacendoci alla positiva esperienza della Germania):

- ✓ il primo a livello nazionale, esclusivamente sulla parte normativa, ivi incluse le figure professionali per le quali si rinvia al successivo 4.4, quale contratto unico per tutte le categorie;
- ✓ il secondo a livello aziendale con la disciplina del trattamento economico, ivi compreso la gestione di ferie, aspettative, etc..

4.4

La unificazione (quanto più possibile) delle diverse figure negli altrettanti diversi settori (industria, commercio, artigianato, etc.) in unica lettura operativa con i dati delle Co. prima e dei dati Istat o Excelsior, dopo. In maniera tale che ad es. il contabile, che oggi troviamo denominato in modo diverso nelle articolazioni contrattuali, sia sempre e soltanto contabile con i suoi saperi e i suoi contenuti professionali, il tutto grazie anche alla individuazione e certificazione delle competenze (D. Lgs. 16 gennaio 2013 , n. 13). Una chiara individuazione della mansione servirebbe ad agevolare i servizi per l'impiego, la ricerca del personale, i fabbisogni formativi, etc.. e a ridurre/azzerare il possibile contenzioso in sede di inquadramento del lavoratore.

4.5

L'accordo tra le parti – in sede aziendale – dovrà essere convalidato dalla commissione di certificazione, con le tutele in termini di assistenza che le parti ricercheranno (si tralascia in questa sede la problematica della rappresentanza dopo l'intervento della Corte Costituzionale).

4.6

Il trasferimento in sede legislativa degli effetti dell'ASSE.CO., avuto riguardo, in particolare, agli aspetti della c.d. "White list" assegnando alla stessa il valore sostitutivo anche del DURC così come previsto dalla paragonabile previsione sulle infiltrazioni mafiose (v. L. 190/12 e DPCM 18.4.13).

4.7

Semplificare gli adempimenti amministrativo/burocratici legati all'assunzione, variazione e/o cessazione: le comunicazioni obbligatorie, per la pluriefficacia delle stesse, consegnate al lavoratore (che sottoscrive) sostituiscono ogni altra diversa comunicazione prevista dall'attuale ordinamento (D.Lgs. 152, contratto, articolazione dell'orario di lavoro – soprattutto se part-time – etc.).

4.8

Per il principio espresso al precedente 4.7, e per quanto ivi indicato, abolizione della convalida delle dimissioni. Il lavoratore per legge avrà 7 giorni dalla ricezione della Comunicazione obbligatoria di cessazione per dimissioni al fine di esprimere parere diverso. Ciò eliminerebbe pure il (se pur ridotto) fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco".

5. Tipizzazione cause di licenziamento

5.1

Rimane ferma ogni sanzione integratoria/risarcitoria nel caso di licenziamento discriminatorio o ritorsivo.

5.2

Fermo restando l'auspicabile contratto "a tutele crescenti" (in tal direzione vedasi l'impegno in sede di conversione del D.L. 34/14 e/o il ddl Sen. Prof. Ichino) prevedere l'individuazione dei casi di licenziamento che consentono alle parti la risoluzione del rapporto di lavoro conosciuti in sede di stipula del contratto e della sua certificazione, vedi 4.5.

La previsione consentirebbe di limitare – se non sfuggire – al (l'incertezza del relativo) contenzioso.

5.3

Superato il periodo delle "tutele crescenti", al licenziamento illegittimo, in quanto posto in essere al di fuori dei casi tipizzati (fermo restando gli attuali termini di impugnativa, 60+270 giorni) si applichi un apparato sanzionatorio rapportato al periodo di servizio e alla forza aziendale (tale individuata, come si auspica, al 2.3).

5.4

Altro aspetto è prevedere un intervento sul piano delle conciliazioni, essendosi determinata oggi, una sovrapposizione delle conciliazioni ex-artt. 410-411 cpc con quelle ex-art. 11 D. Lgs. 124/04 (utilizzabile solo in sede di accertamento ispettivo non proveniente da denuncia al fine di evitare che essa sia percepita quale leva psicologica nei confronti del datore di lavoro) se non anche con quelle in sede di commissione di certificazione.

5.5

Prevedere che le certificazioni dei rapporti di lavoro e/o degli appalti e le Asseverazioni siano impugnabili solo ed esclusivamente sulla "dimostrata" e "sostanziale" differenza tra quanto certificato/asseverato e il reale comportamento tenuto dalle parti, ricorrendo in prima istanza presso la Commissione di certificazione di cui al punto 4.5. ed utilizzando le commissioni di conciliazioni per ricorrere avverso le determinazioni della Commissione di certificazione.

5.6

Prevedere che se una parte, in sede conciliativa, offre a titolo transattivo l'importo pari al 70% di quanto reclamato, all'altra parte, ove rinuncia come deve emergere nel relativo verbale, è inibito il ricorso in sede giudiziaria.

5.7

Prevedere che le somme corrisposte in sede transattiva non siano da considerare riconducibili al rapporto di lavoro ma soggetti esclusivamente ad un'aliquota unica (sul piano previdenziale ed assicurativo) del 20% di cui un terzo a carico del lavoratore e i due terzi a carico del datore di lavoro.

6. Le agevolazioni

6.1

Superare ogni tipo di agevolazione oggi presente – con eccezione delle aliquote previste per l'apprendistato individuandolo come contratto di inserimento – con una sola destinata ai soggetti che secondo le regole comunitarie siano oggetto di tutela (lavoratore svantaggiato, molto svantaggiato, diversabile). Per costoro, tutte le assunzioni, con rapporto di lavoro

subordinato, per il periodo di anni “x” dalla data di assunzione, l’aliquota contributiva ed assicurativa agevolata comprensiva delle imposte sul reddito sarà pari (*in ipotesi*) del venti per cento, di cui un terzo a carico del lavoratore ed i due terzi a carico del datore di lavoro. L’importo derivante, versato all’Inps unitamente ai rimanenti contributi, sarà trasferito (per le imposte e/o premi Inail) secondo individuate modalità.

Nel caso di lavoratore svantaggiato l’aliquota di cui sopra dovrebbe attestarsi al 15% (*in ipotesi*); nel caso di lavoratore molto svantaggiato la medesima aliquota si porterebbe al 12% (*in ipotesi*).

6.2

Per i medesimi, sospensione di ogni obbligo già esposto al precedente 3.2.

7. Costo del lavoro

7.1

Ridurre il costo del lavoro con l’azzeramento dell’Irap è una delle ipotesi.

7.2

Intervenire armonizzando le aliquote contributive superando l’attuale sistema di voci e sottovoci, sia per l’INPS che per l’INAIL. Siano individuati solo univoci grandi gruppi di contribuzione (commercio, industria manifatturiera e non, artigianato, agricoltura, servizi, trasporto e logistica, ad es.) e l’inquadramento/assegnazione avvenga riconducendoli all’attività dichiarata in sede fiscale ed effettivamente esercitata.

Ne consegue una rimodulazione-diminuzione delle aliquote contributive e/o assicurative eliminando di essi quelle che oggi risultano datate (es.: Gescal).

7.3

Si ritiene sia ipotizzabile, in sede di contrattazione aziendale (in linea con i contratti di prossimità) per le nuove assunzioni di giovani under 30-35 anni e per “x” anni, riprendendo il calcolo contributivo pensionistico, stabilire il minimale retributivo nel c.d. *minimale di legge*, al quale aggiungere la maggiorazione per moglie e figli di età inferiore a 26 anni (per equipararlo sul piano fiscale) a condizione che non svolgono attività lavorativa. Ciò costituirebbe una forma di “salario d’ingresso”,

8. Superamento delle rigidità (in particolare anticipazioni e polizze fideiussorie) individuate per l’accesso all’esodo ex-art. 4, co. 1-7 L. 92 che disincentivano ogni possibile (e naturale) staffetta generazionale.

9. Prevedere per i diversabili, perdenti occupazione, così come per i malati di grandi cure (es. oncologici) una tutela particolare con la previsione del superamento del tetto dei 180 giorni.

10. Sanzioni, certezza nel tempo delle stesse, ravvedimento

10.1

Riprendendo il concetto in premessa occorre nettamente distinguere gli errori formali – per i quali è sufficiente una mera regolarizzazione anche “ora per allora” – da comportamenti che si evidenziano come determinati da dolo o colpa grave: ciò che volutamente incide nella sfera retributiva, e quindi contributiva, deve essere sanzionato anche in materia di prevenzione infortuni.

10.2

E' auspicabile prevedere anche per la materia che ci occupa l'istituto del ravvedimento così come la possibilità di rateizzare, nell'ottica dell'armonizzazione sul piano fiscale, le sanzioni oltre che i contributi.

10.3

Sarebbe opportuno individuare la tipizzazione degli accertamenti ispettivi sì da evitare verifiche diverse in relazione all'organo ispettivo e alla sede (si evita in questa sede di esporre l'utilità dell'ipotesi di un'agenzia unica). La derivata uniformità non può che condurre all'emanazione di un'unica prassi, in materia di rapporti di lavoro, contribuzione e premi, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali eliminando diversità di valutazione alla quale occorre aggiungere una previsione che consenta la regolarizzazione – all'emanata prassi – senza oneri qualora ciò derivi da una diversa regolamentazione e/o interpretazione.

10.4

E' oltremodo auspicabile ridare forza agli interpelli ex-art. 9 D.Lgs. 124 alla cui osservanza siano tenuti i datori di lavoro e gli organi competenti in materia di rapporti di lavoro, contribuzione e premi, entrambi, in uno a quanto al 10.3, nella logica che gli istituti previdenziali ed assicurativi si muovono secondo le direttive e la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

10.5

Prevedere la sospensione feriale anche in materia di lavoro, etc. salvo il caso del ricorso avverso provvedimento di licenziamento invocato quale discriminatorio o ritorsivo e ogni altro ricorso anche extragiudiziale e/o produzione di documenti salvo il caso che essi non siano disposti dall'autorità giudiziaria.

10.6

Il ricorso, indipendentemente dall'organo adito, e ogni richiesta di intervento in autotutela volto all'economia del procedimento siano sempre seguiti da una pronuncia, in assenza della quale si forma il silenzio-accoglimento. La pronuncia, in entrambe i casi, sia dettagliata.

10.7

La prassi sulle norme, anche sanzionatorie – ferma la proposta che esse devono applicarsi per "x" anni – che vengono emanate, abbiano effetto successivo ad un periodo di *vacatio* (anche degli attuali quindici giorni) e non già modificativi con effetto "*ora per allora*".

Documento elaborato dal Centro Studi del Consiglio Provinciale, Caltanissetta

Il C.P.O.