

Ordini Fondatori ODCEC AREA LAVORO
ROMA,MILANO,TORINO,BOLOGNA,FIRENZE,RIMINI

**PROPOSTE DI MODIFICA DELLE
NORME SUL LAVORO**

**ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI**

Gruppo ODCEC AREA LAVORO

12 GIUGNO 2013

Alla luce degli imminenti interventi che il Governo è in procinto di emanare per il rilancio dell'occupazione specie giovanile, gli Ordini scriventi intendono presentare un ventaglio di proposte per nuove riforme e/o modifiche di quelle esistenti.

Le proposte indicate qui di seguito, sono mirate in parte alla riforma di alcuni istituti per la creazione di nuovi posti di lavoro, altre rappresentano degli interventi di carattere strutturale per la riduzione del cuneo fiscale, anche attraverso l'incentivazione dell'istituto della certificazione dei contratti di lavoro, senza tuttavia stravolgere l'impianto originario della recente riforma sul lavoro Legge 92/2012.

Il Gruppo Odcec Area Lavoro, attivatosi per lo studio, l'approfondimento e la proposta di interventi sulle tematiche del lavoro, aperto per le sue finalità istituzionali a tutti gli ODCEC sul territorio nazionale, si è impegnato per formulare proposte da presentare con carattere di perentorietà, considerata l'urgenza con cui l'Esecutivo si sta adoperando in uno dei suoi primari punti del programma politico.

Il Gruppo Odcec Area Lavoro, nell'ambito di dette proposte, ha tenuto conto del recente documento stilato dai Consulenti del Lavoro, condividendo molte delle soluzioni adottate ed integrando lo stesso di ulteriori aspetti innovativi.

Nel documento si evidenziano pertanto solo gli aspetti ulteriori ed in corsivo per alcuni istituti, i cambiamenti normativi, che non modificano l'impianto della Legge, ma che incidono significativamente a nostro giudizio, sull'auspicato rilancio dell'occupazione.

Le proposte sono tutte volte ad una maggiore flessibilità in entrata, vedi riduzione dei periodi di interruzione nei contratti a termine, sospensione dei limiti di assunzione degli apprendisti e introduzione di un periodo lungo di prova per legge in tale contratto; ad una riduzione del costo del lavoro più snella e una semplificazione degli adempimenti; tutti interventi necessari in questo momento difficile per quelle imprese che credono ancora nel sistema Italia.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Passare a 18 mesi il primo rapporto a termine acausale con la seguente modifica:
all'articolo 1 comma 1 bis primo periodo del D.lgs. 368/2001 le parole: <di durata non superiore a dodici mesi> sono sostituite con <di durata non superiore a 18 mesi>

I periodi di interruzione obbligatoria tra due contratti a termine ritornano al sistema previgente con la seguente modifica:

all'articolo 5 comma 3 del D.lgs. 368/2001 le parole <sessanta giorni> sono sostituite dalle seguenti <dieci giorni> e le parole <novanta giorni> sono sostituite dalle seguenti <venti giorni>

Condizione migliorativa per i CCNL con la seguente modifica:

all'articolo 5, comma 3, secondo periodo le parole <la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:> sono sostituite dalle seguenti <l'eliminazione dei predetti periodi, nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:>

Restituzione immediata del contributo aggiuntivo con la seguente modifica:

le parole al primo periodo del comma 30 dell'art. 2 della Legge 92/2012: <nei limiti delle ultime sei mensilità> sono eliminate

L'ultimo periodo è sostituito dal seguente: <In tale ultimo caso, la restituzione avviene nel primo mese successivo al decorso del periodo di prova. Nel caso di eccedenza a credito si applicherà l'istituto della compensazione di cui al D.lgs. 241/97.

APPRENDISTATO

Sospendere i limiti all'assunzione degli apprendisti per le aziende con più di dieci dipendenti con la seguente modifica:

<la decorrenza delle assunzioni di cui all'articolo 1 comma 18 della Legge 92/2012 è spostata al 1° gennaio 2017>

Parallelamente la disposizione di cui al comma 19 viene modificata in:

<Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di cui al comma precedente, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introdotto dal comma 16, lettera d), del presente articolo, è fissata nella misura del 30 per cento>.

Proposta di aumentare a 6 mesi il periodo di prova per tutti i contratti di apprendistato instaurati sino alla data di entrata in vigore della nuova normativa di cui all'articolo 1 comma 18 della Legge 92/2012.

(tale proposta consente i datori di lavoro di essere vincolati a recedere dal contratto solo nei casi di giusta causa o giustificato motivo al termine di un periodo di preavviso maggiore, ovvero sino al termine del contratto che in genere conclude col periodo di formazione; sei mesi si ritengono pertanto sufficienti al datore di lavoro, per monitorare la validità di proseguire il rapporto di apprendistato senza particolari obblighi e sanzioni).

CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTI

Modificare il limite di età per i contratti di lavoro intermittenti con la seguente modifica:

< Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni: a)all'articolo 34 il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Il contratto di lavoro intermittente puo' in ogni caso essere concluso con soggetti con piu' di cinquanta anni di eta' e con soggetti con meno di ventotto anni di eta', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il ventinovesimo anno di eta'»;>

LAVORO ACCESSORIO

Eliminazione del riferimento all'importo di € 2.000,00 per i committenti imprenditori e professionisti con la seguente modifica:

<il secondo periodo dell'art. 70 del D.lgs. 276/2003 così come modificato dall'art. 1 comma 32 lettera a) della Legge 92/2012, è eliminato.>

Prevedere la possibilità di prenotazione di un tetto di spesa massima per l'azienda (come ad esempio per le carte ricaricabili) dalle quali scaricare le ore effettive oppure di generazione a consuntivo del MAV come avviene per le colf (quindi non costringere il datore di lavoro a pagare a priori, oggi solo cash dalle rivendite di tabacchi nei limiti di 900 euro che è il tetto per ogni giorno di acquisto dei buoni per la norma antiriciclaggio) con ulteriori problemi di attivazione nei 30 giorni dall'acquisto e di procedura del rimborso per l'eventuale mancato utilizzo nei termini.

PARTITE IVA

Coincidenza sostanziale con la proposta dei CDL in merito alla eliminazione integrale della disciplina contenuta nell'art. 69 bis del D.lgs. 276/2003.

“Eventuale permanenza della norma solo per i rapporti con soggetti contribuenti minimi”

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Per i lavoratori giovani laureati (con particolari cognizione teoriche attestate da laurea, master o similari) assunti a tempo indeterminato con età inferiore ai 29 anni è prevista la possibilità di stipulare il **“contratto di ingresso”**. La retribuzione è prevista in misura parametrizzata in percentuale per un triennio partendo da una base del 65%/70% il primo anno, per salire all'80% nel secondo anno e 90% al terzo anno. L'impresa avrebbe il vantaggio di: **1)** inserire un lavoratore nel proprio organico con un potenziale più elevato rispetto ad un apprendista; **2)** avere un risparmio in termini di salario a fronte delle cognizioni specialistiche che fornirebbe il lavoratore; **3)** il costo può essere considerato deducibile ai fini della base imponibile IRAP. Di converso il dipendente : **1)** avrebbe la possibilità di poter lavorare in una azienda che gli offra un impiego affine al percorso universitario; **2)** integrare le proprie conoscenze teoriche con l'apporto pratico del lavoro in azienda; **3)** una minore retribuzione (a tempo) rispetto a quanto previsto dal CCNL ma pur sempre preferibile ad un collocamento precario e non professionalizzante.

Per i lavoratori disoccupati o in mobilità assunti a tempo indeterminato con età superiore a 50 anni, è prevista la possibilità di versare il 25% dell'indennità Aspi a completamento della retribuzione dell'impresa.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche in mobilità con età inferiore a 50 anni o superiore a 29 anni, è previsto l'applicazione di uno sgravio pari al 50% dei contributi dovuti per la durata di 3 anni ovvero fino ad un massimo delle retribuzioni di 40.000 euro.

Riduzione della percentuale di lavoratori disabili che debbono assumere obbligatoriamente i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (art. 3 legge 12 marzo 1999 n. 68), che ammonta al 7% dei lavoratori occupati nel caso in cui superino i 50 dipendenti, in quanto è addirittura superiore alla percentuale di invalidi civili sulla popolazione nazionale.

LISTA DI MOBILITA'

Ripristino della possibilità di iscriversi alla c.d. mini-mobilità ex legge 236/93.
Sgravio per assunzioni (vedi incentivi per l'occupazione).

RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

Ulteriori proposte:

1. Riduzione di 5 punti percentuali per i soggetti privi di altra copertura previdenziale dei contributi dovuti ai sensi della Legge 335/1995 per la durata di tre anni.
2. In deroga alla normativa vigente e per la durata di 24 mesi, viene prevista l'inapplicabilità dell'adeguamento al calcolo dei minimali retributivi per i versamenti dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;
3. Revisione della normativa sulla Detassazione e Decontribuzione prevedendo una automatica riduzione dei contributi e della tassazione anche con i limiti annuali attuali, limitandola alle retribuzioni in aggiunta alle tariffe sindacali senza necessità di contrattazione sindacale. (molte piccole realtà vorrebbero premiare i propri dipendenti; ma si trovano soffocati dall'ulteriore costo contributivo e dalla burocrazia da porre in atto).

ASPI

Il ticket sui licenziamenti dovrà essere dilazionato nell'arco di dodici mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed in un'unica soluzione al momento della cessazione di ogni attività della azienda.

Specificare, come previsto dalla Legge e non come interpretato dall'INPS con circ. 44/2013, che il contributo è dovuto per ogni 12 mesi e quindi per i rapporti di lavoro inferiori, il contributo NON va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata dello stesso, ma bensì non è proprio dovuto

RITO DEL LAVORO

Spinta all'utilizzo della certificazione dei contratti per la deflazione del contenzioso sul lavoro attraverso la:

completa deducibilità dalla base imponibile IRAP delle retribuzione concernenti i contratti di lavoro certificati presso gli organismi di cui all'art. 76 del Decreto Legislativo 276/2003 in alternativa alla deduzione ordinaria.

(la copertura potrà essere ricavata attraverso un contributo parziale del compenso per la richiesta di certificazione del contratto e dalla riduzione del contributo per i fondi interprofessionali)

LAVORO A PROGETTO

Eliminazione del riferimento alle retribuzioni minime stabilite dal CCNL di categoria nel caso di rapporti a progetto stipulati in assenza di contrattazione collettiva specifica (art. 63 comma 2 D.lgs. 276/2003)

Flessibilità del recesso per il committente con la seguente modifica:

Il secondo periodo del comma 2 dell'art. 67 del D.lgs. 276/2003 è sostituito dal seguente: *<Il committente può altresì recedere prima della scadenza del termine con un preavviso di mesi 6 qualora il contratto sia stipulato per la durata pari o superiore ad un anno e di mesi 3 se inferiore, oltrechè qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto>*

INCENTIVI ALLA STABILIZZAZIONE

Nell'ambito della stabilizzazione dei rapporti precari con contratto a tempo indeterminato, previsione di una procedura di definizione automatica dei periodi precedenti senza la possibilità di subire rivendicazioni dal lavoratore e/o eccezioni dagli organi ispettivi sulla continuità del rapporto di lavoro

SEMPLIFICAZIONI

Abrogazione del registro degli infortuni su lavoro. L'obbligo del resto non uniforme sul territorio nazionale, non contribuisce alla diminuzione degli infortuni sul lavoro, né responsabilizza ai propri doveri il datore di lavoro e il dipendente, né infine, può essere considerato utile ai fini statistici.

Eliminazione dell'atto notarile per la costituzione /cessazione dell'impresa familiare con sostituzione di atto avente data certa.

Eliminazione in tutti i casi di bandi, concorsi e flussi dell'uso del Click-Day. In sostituzione determinare invece un periodo di tempo massimo entro cui presentare la domanda di riferimento per la ripartizione delle somme a disposizione o qualsiasi altro tipo di disponibilità; la ripartizione avviene in maniera proporzionale a tutti i richiedenti (poco o meno ma a tutti e non solo a pochi) oppure, quando fattibile, in base a punteggi di priorità fissati nei bandi.