



Ufficio Stampa Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282
e-mail ufficiostampa@consulentidellavoro.it
C.F.: 80148330584



Roma, 2 luglio 2013

COMUNICATO STAMPA

LE NUOVE MISURE PER IL LAVORO

Il massimo con le pochissime risorse a disposizione. Potrebbe essere questo in sintesi il giudizio sulle novità introdotte in materia di lavoro dal decreto legge 76/2013. Misure che incideranno sull'occupazione, anche se risulta estremamente difficile valutarne il reale impatto. Di certo vi è la bontà di alcune disposizioni come quelle sui tirocini formativi, sui contratti di prossimità, sul lavoro accessorio e sull'assunzione di lavoratori che fruiscono dell'Aspi. Non si può invece esprimere eguale parere sulla nuova formulazione del contratto a termine e sull'irrigidimento previsto per il recesso di associati in partecipazione e collaboratori a progetto. Però, le PMI avrebbero bisogno di ben altro per ripartire. Tutto passa dallo sviluppo dell'economia che può fare invertire il trend negativo del Paese. E perché ciò si realizzi, non basta lo sforzo fatto con questo decreto. Ci vuole un deciso intervento sui costi pubblici da cui ricavare ingenti risorse da investire, magari ad esempio per detassare il reinvestimento degli utili.

CREDITO CONTRIBUTIVO NUOVI ASSUNTI

La disposizione ricalca analoghi provvedimenti emanati che prevedevano incentivi fiscali in caso di nuovi assunti.

Il riconoscimento di uno sconto contributivo pari a 1/3 dell'ammontare mensile della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, appare congruo a rendere interessante alle imprese questo tipo di incentivo. Resta fermo che il beneficio non può superare una intensità di aiuto del 50 % dei costi ammissibili così come individuati dal REG. 800/2008.

E' indispensabile che i criteri interpretativi attuativi che saranno emanati dall'Inps siano ispirati alla massima semplificazione per evitare che un incentivo pensato bene possa essere "bloccato" da adempimenti burocratici e incertezza applicative.

Resta da valutare l'impatto occupazionale a regime, cioè al termine del periodo incentivato.

TIROCINI FORMATIVI

Si esprime parere positivo circa le norme contenute nell'articolo 4 del decreto che si pongono l'obiettivo di valorizzare ulteriormente l'istituto del tirocinio formativo estendendo l'ambito di applicazione delle linee guida approvate il 24 gennaio 2013 anche alla Pubblica Amministrazione.

Particolarmente utile la norma introdotta nell'art. 4, comma 4 che in via sussidiaria dispone l'applicazione del DM 142/1998 nelle Regioni che non hanno dato seguito con propri provvedimenti all'adozione delle linee guida sopra richiamate, confermando



quanto affermato da tempo dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Particolarmente efficace sembra essere la disposizione (Art. 4 commi dal 10 al 14) che stanziava risorse sulle forme di tirocinio per l'alternanza tra studio e lavoro.

In questo quadro, tuttavia, è necessario disporre che i termini fissati per l'emanazione dei decreti attuativi previsti dal comma 11 e 14, che fissano i criteri e le modalità per definire piani di intervento, siano di carattere perentorio e non ordinatorio affinché le norme possano incidere in modo significativo già nei prossimi percorsi studio.

APPRENDISTATO

Particolare attesa era riservata agli interventi del decreto sul contratto di apprendistato. La norma prevede che la Conferenza Stato Regioni adotti delle linee guida con l'obiettivo di semplificare il ricorso a questo modello contrattuale. Le norme di semplificazione riguardano tutte le tipologie di apprendistato disciplinate dal Testo Unico.

In particolare la semplificazione riguarda:

- a) l'obbligo della redazione del piano formativo limitato alla formazione on-the job e non anche alla formazione trasversale organizzata dalle Regioni;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale può avvenire su un documento avente i contenuti minimi;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

In via generale si ritiene che questi interventi possano dare un nuovo impulso al modello contrattuale più facilmente utilizzato soprattutto nelle micro imprese.

Il termine ristretto assegnato alla Conferenza (30 settembre 2013) assicura che in caso di inerzia dal 1 ottobre 2013 le imprese possano in ogni caso usufruire di queste disposizioni.

Sul punto si registrano le seguenti perplessità:

1. La norma fa salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all'adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni (art. 2, c. 3, ultimo periodo). Questa previsione potrebbe essere interpretata in modo da neutralizzare le norme di semplificazione introdotte nel comma 1. Qualora invece, la norma fosse interpretata nel senso che la diversa disciplina non possa modificare i principi indicati nel comma 1, rischierebbe di rimettere in discussione le altre previsioni di competenza delle Regioni già contenute nel Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. 167/2011) provocando nuova incertezza applicativa per le imprese;
2. La lettera c) del comma 1 introduce una semplificazione per le imprese multi localizzate; al riguardo, tuttavia, sembrerebbe che la stessa sia già stata acquisita dall'attuale ordinamento in virtù di quanto previsto nell'articolo 7, comma 10 del D.Lgs. 167/2011 ("I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale...").



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento alle modifiche proposte al contratto a tempo determinato in via generale si ritiene di poter affermare che le norme così congegnate non forniscano un incisivo impulso decisivo all'occupazione.

Con particolare riguardo al contratto privo di causale, seppure sia utile l'eliminazione della disposizione che vieta in questo caso la proroga del contratto, appare indispensabile ampliare la durata iniziale di 12 mesi ad un periodo più congruo così allineando la normativa nazionale alla direttiva comunitaria.

Del tutto incoerente con lo spirito della disposizione normativa è la previsione che estende i limiti quantitativi stabiliti dalla contrattazione collettiva anche ai contratti privi di causale. Questa tipologia contrattuale, infatti, ha lo scopo di regolare la buona flessibilità, da un lato, fornendo ai lavoratori una prima esperienza occupazionale, e dall'altro, di consentire alle imprese di valutare le qualità del lavoratore. Se questo è lo spirito, risulta penalizzante porre dei limiti quantitativi, assimilando il contratto acausale a tutte le altre fattispecie di rapporti a termine.

CONTRATTO INTERMITTENTE

L'art. 7 comma 2 lett a) introduce una coerente definizione di lavoro intermittente rappresentata da un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di

effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Tuttavia, tale disposizione al fine di evitare complicazioni gestionali dovrebbe trovare applicazione solo per i nuovi contratti sottoscritti

dopo l'entrata in vigore del decreto, anziché computare le giornate effettive svolte dopo l'entrata in vigore del decreto.

L'art. 7 comma 2 lett b) attenua in modo apprezzabile la sanzione amministrativa in caso di mancata comunicazione laddove dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

LAVORO A PROGETTO

L'art. 7 comma 2 lett. c) introduce una norma che sostituisce le parole: "esecutivi o ripetitivi" con le parole "esecutivi e ripetitivi". La norma recepisce un orientamento già anticipato in via amministrativa dal Ministero del lavoro.

La successiva lettera d) modifica invece, il valore della forma scritta del contratto attribuendo ad essa significato ad substantiam e non più ad probationem.

Tuttavia, andrebbe valutata l'opportunità di eliminare la disposizione contenuta nell'art. 63, comma 2 del D.Lgs. 276/2003 che prevede una equiparazione del compenso riconosciuto ai collaboratori a progetto con i lavoratori subordinati "a parità di estensione temporale" laddove per i lavoratori a progetto il tempo di lavoro è solo eventuale (art. 61, comma 1 del D.Lgs. 276/2003).



DIMISSIONI IN BIANCO

L'art. 7, comma 5 lett. d) modifica l'articolo 4 della legge 92/2012 introducendo il comma 23-bis secondo cui "Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1,

del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile".

La norma, quindi, estende le disposizioni sulle dimissioni in bianco anche ai rapporti di associazione in partecipazione e ai collaborazioni a progetto.

Su questo punto si esprime una ferma contrarietà alla norma poiché essa ha il concreto effetto di complicare in modo significativo e senza alcun coerenza giuridica i rapporti di lavoro di cui trattasi, aumentando l'incidenza degli oneri amministrativi inutili.

Infatti, nei contratti in esame le disposizioni prevedono già per il committente una libera recedibilità dal rapporto che rendono del tutto dannose le previsioni di tutela già ampiamente discutibili sul fronte del lavoro dipendente.

In questo modo si rischia di generare un aumento rilevante dei contenziosi ponendosi in netto contrasto con i percorsi di semplificazione avviati in questi ultimi anni e da ultimo confermati dal Governo in carica con la predisposizione di un decreto semplificazione in corso di pubblicazione.

ASSUNZIONE DI LAVORATORI CHE FRUISCONO DELL'ASPI

Particolarmente incisiva in termini occupazionali è la norma contenuta nell'art. 7 comma 5 lett. b) che riconosce al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI), per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

CONTRATTI DI PROSSIMITA'

L'art. 9 comma 4 del decreto introduce una disposizione utile in tema di contratti di prossimità subordinando l'efficacia di tali contratti al loro deposito presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. La norma sarà utile per effettuare un accurato monitoraggio delle previsioni contrattuali anche in relazione a futuri interventi legislativi nelle materie trattate in sede aziendale.

STATO DI DISOCCUPAZIONE

Le disposizioni sullo status di disoccupazione intervengono sulla rilevante incertezza creatasi nei mesi scorsi a danno dei lavoratori e imprese finalizzate all'applicazione degli istituti correlati ad esso.

In particolare, la norma ripristina il principio secondo la quale si conserva lo status di disoccupato "a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione".



Tuttavia, il quadro normativo di riferimento conserva elementi di incertezza dovendo, a questo fine, continuare a fare riferimento alle previsioni regionali non sempre emanate e/o puntuali nell'individuazione della definizione.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

L'art. 9, comma 5 del decreto, con una norma di interpretazione autentica, stabilisce che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.

Questa previsione va verso la direzione di una concreta semplificazione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro.

Ufficio Stampa
Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro