

Maggio 2014



Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consulentidellavoro.mi.it

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - IDEE PER UNA "RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO"**
- 2 - 1. Preambolo**
- 3 - 2. Lavoro subordinato e personale**
- 6 - 3. Lavoro del piccolo e micro imprenditore**
- 8 - 4. Sistema previdenziale e degli enti**
- 11 - 5. Sanzioni, presunzioni, e disposizioni specifiche**
- 13 - 6. Attività ispettiva ed organizzazione attività degli enti**
- 15 - 7. Licenziamenti e dimissioni**
- 17 - 8. Esternalizzazioni produttive e distacco**
- 21 - 9. "Avventura lavoro"**
- 23 - 10. Lavoro subordinato: regole e tipologie contrattuali**
- 26 - 11. Agevolazioni contributive**
- 27 - 12. Impianto fiscale a carico del datore di lavoro**
- 27 - 13. Prestazioni previdenziali**
- 28 - 14. Normativa nazionale per il ccnl**
- 29 - 15. Documentazione del lavoro**

IL PUNTO

Il 19 MAGGIO 2014 si è svolto il Congresso Regionale dei Consulenti del Lavoro della Lombardia **"PROGETTIAMO IL LAVORO DI DOMANI"** - idee e proposte dei Consulenti del Lavoro per il cambiamento" presso il Centro Congressi Stella Polare - Fiera Milano. Uno straordinario successo. Oltre mille i partecipanti provenienti non solo dalle province lombarde ma anche da altre Regioni italiane. Alla presenza dei Presidenti dell'Ordine, Collega Marina Calderone, dell'Ancl, Collega Francesco Longobardi e dell'Enpacl, Collega Alessandro Visparelli, il Prof. Treu e il Prof. Maresca hanno commentato con toni entusiasti le proposte di riforma del mercato del lavoro predisposte dai colleghi della Lombardia. Idee e proposte di cambiamento nella nostra Categoria sono state avanzate ai vertici nazionali i quali hanno dichiarato che ne terranno sicuramente conto nella loro futura attività. In queste pagine pubblichiamo il testo integrale delle proposte di modifica del Mercato del Lavoro presentate al Congresso dai Colleghi Andrea Asnaghi e Riccardo Bellocchio. Nelle pagine facebook sono state pubblicate foto e commenti del Congresso.

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine: Giovanni Zingales

Coordinatore scientifico del CSR: Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche: Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio, Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi, Nicoletta Marra, Morena Domenica Massaini, Erika Montelatici, Roberto Montelatici, Sabrina Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa: Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio, Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università: Gabriele Corra, Luciana Mari, Sergio Mastromattei, Alessandro Proia

Sezione Formazione e aggiornamento professionale: Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia, Isabella Di Molfetta, Luca Paone, Roberto Picci, Marianna Tissino, Enrico Vannicola

L'edizione di Sintesi è ad opera della Sezione Studi e Ricerche



IDEE PER UNA “RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO”

*Congresso Regionale CPO e Ancl Lombardia dei Consulenti del Lavoro
- Milano, 19 maggio 2014 -*

1. PREAMBOLO

Nel panorama politico italiano è avvertita da tempo ed in maniera sempre più crescente la necessità di porre mano ad una riforma globale del mercato del lavoro e delle leggi che lo governano.

L'esperienza professionale, le competenze e la passione per i temi intrinsecamente connessi alla nostra attività, ci spinge ad offrire il nostro contributo al dibattito in forma di idee articolate ed organiche, seguendo alcuni presupposti:

a. La **semplificazione**, ovvero l'esigenza di ridurre il numero delle norme e delle forme contrattuali a vantaggio di una migliore e più immediata percezione degli adempimenti.

b. La **semplicità operativa**, una applicabilità immediata che ci consiglia di inserirsi nell'attuale contesto normativo – seppure in maniera radicale ed efficace - anziché stravolgerlo completamente;

c. La **razionalità** complessiva del sistema, in altre parole la ricerca di una logica organica di intervento capace di fornire una risposta a tutto tondo, considerando



insicindibilmente connessi i problemi giuridici, previdenziali, assicurativi, fiscali ed operativi.

d. La **chiarezza**, terminologica ed operativa, in grado di cercare di realizzare una maggiore certezza del diritto, riducendo al necessario le derive interpretative dottrinali, giurisprudenziali e di prassi.

e. Il **superamento del dualismo** rappresentato dalla artificiosa contrapposizione fra imprenditore e lavoratore, recuperando il senso del lavoro quale avventura comune che necessita il riconoscimento reciproco degli attori e dei comuni interessi.

f. Il contemporaneo **rigore**, anche attraverso l'ideazione di una prevenzione efficace, verso tutte le forme di sfrut-

tamento o anche solo di elusione.

Nota tecnica di lettura: le parti in riquadro evidenziano le concrete proposte normative, al loro interno gli eventuali periodi *in corsivo* propongono direttamente un ipotetico testo normativo.



2. LAVORO SUBORDINATO E PERSONALE

Crediamo importante entrare nel merito di questa importante e dibattuta questione definitoria rafforzando, invece che sfumando, i contorni della dicotomia fra lavoro subordinato e autonomo, con l'affermazione di principio che tutto il lavoro non realmente autonomo (che nella nostra ipotesi si trasforma segnatamente in imprenditoriale e/o professionale) vada ricondotto nell'alveo del lavoro subordinato, eliminando per quanto possibile forme di rapporto spurie o parasubordinate, di difficile collocazione e che si prestano, per la comune esperienza, a forme di elusione di obblighi e tutele, sia pure malgrado i diversi (ma ad oggi obiettivamente non efficaci) tentativi di arginamento normativo del fenomeno. Così riterremmo pertanto impostare in merito un possibile articolato normativo.

È prestatore di lavoro subordinato colui che svolga una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo del creditore della prestazione, alternativa ad una prestazione resa nell'ambito di attività imprenditoriale o professionale.

La prestazione lavorativa si presume sempre a titolo oneroso, fatte salve le norme che disciplinano il lavoro volontario

A margine di questa individuazione della prestazione personale subordinata, si affiancano ulteriormente solo poche, precise e ben individuate prestazioni di carattere individuale, disciplinate come:

- Lavoro indipendente
- Lavoro per mezzo di buoni lavoro/voucher
- Collaborazione familiare
- Lavoro dei soci nelle società
- Lavoro volontario

Su queste categorie proponiamo le seguenti norme di dettaglio, con lo scopo di fornire una disciplina chiara, coerente ed antielusiva.

LAVORO INDIPENDENTE

È prestatore di lavoro indipendente chiunque svolga un'attività quale amministratore, institore, procuratore, liquidatore, membro di commissioni tecniche o amministrative, o eserciti altra carica sociale o parasociale prevista nell'ambito di una società commerciale o di un ente, a condizione che la stessa non rientri nel proprio ambito di attività professionale o imprenditoriale (vedi infra) né che sia svolta nelle condizioni di lavoro subordinato.

Ad esclusione delle attività che il socio piccolo imprenditore, possessore di almeno il --- % delle quote sociali (proponiamo 10 %) esercita verso la propria impresa, le prestazioni di lavoro indipendente:

a. sono eseguite nell'ambito di un rapporto unitario con il creditore della prestazione e non come attività svolta - anche indirettamente - nell'esercizio di impresa o professione;

b. possono avere esclusivamente contenuto intellettuale, tecnico o professionale;

c. possono essere esercitate esclusivamente da soggetti che, relativamente alla prestazione, abbiano adeguate capacità e competenze acquisite mediante comprovati percorsi formativi o lavorativi.

d. sono retribuite, salva l'aleatorietà o il rischio che tuttavia devono essere effettivi, con un compenso maggiore di almeno il 50% rispetto al compenso minimo per lavoro subordinato individuato da norme o contratti collettivi.

e. le prestazioni individuali vanno comunicate preventivamente a INPS;



f. devono risultare da contratto o incarico scritto in cui sono specificati:

- l'oggetto della prestazione (servizio o funzione svolta.);
 - le modalità di esecuzione della prestazione;
 - le modalità e le tempistiche di retribuzione, ivi compresi i rimborsi spese;
 - le cautele che devono essere osservate nell'esecuzione della prestazione (sicurezza, privacy, etc.) e l'attuazione delle misure all'uopo necessarie;
 - la durata (determinata o indeterminata) del contratto e le modalità di risoluzione;
 - le responsabilità attribuite al prestatore, se non già espressamente previste da norme e leggi;
 - le altre clausole da cui scaturiscono diritti, obblighi a carico di ciascuna delle parti.
- Per le cariche societarie, è ammessa in sostituzione al contratto la delibera sociale, contenente i medesimi dati e messa a disposizione del prestatore, che la sottoscrive.

Si noti che in tale ipotesi si persegue l'eliminazione della forma di lavoro a progetto, altra diversa co.co.co. o di qualsiasi altra forma di parasubordinazione. Si anticipa che per il lavoro indipendente, esercitato non dal socio di una società verso la stessa;

- è prevista l'applicazione della medesima aliquota previdenziale per lavoratori subordinati impiegati;
- è prevista l'applicazione delle regole fiscali per il lavoro subordinato.

LAVORO OCCASIONALE PER MEZZO DI BUONI LAVORO /VOUCHER

a. Il lavoro occasionale è indifferente alla qualificazione di lavoro subordinato, professionale o imprenditoriale, data la scarsa incisività economi-

ca dello stesso.

b. Il lavoro occasionale è ammesso per ogni e qualsiasi tipologia di lavoro o committente, per contratti che (in rapporto al singolo committente o soggetti collegati) non prevedano superiori a **euro 4.000 netti** per anno **solare**

c. I percettori di prestazioni a sostegno al reddito, "cumulano" le prestazioni con voucher nel limite di **3000 euro netti** per anno **solare**.

d. Il reddito derivante da lavoro occasionale a voucher è esente fiscalmente. Tuttavia, se per anno **fiscale**, i compensi globali in capo al percettore superano **euro 8.000 netti**, tutto il reddito viene considerato assimilato a reddito di lavoro dipendente, con obbligo del percettore di dichiarazione e assoggettamento fiscale.

e. Il pagamento del lavoro occasionale è effettuato con il medesimo sistema attuale a mezzo voucher acquistabili e utilizzabili senza limiti di validità o temporali. Si ritiene che il valore unitario (mantenendo il lordo nominale a 10 euro) debba essere rivisto come segue: netto **euro 7.00** (70%), altre percentuali: 22% Inps, 5% Inail, 3% gestore.

f. Il lavoro occasionale deve essere comunicato preventivamente a Inps.

g. Gli importi dei voucher sono rivalutabili ogni due anni. I voucher acquistati ed inutilizzati possono essere cambiati al nuovo valore, oppure possono essere oggetto di rimborso (con trattenuta del 3% del valore nominale).

h. Il valore orario minimo della prestazione (1 voucher = 1 h. di lavoro) non vale per studenti (iscritti a regolare corso di studio), pensionati, collaboratori familiari occasionali, volontari, sportivi dilettanti, ovvero per prestazione con retribuzione complessivamente concordata "a corpo".

i. Il lavoro occasionale può essere esercitato anche per lavori in appalto (ma non in casi di somministrazione o distacco).

l. possono essere stabiliti per legge limiti percentuali per l'utilizzo di prestatori a mezzo di voucher: si suppone l'utilizzo non superiore al **30%** della forza lavoro del committente, con un limite minimo fino a **3** prestatori (salvo volontari o sportivi dilettantistici).

m. il lavoro occasionale prestato fuori dai limiti o dalle condizioni qui previste è considerato lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato e, in caso di rilevamento di prestazione senza comunicazione preventiva, è applicabile la maxi-sanzione per lavoro nero.

Viene in tal modo fatto confluire nel voucher qualsiasi altro riferimento a lavoro occasionale ("mini cococo", rit. acconto, etc.) ed anche piccoli lavori "free-lance".

Il lavoro a chiamata non viene assorbito dalla presente fattispecie (vedi *infra* in lavoro subordinato).

La percentuale massima di lavoro occasionale occupabile da ciascun committente (vedi punto l) può servire ad attenuare l'effetto di ipersegmentazione produttiva causata dal ricorso a "minijobs" osservato in altre realtà

europee (ad es. Germania)

Il ricorso allo strumento dei voucher serve anche per assicurare o retribuire il lavoro volontario.

LAVORO VOLONTARIO E VERSO SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE

Il lavoro volontario è possibile solo a favore di effettive onlus, coop sociali, associazioni o enti senza scopo di lu-

cro, ovvero a favore di enti locali.

Il lavoro volontario è sostanzialmente gratuito. Esso può essere eventualmente retribuibile o "spesabile" a mezzo di voucher (la cui erogazione assorbe il c.d. "rimborso spese", anche senza pezze giustificative) con gli stessi limiti economici in capo a committente e prestatore previsti per i voucher (4000 euro netti, etc.)...

Oltre tali limiti economici, il lavoro volontario viene considerato subordinato, con presunzione semplice. Viene annullata ogni diversa norma in vigore.

Le prestazioni rese per fini istituzionali nei confronti di società sportive dilettantistiche sono retribuibili a mezzo di voucher per il limite di **7.000** euro netti per anno solare per committente. Il superamento di tale limite da parte del committente fa considerare la prestazione rapporto di lavoro

subordinato a tutti gli effetti. Viene annullata ogni diversa norma in vigore.

Per lavoro volontario sportivo valgono le altre regole generali e amministrative riferite al lavoro per mezzo dei voucher ed in

particolare la seguente:

Il reddito derivante da lavoro occasionale a voucher è esente fiscalmente. Se per anno **fiscale**, i compensi globali in capo al percettore superano **euro 8.000 netti**, tutto il reddito viene considerato reddito di lavoro dipendente, con obbligo (per il percettore) di dichiarazione e assoggettamento fiscale.





COLLABORAZIONE FAMILIARE

La collaborazione familiare è possibile solo fino all'ambito del piccolo imprenditore (vedi *infra*) o del professionista che esercitino in forma individuale ed è attivabile verso parenti o affini sino al 2° grado.

Ciascun collaboratore è titolare di una quota di reddito dell'imprenditore o del professionista con un'aliquota minima del 12%; la totalità di quota di reddito imputabile ai collaboratori familiari non può in ogni caso superare il 48% del reddito di impresa o professionale.

In caso di rapporto iniziato o cessato nell'anno, la quota di imputazione (di decorrenza immediata, anche ai fini fiscali) al collaboratore si determina con una stima pro-quota/tempo.

I collaboratori (tutti) pagano Inps-imprenditore (vedi *infra*) in corrispondenza del proprio reddito (con minimali) e sono assicurati ad Inail con le stesse modalità dell'imprenditore.

Solo se previsto da clausola specifica, partecipano all'incremento del valore dell'impresa o dello studio. Devono essere dichiarati preventivamente a Inps; il modulo di comunicazione può essere realizzato prevedendo l'esposizione delle poche variabili contrattuali (aliquota di reddito ed eventuale partecipazione all'incremento del valore dell'impresa) che può essere scambiato con il familiare in modo da sostituire la necessità di stilare apposito contratto.

Il familiare che presta la propria attività in maniera occasionale, è assicurato tramite lavoro "a voucher", senza alcuna esclusione.

Si ritiene non più operante la figura del semplice "coadiutore".

LAVORO DEI SOCI, PERSONE INDIVIDUALI, NELLE SOCIETÀ

I soci, anche di cooperativa, possono prestare lavoro nelle società di cui sono soci:

- a.** come titolare (individuale o socio lavoratore), se ha la responsabilità illimitata e solidale relativamente all'impresa;
- b.** in qualità di socio lavoratore, se riveste la qualità di amministratore, coamministratore o gerente, secondo gli accordi sociali, che ne determinano anche l'eventuale compenso;
- c.** in qualità di lavoratore indipendente, se ne ricorrono le condizioni;
- d.** in qualità di lavoratore subordinato, se ne ricorrono le condizioni.

Nota: per il lavoro indipendente esercitato dai soci – piccoli imprenditori verso la propria società, il reddito eventualmente percepito:

- è assoggettato a rit. acconto del 20% (come per i professionisti);
- costituisce reddito di impresa tutti gli effetti, fiscali e previdenziali, cumulandosi con la quota di reddito di impresa spettante ai sensi della divisione prevista dallo statuto sociale.

3. LAVORO DEL PICCOLO E MICRO IMPRENDITORE

Da quanto sopra esposto, tutta l'area attuale del lavoro autonomo "alto" viene a concentrarsi nella realtà piccolo-imprenditoriale o professionale, con varie suddivisioni di garanzia a favore delle realtà minime; va da sé che con le particolarità messe a punto per il lavoro subordinato (vedi *infra*) la parte di lavoro autonomo "bassa" dovrebbe confluire nel lavoro subordinato. L'area piccolo-imprenditoriale è soggetta a varie forme di attenzione e tutela, >>>



a seconda della dimensione aziendale, su cui sono stati ripresi i limiti dimensionali europei.

PICCOLO IMPRENDITORE

È piccolo imprenditore il coltivatore diretto del fondo, l'artigiano, il commerciante e ogni altra persona che eserciti (anche in forma societaria, con esclusione di s.p.a. e s.a.p.a.) un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, quando nell'economia dell'attività stessa il valore del capitale utilizzato prevalga su quello del lavoro personale.

*Non è in ogni caso piccolo imprenditore, ai sensi del comma precedente, l'imprenditore che svolga stabilmente la propria attività con più di **50** collaboratori; ai fini del presente limite sono conteggiati tutti i soggetti (titolare, soci lavoratori, lavoratori subordinati FTE, collaboratori familiari, lavoratori indipendenti, nonché lavoratori somministrati) che collaborano nell'impresa.*

Per i professionisti iscritti in Albi o Ordini professionali istituiti in forza di legge si applicano le norme di cui agli artt. 2229 e segg. cod. civ.

MICROIMPRENDITORE

*E' microimprenditore l'imprenditore che eserciti la propria attività professionale (ai sensi dell'articolo precedente) con al massimo **10** collaboratori (conteggiati secondo i medesimi criteri del piccolo imprenditore).*

Al microimprenditore si applicano le stesse regole del piccolo imprenditore ed inoltre:

- è escluso da Irap;

- è creditore privilegiato nelle procedure concorsuali e fallimentari.

Se il micro-imprenditore è economicamente dipendente da un'impresa, si applicano, estendendole, tutte le garanzie relative al contratto di sub-fornitura. (L. 192/1998)

Se il micro-imprenditore esercita l'attività in forma **individuale** (senza collaboratori), ha diritto a percepire indennità A.S.p.I., ricorrendone i requisiti oggettivi (documentata cessazione completa di attività senza cessione della stessa o di ramo di essa) e soggettivi (almeno 3 anni di contribuzione per disoccupazione).

Come detto, si prevede qui il completo annullamento di forme di lavoro "parasubordinato" o "individuale" quali la prestazione d'opera o professionale (non ordinistica) ovvero la associazione in partecipazione, che potranno essere esercitati solamente da realtà ridefinite piccolo o micro-imprenditoriali, appunto nell'ambito dell'esercizio di professione abituale.

Si anticipa che ciascun lavoratore "autonomo" compreso nella definizione di piccolo imprenditore (cioè anche il micro-imprenditore):

- è soggetto a contribuzione previdenziale (di identica aliquota) Inps-imprenditore (nessuna distinzione fra artigiani e commercianti o piccoli industriali), pagando l'aliquota corrispondente su tutti i redditi di impresa in cui sia esercitata in modo abituale l'attività, senza alcun criterio di prevalenza;

- è soggetto ad assicurazione Inail-imprenditore, con premio unitario.



4. SISTEMA PREVIDENZIALE E DEGLI ENTI

Come esposto in preambolo, il sistema lavoro si innesta in una profonda revisione del sistema previdenziale ed assicurativo, coeso ed organico.

A nostro avviso, non deve più accadere che vi sia – come talvolta accade ora – uno scollamento ed un profondo sordinamento fra parte giuridica, assicurativa e fiscale.

PREVIDENZA

Istituzione di una **Gestione Individuale Unica Previdenziale** (GIUP) per piccolo imprenditore, figura che accorpa figure quale l'attuale artigiano, commerciante, professionista s.c., lavoratore autonomo, piccolo industriale (quest'ultimo oggi senza alcuna copertura) sulla base della aliquota attuale del settore Terziario (Gestione Commercianti).

Ciò comporta anzitutto la *completa abolizione della Gestione Separata*.

Il minimale ed il massimale per la GIUP seguono le regole attuali.

Il Microimprenditore individuale con v.a. inferiore a 12000 euro annui può chiedere di pagare sul 50 % del minimale, maturando una prestazione previdenziale corrispondente

Lavoratori Indipendenti (non soci): i committenti pagano medesima aliquota lavoratore subordinato (con quota carico collaboratore). Si attua un sistema misto di competenza/cassa: per il L. indipendente, anche se non percepisce compenso, si paga mensilmente almeno il minimale Inps e Inail. Tali importi vengono posti a conguaglio con le (eventuali maggiori) somme reali erogate per l'attività di lavoro indipendente al momento dell'erogazione, che sconteeranno l'aliquota ed il trattamento con-

seguito alla data di maturazione (e non di percezione) dell'emolumento.

I Professionisti Ordinistici pagano a loro cassa, secondo regole autonome.

(Sembra interessante l'idea di una possibile unificazione delle casse autonome). Se non esiste cassa, pagano aliquota GIUP a Inps.

Eliminazione del concetto di prevalenza: si paga aliquota previdenziale (corrispondente) su tutte e ciascuna attività di lavoro: subordinato, paraprofessionale, professionale o di (piccola) impresa.

Ad esempio: se lavoratore dipendente ha anche una piccola o micro impresa, paga entrambe le contribuzioni, se professionista con cassa ha anche altri redditi di impresa, paga contributi (a Inps) anche su quelli.

Rafforzamento del concetto di abitualità; si paga contributo previdenziale GIUP solo su redditi di impresa (anche quote srl) se c'è attività, non su reddito quale mera divisione utili.

Si può prevedere la possibilità di attivare società come "entità non imprenditoriali" per salvare i casi come l'esercizio di mero godimento di beni o diritti.

Abolizione di qualsiasi doppia contribuzione sullo stesso reddito o introito (ad esempio: nessun ulteriore pagamento contributivo GIUP su importi già soggetti a contribuzione Enpals o Inpgi)

Nella gestione pubblica previdenziale (Inps dipendenti, GIUP, Enpals, Inpdap, etc.) si passa alla **generalizzazione globale del sistema di calcolo contributivo**.

Sui versamenti previdenziali deve inoltre sussistere la **portabilità contributiva totale** fra Gestioni ed Enti di previdenza, secondo regole da stabilire (ultimo lavoro, maggior periodo di versamento o altre).



INFORTUNI

Riteniamo necessaria una profonda revisione e superamento dell'attuale sistema assicurativo, ora basato sul DPR 1124/65 legato ad un'idea "fordista" della produzione.

Nelle proposte che seguono sono accorpate anche idee comuni ad Inps ed Inail.

L'assicurazione contro gli **infortuni** deve continuare ad essere gestita in forma **pubblica**, ma deve essere **generalizzata ed estesa ad ogni attività lavorativa** (indipendentemente dall'utilizzo di mezzi, energia o meno).

Parimenti deve essere pagata per tutti i lavoratori (dipendenti, indipendenti, piccolo imprenditore, soci, familiari collaboratori, volontari etc.).

A questi si aggiungono i tirocinanti sui luoghi di lavoro e gli studenti di qualsiasi ordine e grado (addetti ad esercitazioni pratiche), come la norma attuale.

Per voucher, domestiche e collaboratori domestici l'assicurazione si assolve con i versamenti attuali.

Vi deve essere una **parificazione totale della retribuzione imponibile** previdenziale ed assicurativa, nonché dei relativi minimali.

Le prestazioni sono del tutto corrispondenti alla retribuzione assicurata (salvo casi particolari e premi unitari). Appare opportuna l'eliminazione della suddivisione del rischio Inail per settori attività (terziario, artigianato, industria etc.) ritornando ad avere una tabella unica come in passato. Proponiamo che il rischio sia assicurato con riferimento al CSC (codice statistico-contributivo) in uso per Inps, ben più analitico, con le eventuali correzioni del caso.

Proponiamo l'annullamento della attuale autoliquidazione annuale e de-

nuncia delle retribuzioni INAIL: **il versamento assicurativo deve essere effettuato su base mensile**, con applicazione all'imponibile dell'aliquota corrispondente; per rischi ponderati si paga in prima battuta su presunto e poi sulla base dell'anno precedente.

Il piccolo e micro imprenditore paga premio Inail unitario con rata trimestrale (come Inps): se è privo di dipendenti o indipendenti, paga con f/24 con le stesse cadenze trimestrali di contribuzione Inps.

Per lavoratore indipendente, il committente paga il premio con lo stesso sistema Inps (minimale + conguaglio) ed il lavoratore ha diritto alle prestazioni sulla base della media retributiva degli ultimi 12 mesi.

Come per la malattia, anche **le prestazioni per infortunio** (quelle di natura retributiva, e non direttamente risarcitoria) **sono calcolate ed anticipate dal datore di lavoro sulla base di conguaglio immediato** con F/24 (anche con altri importi).

La retribuzione presa a base per il calcolo delle prestazioni retributive per infortuni è del tutto parificata a quella delle prestazioni previdenziali (tipo malattia o maternità).

La denuncia di infortunio effettuata ad Inail con mezzi telematici assolve anche all'onere di informazione della Pubblica Sicurezza, che verrà attivata dalla sede Inail.

La possibilità di **visite di controllo ed obbligo di reperibilità** nelle fasce orarie sono estesi anche per il lavoratore infortunato.

Per malattia o infortunio superiori a 30 gg. (salvo che si tratti ricovero ospedaliero) deve esserci l'obbligo per le strutture pubbliche (Inps, Inail o convenzioni con le strutture Asl) di prendere in carico direttamente l'evento allo scopo di verifica- >>>



re diagnosi, prognosi e cure seguite dal lavoratore e decidere successive continuazioni dell'evento.

Devono sussistere sanzioni amministrative per medici "compiacenti". Inail e Inps hanno facoltà di regresso se malattia (anche non professionale) o infortunio è riconducibile a responsabilità del datore di lavoro.

In definitiva, realizzando tali uniformità, apparirebbe utile procedere ad un **accorpamento di Inail ed Inps**, sia pure mantenendo e valorizzando le acquisite competenze distinte.

VARIE CONTRIBUTIVE

Riteniamo indispensabile procedere con un **generale ribasso delle aliquote previdenziali**, reso possibile dalla revisione sistematica previdenziale sopra proposta.

Tale revisione dovrebbe lasciar spazio, **senza costituire un aggravio di costo del lavoro**, alla contribuzione per prestazioni per disoccupazione e malattia a carico di tutti i settori.

Riteniamo infatti **unificabile per ogni settore e tipologia di lavoratore subordinato** (e indipendente) **il fronte delle aliquote contributive e delle prestazioni**.

Nessuna differenziazione fra operai ed impiegati (ad esempio ai fini della malattia) o fra dipendenti dell'industria o del piccolo imprenditore (ai fini ad esempio degli ammortizzatori sociali). Tutti pagano la medesima contribuzione e acquisiscono le medesime prestazioni, in particolare per le prestazioni (estese a ciascun lavoratore subordinato) relative a

- Disoccupazione/Aspi
- C. integrazione ordinaria
- malattia e maternità.

Permangono delle differenze minime di settore (edile, grande industria) su prestazioni peculiari (c. integrazione

speciale e straordinaria).

Il contributo "**spot**" di finanziamento per disoccupazione/Aspi o cassa integrazione sarà più alto a carico del datore di lavoro che ne fruisce o ne è causa, salvo casi di forza maggiore (es. eventi sismici o atmosferici)

Bilateralità: senza costo aggiuntivo del lavoro (ovvero nell'ambito della riduzione contributiva generale), stabilire un coefficiente unico per tutti i datori (come avviene oggi per lo 0,30 % pro formazione) da versare ad Inps obbligatoriamente per tutti (si propone l'aliquota dello 0,15 %).

Saranno poi gli Enti Bilaterali (costituiti con criteri di funzionamento e trasparenza stabiliti per legge) ad attingere da Inps la contribuzione sulla base di competenza aziendale (Ccnl utilizzato o settore di appartenenza) senza versamenti diretti da aziende come attualmente.

Siamo infine a segnalare la necessità di una **profonda revisione del sistema della Cassa Edile**, sui cui segnaliamo **due idee**:

- possibilità di "scorporo" della parte bilaterale pura da quella retributiva, con opzione per l'azienda - senza alcun inconveniente di sorta - di assolvere direttamente al pagamento di ferie, permessi e tredicesima mensilità ed altri istituti retributivi;

- **accorpamento a livello nazionale delle C. Edili, con possibilità di assolvere tutta la contribuzione su unica posizione di pertinenza dell'azienda (sede) e ripartizione delle contribuzioni fra le varie entità provinciali;** ciò significa **anche uniformità di criteri gestionali** nonché soggezione, per le attività di spiccato contenuto pubblicitario (ad es. emissione di Durc, attività di accertamento) alle regole di uniformità e trasparenza stabilite dal Ministero del Lavoro (o di concerto con esso).



5. SANZIONI, PRESUNZIONI, E DISPOSIZIONI SPECIFICHE

Anticipando qui alcuni temi successivi, si formulano alcune proposte in merito alle forme contrattuali sopra esposte ed a possibili concrete ipotesi di violazione, nonché a modifiche del sistema lavoro.

SANZIONE PER ABUSO DELLA FORMA CONTRATTUALE

Il creditore della prestazione che abusi del tipo contrattuale, della qualifica di piccolo o micro imprenditore o di qualsiasi altra forma di lavoro al fine di eludere gli obblighi relativi al lavoro subordinato o altri corrispondenti obblighi di legge, anche relativamente ad ogni aspetto assicurativo o tributario, è punibile con una sanzione amministrativa da 1200 a 4000 euro, oltre alle sanzioni specifiche relative ai contributi ed ai tributi elusi.

La medesima sanzione, ridotta ad un quarto, è applicata anche al prestatore quando abbia concorso, insieme con il creditore della prestazione, all'abuso di contratto per le stesse finalità di cui al periodo precedente riferibili ai propri obblighi ed oneri.

La sanzione per il creditore, riferibile a ciascun lavoratore, è raddoppiata se si riferisce a più di 5 lavoratori occupati nel periodo di un anno civile, ovvero se il comportamento è stato esercitato per un periodo superiore a due anni, ovvero se la violazione è recidiva.

In ogni caso di conversione in rapporto subordinato

- è applicabile la sanzione per abuso della forma contrattuale;
- le sanzioni fiscali e contributive sono quelle per "evasione";
- il datore di lavoro è in ogni caso tenuto ad aggiornare, dietro prescrizione, le comunicazioni previdenziali ed amministrative strettamente necessarie alla sistemazione del rapporto convertito.

Con la presente sanzione si intende:

- reprimere specificamente la violazione in argomento, con severità proporzionale alla violazione commessa;
- semplificare l'apparato sanzionatorio, che oggi vede l'applicazione di svariate sanzioni per ogni aspetto scritturale o di comunicazione violato;
- coinvolgere il prestatore correo.

PRESUNZIONI

Si presume "lavoratore subordinato" (ammessa la prova contraria) il "micro-imprenditore" che esercita in forma individuale e presenti almeno due caratteristiche fra le seguenti:

- *eserciti per la maggior parte dell'anno fiscale l'80% delle proprie prestazioni verso un solo soggetto (o soggetti collegati) ovvero eserciti in maniera continuativa l'attività per un solo soggetto (o per soggetti collegati) per più di sei mesi;*
- *eserciti l'attività in locali o spazi in disponibilità del committente o dallo stesso organizzati, se ciò sia caratteristico della prestazione;*
- *eserciti l'attività senza (o con risibile) utilizzo e coordinamento di mezzi, materie e risorse propri, bensì del committente.*

MAXI- SANZIONE SU LAVORO NERO

Conferma delle regole degli importi in vigore (dal 2014) ma con le seguenti modifiche e integrazioni:

- a.** Reinserire la possibilità di diffidabilità.
- b.** La regolarizzazione su diffida o pagamento ex art. 16 L. 689/81 non comporta (solo per maxisanzione) estinzione della violazione: la violazione per cui risulta applicabile la maxisanzione per lavoro nero, anche in caso di regolarizzazione, è quindi valevole agli effetti della valutazione di recidiva.

>>>



c. L'importo delle sanzioni è aumentato del 30% (per lavoratore) in caso di recidiva o in caso le violazioni si riferiscano a più di 5 lavoratori.

d. Allargamento sanzioni anche per forme contrattuali non subordinate, con l'attuale importo attenuato

e. Introduzione maxi-sanzione per **lavoro nero** (con importo attenuato) anche per lavoro denunciato in misura inferiore (evasione pari o superiore al 20 % della retribuzione imponibile previdenziale complessiva) .

f. specificazione che la maxisanzione attenuata si applica anche a lavoro regolarmente iniziato ma proseguito in nero.

Tutti i lavori, oltre al subordinato e al tirocinio, riconducibili alle forme di lavoro "individuale" di cui sopra sono soggetti a comunicazione preventiva (prima dell'inizio della prestazione lavorativa) a Inps, pena applicazione (in caso di accertamento della prestazione irregolare) della maxi-sanzione (piena per subordinati e indipendenti, attenuata per gli altri).

VARIE

L. 68/99: impostazione come attuale, ma NON applicabile a piccolo imprenditore fino a 50 dipendenti/collaboratori.

Oltre tale limite, percentuale di assunzione obbligatoria di disabili del 6 %. Applicabile anche a cooperative, ovvero nel computo vanno anche i soci lavoratori subordinati di cooperativa . Ogni datore di lavoro è tenuto al rispetto delle norme sul lavoro dei disabili (anche divenuti disabili) ed alla non discriminazione.

Il costo del lavoro del disabile è rimborsato per il 50 % (o per una quota proporzionale allo stato di disabilità) dallo Stato (con un massimale).

I datori fino a 50 collaboratori pagano

un contributo dello (0,50 % ?) per il finanziamento di tale agevolazione; se assumono, non essendovi tenuti, disabili, risparmiano il contributo (fruen- do comunque del rimborso del costo del lavoro suddetto per il disabile).

Patti aziendali per piccole imprese e professionisti

Nella impresa del "Piccolo imprenditore" o studio professionale possono essere attuati patti collettivi aziendali senza l'assistenza delle OO SS (se non presenti o se non richieste dai lavoratori) purchè sottoposti a certificazione (vedi infra)

D. Lgs. 231/01: nessuna applicazione al piccolo imprenditore, in quanto non esiste scollamento fra proprietà, gestione e conduzione dell'impresa.

Fino al piccolo imprenditore possono essere stabilite **norme di facilitazione amministrativa e fiscale** (contabilità semplificata, forfettaria, minima, etc.).

LUL

Tutti i lavoratori inseriti nel sistema assicurativo (dipendenti, indipendenti, titolari, soci, collaboratori familiari, volontari, voucher) vanno iscritti (solo anagraficamente) a LUL, insieme a somministrati e distaccati.

Il LUL diventa così la "fotografia" della consistenza dell'impresa.

Per le scritture a LUL retributive, assicurative e di presenze, restano le regole attuali (in pratica: per lavoratori subordinati dati retributivi (compresi fiscali e previdenziali e rimborsi) e presenze, per indipendenti solo dati retributivi (compresi fiscali e previdenziali e rimborsi)).

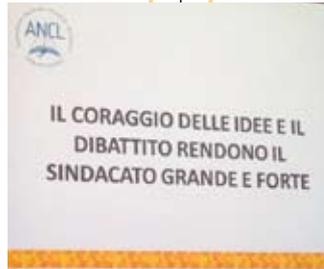
Società semplici e microimprenditori individuali (senza dipendenti o indipendenti), anche con collaboratori familiari: nessun obbligo di tenuta/ istituzione di LUL che scatta solo con l'assunzione di un dipen- >>>

dente o di un indipendente.

Comunicazioni (ora UNILAV) ad INPS

Le comunicazioni relative alla movimentazione del personale, ora effettuate ai Centri Impiego, saranno fatte (con pluriefficacia) solo ad Inps, il quale in tempo reale le metterà a disposizione delle amministrazioni pubbliche (compresi i Centri Impiego), con procedura e modulistica unificata su tutto il territorio nazionale (comprese autorizzazioni agli intermediari).

Sono da farsi solo le comunicazioni per assunzione (inizio), cessazione e simili, mentre le comunicazioni di trasformazione del rapporto di lavoro si assolvono direttamente tramite le specifiche informazioni comunicate a mezzo E-mens.



Uniformità attività vigilanza su lavoro

Riteniamo indispensabile la creazione di Agenzia unica del lavoro, magari passando inizialmente attraverso un coordinamento delle attività di vigilanza in materia di lavoro di tutti gli enti in capo alle DTL.

Tutta la P.A. deve essere coinvolta in attività di vigilanza, con disponibilità immediata a DTL o Ag. Unica dei dati ricavati dalle varie informazioni a disposizione dal singolo Ente.

Dislocazione territoriale delle attività di micro-vigilanza

Pensiamo possibile un coinvolgimento dei Comuni con una fascia minima di abitanti (oltre i 10.000 o altro eventuale limite da stabilire) in attività di vigilanza immediata (quella oggi definita "mordi e fuggi") sul lavoro nero o altri aspetti di immediata rilevazione, mediante coordinamento delle risorse e incentivazione premiale al Comune che attiva tali controlli (a cui verrebbe ristornata una parte delle sanzioni incassate), il tutto sotto l'egida e la direzione delle DTL ma coinvolgendo personale locale (polizia locale adeguatamente formata).

Questa proposta ci sembra utile per arrivare ad una più incisiva efficienza del controllo del territorio, premian-do l'Ente locale virtuoso e promotore di vigilanza e legalità.

Ravvedimento operoso contributivo: anche per i versamenti contributivi ed assicurativi effettuati in ritardo, proponiamo la possibilità di operare con un meccanismo quale quello del ravvedimento operoso fiscale, con sanzioni ad aliquote ridotte per regolarizzazione spontanea entro determinati limiti temporali.

6. ATTIVITÀ ISPETTIVA ED ORGANIZZAZIONE ATTIVITÀ DEGLI ENTI

In collegamento con le attuali ipotesi di riforma della P. A., oltre a quelle già formulate in merito agli Enti previdenziali, portiamo alcune osservazioni sul versante ispettivo lavoristico.

Si rimanda inoltre alle norme sanzionatorie già in altre parti della presente relazione che qui si richiamano per coerenza espositiva

- estensione della portata della massima sanzione per lavoro nero;
- sanzione per abuso di forma contrattuale;
- sanzione per appalto o distacco fittizio.

Crediamo sia utile rivolgersi ad un'organizzazione complessiva finalizzata alla semplificazione, alla trasparenza verso l'utenza, alla collaborazione ed all'uniformità di intenti.



Sospensione periodo feriale.

Scopo: si considera opportuno garantire, in un periodo di sospensione quasi generale delle attività di impresa e di studio, il differimento dei termini di "risposta" o di adempimento dell'utente/contribuente, onde garantire una piena e completa acquisizione della documentazione e dei dati a ciò necessari, senza che appaia compromessa dal lieve differimento alcuna efficacia dell'attività amministrativa.

Applicazione: Per tutti gli atti amministrativi, ispettivi, sanzionatori e le pretese contributive i cui termini di ricorso e/o adempimento scadono nel periodo 1.8-15.9, il termine ultimo si intende spostato al 15.9.

Elenco esemplificativo e non esaustivo:

- Ricorso a verbali
- Ricorso ad atti amministrativi
- Termini di pagamento e/o di opposizione
- Adempimenti a diffide

(Tale differimento va esplicitato ab origine nell'atto medesimo)

Fanno eccezione le prescrizioni e i provvedimenti di cui sia esplicitamente motivata l'indifferibilità.

Analoga facoltà, nello stesso periodo, va riconosciuta agli Enti per gli atti ed i provvedimenti che devono intraprendere a pena di decadenza

Nel medesimo periodo (1.8-15.9) sono differiti al 15.9 i termini per l'invio delle denunce di infortunio, eccezion fatta per gli infortuni mortali e/o con pericolo di vita. In via di urgenza, il datore di lavoro assolve primariamente all'onere di comunicazione con l'inoltro alla propria sede Inail del certificato medico di infortunio entro i due gg. dal ricevimento.

Uniformità della prassi lavoristica – autotutela.

Scopo: si considera opportuno eli-

minare la ridondanza (ed in qualche caso la equivocità o discordanza) delle interpretazioni e disposizioni di prassi, affidandone il compito ad un solo Ente, che agirà eventualmente di concerto con gli altri; tutti gli Enti ministeriali e previdenziali interessati dovranno uniformarsi a tali disposizioni.

Applicazione:

- Competente ad emanare disposizioni di prassi ed interpretazioni su aspetti lavoristici, previdenziali ed assicurativi (attraverso circolari e/o interPELLI) è il solo Ministero del Lavoro, attraverso i suoi organi centrali e/o periferici.

Qualora gli Enti previdenziali ritengano opportuni interventi di tal genere, proporranno al Ministero l'emanazione del provvedimento di prassi.

Le disposizioni riservate agli Enti previdenziali sono solo quelle di natura tecnico-applicativa, inerenti aspetti meramente operativi per le gestioni dei rapporti assicurativi e delle prestazioni di loro competenza.

- Ogni provvedimento del Ministero del Lavoro è cogente per tutti gli organi del Ministero stesso, nonché per tutte le sedi centrali e periferiche degli Enti previdenziali, per le Casse Edili ed ogni altro ente con potere di rilascio del Durc.

- Alle disposizioni del Ministero del Lavoro, come sopra descritte, o a quelle particolari degli Enti Previdenziali si applicano integralmente le linee di trasparenza ed uniformità dell'azione ispettiva di cui alla Direttiva Ispezioni del 18 settembre 2008 e successive applicazioni, ivi compresa la facoltà di segnalazione da parte degli "interlocutori qualificati".

Autotutela

Riguardo agli atti delle sedi locali e territoriali del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali tutti che si caratterizzano per

- palese difformità dall'indirizzo >>>



ministeriale, come sopra rappresentato;

- palese errore o mancata considerazione di incontrovertibili elementi di fatto e di diritto conoscibili dalla Amministrazione emanante può essere opposta entro 30 gg. istanza di autotutela per la revisione o remissione dell'atto.

L'accoglimento o meno dell'istanza viene valutato ai fini della ripartizione degli oneri conseguenti all'eventuale proseguimento del contenzioso.

Publicità della prassi

Obbligatorietà di pubblicazione immediata sul sito istituzionale di Enti e Ministeri delle circolari, norme, messaggi e documenti di prassi TUTTI, vietando ogni altro tipo di diffusione preventiva alla pubblicazione istituzionale.

7. LICENZIAMENTI E DIMISSIONI

Sulle regole del termine del lavoro, siamo a favore di un deciso affondo rispetto ad alcuni spunti già affrontati dalla Riforma Fornero.

In generale, riteniamo che il licenziamento debba essere percepito come un "fatto possibile" (per quanto con effetti gravi) nell'ambito di un rapporto di lavoro, e che la reintegrazione sia un rimedio solo eccezionalmente esperibile.

Riteniamo altresì che la forma risarcitoria debba essere graduata in funzione della dimensione aziendale.

Per le dimissioni, riteniamo inutile qualsiasi passaggio legislativo volto ad esasperare le forme di convalida delle stesse, basandosi sul presupposto di un fenomeno (quello delle dimissioni "in bianco") sicuramente marginale.

LICENZIAMENTO

Ci sembra utile mantenere l'attuale normativa sul **reintegro** relativamente al licenziamento discriminatorio, ritorsivo ovvero nullo ex lege, per qualsiasi datore di lavoro.

Proponiamo di integrare l'attuale norma con la seguente previsione, relativa alla quantificazione della indennità spettante al lavoratore che opta per la non ripresa del lavoro post-reintegro:

- 6 mesi in via generale;
- 15 mesi se licenziamento discriminatorio;
- 4 mesi (fissi) per lavoratori domestici.

Il licenziamento deve essere soggetto all'obbligo di comunicazione scritta (pena nullità), comprensiva della motivazione concreta del licenziamento (pena illegittimità dello stesso, salvo la prova dell'intento discriminatorio).

Il licenziamento del lavoratore domestico può avvenire *ad nutum*.

Il licenziamento illegittimo è soggetto ad una tutela unicamente obbligatoria, consistente nel pagamento di una indennità risarcitoria pari ad **una mensilità (retribuzione di fatto) per ogni anno o frazione di anno lavorato**, con i seguenti correttivi:

- minimo 3 mensilità per tutti, applicabili anche se il licenziamento presenta un mero vizio di forma procedurale (diverso dall'obbligo di comunicazione e motivazione);
- micro-imprenditore: max fino a 6 mensilità, portabili a 9 se il lavoratore licenziato ha più di 15 anni di anzianità aziendale;
- piccolo imprenditore: minimo 6 mensilità e max 15 mensilità (portabili a 20 se lavoratore over 15 anni anzianità aziendale);
- aziende over 50 dipendenti: minimo 12 mensilità (portabili a 18 se lavoratore over 15 anni anzianità aziendale);



- nità aziendale);
- aziende over 200 dipendenti: minimo 18 mensilità (portabili a 24 se lavoratore over 15 anni anzianità aziendale);
 - aggiunta + 3 mesi se lavoratore ultra 55enne.

Aspi

In ogni caso di licenziamento, pagamento contributo Aspi su base 1 contributo mensile per ogni anno di lavoro (o frazione) con un massimo di 4. Il contributo è ridotto alla metà per part-time pari o inferiori al 50 %. Riteniamo equo che in caso di licenziamento per giusta causa il datore di lavoro non sia tenuto a pagamento indennità Aspi (nè il lavoratore alla percezione della stessa).

Lavoro a termine

Possibilità di recesso prima della scadenza del termine anche per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo): se il licenziamento è illegittimo si applicano le indennità risarcitorie di cui sopra, o, se inferiore, la corresponsione delle retribuzioni spettanti fino alla scadenza originaria del termine.

Norme anticontenzioso:

Se azienda offre al lavoratore in prima battuta il 90% del massimo applicabile al caso di specie, il lavoratore non può azionare la causa (per il licenziamento).

Sconto irpef (di 8 punti %) su aliquota applicabile a somme di conciliazione se conciliazione intervenuta entro 60 gg da impugnazione licenziamento.

Decorrenza e preavviso

Il licenziamento deve essere decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione o dalla data di ricevimento dell' inizio dell' eventuale procedimento disciplinare, senza possibilità

di evento sospensivo.

Vi è la facoltà unilaterale del datore di scegliere fra preavviso lavorato o erogazione della indennità sostitutiva.

Il preavviso è interrotto da malattia/infortunio/eventi sospensivi solo se il datore di lavoro opta, dopo il licenziamento, per il preavviso lavorato.

DIMISSIONI/RISOLUZIONI

Suggeriamo di:

- Mantenere l' attuale norma Fornero su modalità di convalida dimissioni/risoluzione, con una sola modifica: dopo 45 gg. dalla cessazione del rapporto le dimissioni si intendono comunque efficaci (invece che nulle dopo 30 gg).
- Togliere la convalida (standard) su rapporti diversi da subordinato.
- Togliere obbligo di convalida speciale per matrimonio, per il quale basterà la convalida semplice, riferita solo alle lavoratrici.

Suggeriamo "caldamente" di eliminare qualsiasi altra legge su prassi di convalida o autenticazione delle dimissioni/risoluzioni consensuali normali

Riteniamo opportuno mantenere l' obbligo di convalida per donne in maternità (o papà, se in sostituzione mamma) dalla data del concepimento fino ad 1 anno dalla nascita o immissione in famiglia del figlio (tuttavia con possibilità di convalida anche c/o sedi Inps o Centri Impiego).

Riteniamo opportuno inserire per via normativa una fattispecie di dimissioni "automatiche" per *facta concludentia* (dopo 7 gg lavorativi di assenza ingiustificata, contestata).



8. ESTERNALIZZAZIONI PRODUTTIVE E DISTACCO

Data la centralità delle esternalizzazioni produttive nel mondo economico e del lavoro, abbiamo ritenuto di rivedere interamente la norma sull'appalto.

Si ritiene che il meccanismo della responsabilità solidale possa costituire un valido deterrente per il contrasto ad azioni di *dumping* e/o di sfruttamento, ma vada meglio inquadrato, eliminando ogni ridondanza o dualità e aprendo la porta alla istituzione di buone prassi in merito.

Inoltre si è posta l'attenzione su una più ampia qualificazioni delle esternalizzazioni produttive, agendo in senso estensivo.

La delicatezza dell'argomento è data anche dalla necessità di arginamento di fenomeni di concorrenza sleale fra imprese. Le norme sul distacco devono cercare di arginare frequenti fenomeni interpositori. Infine abbiamo voluto disciplinare il fenomeno dei cambi di appalto, nonché quello dei distacchi transnazionali, veri buchi normativi nel panorama attuale

APPALTO:

si propone il seguente articolato normativo (esempio: sost. attuale art. 29 d lgs 276/03) con eliminazione della norma sulla solidarietà "fiscale" (art. 35 co. 28 della L. 248/2006) qui assorbita.

Appalto e responsabilità solidale nelle esternalizzazioni produttive

1 *Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente articolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confron-*

ti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. *Ogni committente o subcommittente è tenuto ad assicurarsi, anche mediante il sistema di qualificazione delle imprese, della affidabilità, della idoneità tecnico-professionale e della capacità finanziaria dell'esecutore a cui affida un'opera o un servizio, per tutta la catena della esternalizzazione da sé dipendente.*

3. *Il committente di un'opera o un servizio è responsabile in solido con l'appaltatore per tutti i suoi obblighi retributivi, diretti e/o indiretti, nei confronti dei lavoratori di cui sia obbligatoria la registrazione sul Libro Unico del Lavoro che siano stati utilizzati nell'appalto per ciascuna mensilità in cui siano stati ivi occupati per almeno un terzo del loro orario normale di lavoro; inoltre, relativamente alle retribuzioni dei medesimi lavoratori, per tutti gli obblighi contributivi ed assicurativi nei confronti degli Enti previdenziali competenti e per il versamento all'Erario delle ritenute fiscali, ove previste, con esclusione delle sanzioni civili. In caso di uno o più subappalti, la responsabilità solidale si estende secondo la successione della catena dell'appalto dal committente sino all'ultimo sub committente. L'obbligazione solidale può essere fatta valere dai creditori entro il termine di decadenza di un anno dalla cessazione dell'appalto. Il committente è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente coobbligato solidale può eccepire, nella prima difesa o in fase amministrativa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'obbligato principale. In tal caso il giudice o l'Ente accerta la responsabilità solidale >>>*

di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti dei coobbligati solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio del creditore originario. Il coobbligato che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali. In caso di intervento economico del coobbligato su debiti ad Enti Previdenziali, l'obbligato originario è considerato in via permanente debitore ai fini del DURC, tranne che se provi il rimborso dell'intero importo al coobbligato.

La responsabilità solidale su retribuzioni indirette matura (per la quota unicamente relativa all'appalto) solo se il prestatore di lavoro abbia prestato la propria attività nell'appalto per un periodo superiore a 3 mesi ovvero, se periodo inferiore, per almeno la metà del suo rapporto di lavoro).

4. Ferma restando l'azione di cui dispongono in ogni caso i dipendenti dell'appaltatore nei confronti del committente a norma dell'articolo 1676, la disposizione del comma 3 non si applica al committente persona fisica o all'ente privato che conferisca un appalto estraneo all'esercizio di una attività professionale o imprenditoriale. La disposizione del comma 2 non si applica altresì agli appalti di opere o servizi di valore inferiore ad euro 10.000 o a quelli che vengano svolti in locali o con modalità autonome dall'azione di controllo del committente. I cantieri, anche mobili, si considerano sempre sotto il controllo del committente ai fini della presente disposizione.

5. Il Ministro del Lavoro, su istanza delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative sul piano

nazionale o degli Ordini Professionali nazionali competenti, può produrre uno o più decreti di natura non regolamentare al fine di stabilire termini e modalità di asseverazione, certificazione o controllo della regolarità degli appalti anche al fine di escludere la responsabilità solidale di cui al comma 3.

6. Fatta salva l'ipotesi di somministrazione fraudolenta, quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1,

a) il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha

utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo a partire dalla data accertata della irregolarità. In tal caso, i pagamenti effettuati dal datore di lavoro originario a titolo retributivo, fiscale e previdenziale liberano sino a concorrenza l'utilizzatore e tutti gli atti compiuti dal datore di lavoro originario si intendono come compiuti dall'utilizzatore;

b) la DTL, su segnalazione degli organismi di vigilanza che accertino l'irregolarità o del giudice che riceve il ricorso di cui alla precedente lettera a, dispone l'immediata sospensione delle prestazioni dei lavoratori interessati e commina al datore di lavoro che all'utilizzatore una ammenda di euro 40 al giorno lavorativo per ciascun lavoratore interessato per il periodo di accertata irregolarità; Il contratto di appalto che sia costituito solo formalmente come tale, senza la sussistenza di alcuno dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 che pre- >>>





cedono, comporta la possibilità di la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore (sub a) anche da parte dell'organo accertatore o di vigilanza.

7. In caso di cambio di appalto di servizi in cui siano coinvolti più di 4 lavoratori, il committente e l'appaltatore uscente ne danno comunicazione almeno 40 giorni prima ai lavoratori occupati nell'appalto, alle OO SS comparativamente più rappresentative del settore relativo all'attività appaltata ed all'Ufficio Provinciale del Lavoro territorialmente competente. Nell'ambito dei 20 giorni successivi, su richiesta delle OO SS vengono esperite, con la presenza anche dell'appaltatore subentrante, consultazioni al fine di verificare le condizioni di subentro nell'appalto e le misure volte ad attenuare l'eventuale impatto occupazionale, fermo restando il diritto di precedenza dei lavoratori occupati continuativamente nell'appalto da almeno 4 mesi all'assunzione presso l'appaltatore subentrante e nell'ambito delle lavorazioni appaltate per un periodo di 9 mesi dalla data del cambio appalto. In caso di mancato accordo relativo alla acquisizione del personale ed ai criteri di dimissione dell'eventuale personale eccedente, nei 20 giorni successivi il direttore dell'Ufficio provinciale convoca le Parti ai fini di un ulteriore esame della materia e del raggiungimento di un accordo. In caso di mancato accordo, i lavoratori eccedenti vengono licenziati dall'appaltatore disdettato con preavviso decorrente dalla comunicazione iniziale di cui al primo periodo e termine della prestazione con l'ultimo giorno di esercizio dell'appalto. L'onere del contributo iniziale di finanziamento ASPI è posto a

carico dell'appaltatore uscente, con responsabilità solidale del committente.

8. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, in assenza di altri indici significativi in merito non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. Se non vi è alcun collegamento fra vecchio e nuovo appaltatore, il personale acquisito dal nuovo appaltatore nel subentro in appalto non si computa per i 6 mesi successivi dall'acquisizione dell'appalto ai fini della L. 68/99.

9. Le disposizioni relative ai commi 2, 3 e 4 che precedono si applicano anche alle seguenti fattispecie, alle condizioni di cui ai predetti commi:

- affidamento o assegnazione di opere o servizi nell'ambito di attività consortili o di reti di impresa, con responsabilità solidale del consorzio o della rete verso i lavoratori del consorzio impiegati nella lavorazione;
- associazione in partecipazione fra imprese ed altri contratti di tipo associativo, con responsabilità solidale dell'impresa associante o della capofila o della mandataria verso i lavoratori dell'impresa associata o mandante;
- servizi integrati o globali di trasporto;
- nolo a "caldo";
- fornitura di materiale o beni con posa in opera o installazione, per il personale del fornitore ivi materialmente impiegato;
- somministrazione di beni o servizi, per il personale del somministratore ivi materialmente impiegato;
- contratti di lavorazione c/terzi e subfornitura.



DISPOSIZIONE VARIE SU ESTERNALIZZAZIONI

a. In caso di **retribuzioni pagate direttamente da obbligato solidale**,

lo stesso deve effettuare sulle stesse una ritenuta 23% a titolo di acconto, da versare entro il 16 del mese successivo con mod. f/24, emettere la relativa certificazione e inserire nel mod. 770, senza nessun altro obbligo tipico del sostituto e senza nemmeno altri obblighi amministrativi ad Enti (emens, prestazioni etc.) .

Il sostituto in certificazione avrà unicamente cura di precisare se gli importi sono a titolo di

- Retribuzioni correnti (anno in corso);
- arretrati (anni precedenti);
- tfr.

b. Comunicazione appalto

L'inizio di un contratto di appalto, o la variazione dei dati inizialmente comunicati, va comunicato telematicamente a Inps con nuovo modello istituendo "Unilav appalto" sulla falsariga della attuale comunicazione ad Inail, prevedendovi l'indicazione di alcuni dati significativi (es: numero di lavoratori coinvolti, Ccnl applicati, eventuali subappalti, valore di stima dell'opera, eventuali distacchi internazionali e/o transnazionali, posizioni assicurative). Se appalto su più province o regioni, la comunicazione va inoltrata a Inps in cui vi è la sede legale dell'appaltatore (o sub appaltatore) con obbligo per la sede ricevente di trasmetterlo a tutte le altre sedi interessate.

La comunicazione assolve qualsiasi altro onere attuale in merito verso enti lavoristici (Inail, C. Edile etc.), che attingeranno i dati messi a disposizione da Inps.

c. Distacco transnazionale

Al lavoratore in distacco transnazionale in Italia si applica il trattamento retributivo previsto dalla contrattazione italiana di settore maggiormente

rappresentativa sul piano nazionale (ovvero dal minimo retributivo orario, vedi *infra*).

L'azienda distaccataria può assumersi il carico diretto delle spese di vitto e alloggio del distaccato, senza tuttavia alcuna erogazione diretta (né di rimborso a p.d.l. né forfettaria) verso il lavoratore distaccato.

In caso di distacco transnazionale superiore a 2 mesi, l'azienda distaccataria deve munirsi preventivamente di mod. A/1 da esibire a organi di vigilanza e trasmettere comunicazione Unilav con dati essenziali lavoratore distaccato ed impresa distaccante.

Il distacco transnazionale superiore a 6 mesi deve essere notificato a Inps e devono essere specificati i motivi della ampia durata del distacco. Il distacco in questione (oltre 6 mesi) non può essere attivato per attività diverse nell'ambito del territorio nazionale ma deve riguardare la stessa attività o appalto.

In caso contrario, si applica integralmente al rapporto la normativa italiana, anche assicurativa e previdenziale.

Per i lavoratori in distacco transnazionale, le regole sulla responsabilità solidale si applicano:

- sempre sulla retribuzione spettante;
- su contributi, ritenute e *relative sanzioni*, in caso di violazione delle norme in materia.

d. Tutte le suddette regole sulle esternalizzazioni (compreso articolato normativo) sui applicano *anche ad ogni caso di appalto o esternalizzazione considerato pubblico*.

In tal caso

- il committente pubblico è tenuto ad assicurarsi della regolare esecuzione dei pagamenti dell'appaltatore;
- si applicano interamente le regole sulla responsabilità solidale, ma il primo appaltatore sostituisce la figura del committente.

DISTACCO E SOMMINISTRAZIONE

Si ritiene calibrata l'attuale normativa sulla somministrazione (d. lgs. 276/03); su eventuali proposte di dettaglio si rinvia al lavoro subordinato.

Sul distacco si propone di mantenere la norma attuale (art. 30 d. lgs. 276/03) con le seguenti modifiche:

a. aggiungere responsabilità solidale del distaccatario (identica a quella sull'appalto sopra delineata), se previsto rimborso anche parziale del costo lavoro.

b. prevedere % massima di lavoratori distaccabili:

- 20 % rispetto al personale del distaccante, con un minimo di 2 soggetti contemporaneamente distaccabili;
- 20 % rispetto al personale del distaccatario, con un minimo di 2 soggetti contemporaneamente distaccati.

La contrattazione collettiva o la certificazione del contratto di distacco possono prevedere il superamento dei predetti limiti.

Istituire, come ipotizzato per appalto (vedi comma 6 della proposta di articolo), una sanzione per distacco (o appalto) fittizi quando il distacco (o l'appalto) si realizzino solo formalmente come tali ma con una manifesta insussistenza di qualsiasi requisito così da presupporre una meta attività di intermediazione: effetti economici simili alla somministrazione fraudolenta (con rapporto costituito *ex tunc* in capo all'utilizzatore, anche su iniziativa degli Enti di vigilanza).

Se però non vi è altro intento di frode di legge, i versamenti e gli adempimenti effettuati dal datore di lavoro fittizio sono considerati utili rispetto agli adempimenti sorti in capo all'utilizzatore.



9. "AVVENTURA LAVORO"

Con questo termine vogliamo significare il superamento della contrapposizione tra datore e lavoratore - che ci sembra alla radice di tanta parte dell'orientamento dottrinale attuale - favorendo forme di collaborazione fra le parti del rapporto di lavoro, rendendo possibili per via di accordo collettivo o certificazione una serie di "tolleranze mirate" utili a rilanciare l'occupazione ed a rendere parziale flessibilità alla prestazione, in seguito alla (da noi prevista) soppressione delle forme di lavoro parasubordinato.

Ci sembra che nella piccola impresa il modello della rappresentatività non riesca a decollare, nemmeno con la bilateralità e che spesso la funzione del sindacato sia vissuta più come una "necessità posticcia" che non come una opportunità.

"PATTO DI COLLABORAZIONE INDIVIDUALE (CERTIFICATO)"

Ci sembra utile possibilità di concordare di flessibilizzare e personalizzare la prestazione lavorativa e le sue regole (nel senso della condivisione di obiettivi su base volontaria anche integrando

- in piccola parte - le più rigide disposizioni di leggi e/o contratti collettivi) tramite certificazione del contratto individuale, ad esempio ragionando sull'orario di lavoro anche al di là

dei limiti del 66/2003 (con presidio obbligatorio del datore in tema di salute e vigilanza sullo stress e carichi di lavoro).

Possibili argomenti di questi accordi potrebbero essere:

- modulazione orario di lavoro e/o sua collocazione;
- formazione permanente;

>>>



- modulazione e caratteristiche della prestazione lavorativa;
- conciliazione tempi vita/lavoro e lavoro da casa;
- retribuzione variabile, legata ad obiettivi ed (in parte) aleatoria;
- riduzione (non oltre il 20 %) del minimo retributivo (legale o contrattuale);
- variabilità della retribuzione;
- progressione professionale;
- condizioni di variabilità della prestazione;
- partecipazioni agli utili o alla gestione di affari particolari.

“Patto di collaborazione” collettivo (certificato)

Accordo aziendale diretto fra tutti i lavoratori e il datore (realizzabile solo nella realtà del micro e piccolo imprenditore), sotto posto a certificazione (solo se mancano OO SS), a meno che almeno due lavoratori chiedano l'intervento di un sindacato - maggiormente rappresentativo, per cui si può realizzare solo accordo collettivo aziendale.

Stessi obiettivi del punto precedente, ed inoltre:

- elementi di trasparenza della conduzione dell'impresa;
- regole interne;
- obiettivi di realizzazione di welfare aziendale;
- implementazione sicurezza, formazione e qualità anche attraverso forme di regolamentazione e responsabilizzazione dei lavoratori (e relativi premi);
- partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa o alla divisione degli utili.

In entrambe le fattispecie, la certificazione inoltre consente anche la fruizione di eventuali benefici quali detassazione e decontribuzione.

Cooperative spurie, onlus, associazioni e coop sociali fittizie

A. Onde evitare fenomeni di particolare rilevanza negativa sul piano lavoristico, fermi restando gli obblighi derivanti dalla L. 142/2001, sono definite “spurie” tutte le cooperative di lavoro e servizi che non vedano una rilevante ed effettiva partecipazione della propria base alle attività di gestione, decisione e controllo della cooperativa o in altro modo eterodirette.

Ai rapporti lavorativi conseguenti si applica in toto e senza alcuna eccezione la normativa sul lavoro subordinato, ivi compreso aliquote contributive e fiscali.

B. Tutti gli organismi di finalità sociale e senza scopo di lucro devono perseguire le predette finalità in modo trasparente ed efficace, in caso contrario perdendo qualsiasi qualificazione agevolativa e beneficio e corrispondendo le eventuali differenze sotto ogni profilo con il le sanzioni previste per l'evasione contributiva e fiscale.

Autonomia contrattazione collettiva di settori particolari

Per particolari e specifici settori (es. call center, settore giornalistico etc.) individuati normativamente la contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa sul piano nazionale può contrattare forme di collaborazione e prestazione che, *pur restando nell'alveo del lavoro subordinato*, possono individuare forme di flessibilità accentuata, anche in (parziale) deroga - delegata - a principi normativi.



10. LAVORO SUBORDINATO: REGOLE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Il nostro orizzonte è una legislazione del lavoro più agevole e rapportata ai tempi e alle esigenze attuali, senza perdere di vista le tutele del lavoratore subordinato e la sicurezza del lavoro.

Le tipologie contrattuali – base che proponiamo sono solo cinque.

Caratteristica generale: tutti i contratti devono avere la forma scritta, ma solo *ad probationem* Continua in ogni caso, come meglio poi specificato, l'obbligo di comunicazione delle condizioni di lavoro stabilite dal Dlgs. 181/2000 entro cinque giorni dall'assunzione.

Il contratto a tempo indeterminato resta il contratto standard di riferimento tra i contratti di lavoro subordinato, come nella definizione attuale

Il periodo di prova, nel quale c'è la libera recedibilità senza ulteriori obblighi, viene stabilito per legge uguale per tutti a secondo della qualifica del lavoratore con una modifica al codice civile (art. 2096), senza alcun rimando alla contrattazione collettiva. L'obiettivo è di stabilire una regola universale di riferimento per tutti i rapporti di lavoro subordinato, eliminando l'obbligo di forma scritta che si inverte (forma scritta se il patto non c'è o è ridotto).

L'assunzione del lavoratore avviene attraverso un periodo di prova stabilito nelle seguenti misure a secondo delle qualifiche professionali:

Operai 3 mesi, Impiegati 6 mesi;

Quadri 9 mesi; dirigenti 12 mesi

Tranne per i dirigenti il periodo di prova è considerato di effettivo con sospensione in caso di assenze di qualsiasi genere

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di in-

dennità. Il contratto di prova si applica automaticamente ad ogni rapporto di lavoro, senza onere di forma scritta. La rinuncia o la riduzione del periodo di prova previsto dal presente articolo deve risultare da atto scritto, all'atto dell'assunzione, senza possibilità di alcuna proroga. L'anzianità aziendale decorre dal primo giorno di lavoro.

Disciplina dell'orario di lavoro

Nell'ambito delle norme della legge (d. Lgs. 66/2003) l'orario di lavoro è per legge stabilito in normalmente 40 ore *medie settimanali*; la cadenza della media settimanale può essere pattuita dalle parti individualmente nel contratto di lavoro o con eventuale richiamo alla disciplina del CCNL. Il part time diviene quindi una scelta individuale, con il riproporzionamento di tutti gli istituti contrattuali previsti per legge e contratto collettivo di settore.

Abrogazione di tutte le norme contrarie Viene disciplinata in maniera differente la possibilità dello *ius variandi* in tema di orario di lavoro: deve essere sempre possibile per il datore di lavoro modificare unilateralmente l'orario di lavoro a fronte di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La modifica del contratto part time in costanza di rapporto deve avvenire con il consenso esplicito del lavoratore.

Abolizione di qualsiasi previsione minima di stipulazione (orario, percentuali, etc.) del contratto a tempo parziale nei contratti di lavoro a livello nazionale.

Possibilità di stipula di accordi aziendali e/o regolamenti in deroga alla norme di legge attraverso la contrattazione collettiva o la certificazione del contratto presso le commissioni di certificazioni.

Contratto a tempo determinato

Poiché nella nostra organica proposta l'interruzione del rapporto di lavoro risulta legata come regola principe a motivazioni concrete o ad una eventuale inden- >>>



nità risarcitoria, il contratto a termine per de gran parte della sua funzione di flessibilizzazione del contratto.

Pertanto sembra opportuno permettere l'apposizione di un termine al contratto nei soli seguenti casi:

- Contratto in sostituzione di personale in forza assente a qualsiasi titolo . La sostituzione può avvenire con un anticipo pari a 4 mesi rispetto alla data di effettiva di sostituzione della persona. Al termine del contratto di sostituzione è possibile mantenere il sostituito per un massimo di 2 mesi, senza alcuna maggiorazione. Scaduto il periodo di flessibilità in uscita il contratto si tramuta a tempo indeterminato.
- Contratto a tempo determinato finalizzato ad una attività che abbia una durata determinata o determinabile, con una sola proroga all'interno del periodo massimo di 36 mesi.

Tranne che per il contratto di sostituzione, per i lavoratori assunti a termine viene riconosciuta una maggiorazione dei contributi del 1,4% per il finanziamento ad ASPI. Nessun obbligo di precedenza di riassunzione per alcuna attività. Possibilità di interruzione anticipata del contratto a termine per giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) con diritto – in caso di illegittimità del licenziamento- all'indennità prevista in tale ipotesi (indennità che non potrà in ogni caso superare, se il termine è legittimo, le retribuzioni spettanti fino al termine stabilito del contratto). In ogni caso, è previsto almeno l'obbligo reciproco del preavviso sia per il datore di lavoro che per il lavoratore in caso di interruzione del rapporto prima del termine.

Lavoro Intermittente

La crisi economica che ci ha investito da qualche anno e le prospettive di crescita nei prossimi anni ci spingono a ritenere che in una fase congiunturale si possa

assumere lavoratori con prestazioni di lavoro intermittenti, legate a vari fattori economici.

Si propone quindi di liberalizzare l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente per qualsiasi settore e per qualsiasi lavoratore, mantenendo solo il limite di utilizzo di 400 ore semestrali per tutti i settori (le ore eventualmente non impiegate nel semestre non sono cumulabili con i successivi). Il termine conteggiato ad ore e con riferimento al semestre ci sembra meglio denotare la caratteristica dell'intermittenza rispetto alla regola attuale.

Viene confermata la possibilità di erogare l'indennità di disponibilità per i periodi di attesa nella chiamata.

Viene inoltre confermata la modalità di comunicazione delle presenze presso la Direzione Territoriale per l'Impiego come nella modalità attuale (comunicazione UNI-INTERMITTENTE) in modo da evitare l'utilizzo improprio e/o l'abuso dell'istituto. Tuttavia, in un accertamento a posteriori, non risulterà sanzionabile la già avvenuta (a termine scaduto) scritturazione a LUL (e il relativo pagamento e assoggettamento) di ore o giorni maggiori o diversi (purché non minori) da quelli della comunicazione preventiva.

Job Sharing o lavoro ripartito.

- lavoro condiviso

Pur essendo il job-sharing una tipologia contrattuale oggi marginale e di scarsissima applicazione, riteniamo possano avere risvolti positivi per rappresentare interessi aziendali e possibilità di regolazione dei rapporti condivisi con tale tipologia contrattuale, per non frenare possibile occupazione.

L'unico obbligo è la forma scritta della prestazione e l'indicazione della distribuzione oraria. Il pagamento della retribuzione avviene attraverso l'effettiva prestazione di lavoro dei coobbligati.

Possibilità di co-obbligare fino a 5 lavoratori per lo svolgimento della stessa >>>



mansione con un rapporto di un massimo di 50% dell'orario normale di lavoro per ogni unità aggiuntiva coobbligata oltre al seconda, fermo restando il limite massimo individuale di orario settimanale stabilito per legge. L'orario massimo di impegno lavorativo settimanale per più coobbligati non può superare le 84 ore settimanali.

Questa forma ulteriore di attività viene introdotta per favorire una gestione condivisa della prestazione lavorativa tra più soggetti. La prestazione resta sospesa soltanto nel caso di impedimento contemporaneo di lavoratori co-obbligati che esorbita per i restanti il numero di ore massime lavorabili.

Possibilità di trasformazione in contratto ordinario nel caso di dimissioni di uno dei co-obbligati, secondo l'orario modificato tra la parte rimanente e il datore di lavoro. Nel caso in cui ci siano lavoratori co-obbligati in misura superiore a due, le dimissioni di un lavoratore comportano la cessazione dell'intero obbligo alla prestazione lavorativa.

Con le medesime finalità predette, proponiamo l'istituzione sperimentale di un lavoro simmetrico e contrario rispetto al job-sharing, utile in determinate realtà produttive.

Con il lavoro condiviso (nuova tipologia contrattuale) un solo lavoratore effettua una prestazione che più datori di lavoro si coobbligano a ricevere.

La gestione amministrativa e disciplinare viene demandata ad un solo datore di lavoro, che ne ribalterà i costi pro-quota agli altri utilizzatori e che individuerà e specificherà le norme di gestione comune del lavoratore.

Il contratto è possibile solo se la prestazione del lavoratore si svolge, verso tutti i coobbligati, per la medesima mansione ed unitariamente riguardo al tempo ed allo spazio della prestazione, secondo le caratteristiche della stessa.

I datori di lavoro coobbligati sono responsabili in solido per retribuzioni, contributi e ritenute.

Apprendistato

Al fine di rendere effettivamente operativo il contratto di apprendistato nell'attuale quadro legislativo (obbligo formativo di competenza Regionale), si ritiene che la struttura del Dlgs 167/2011 rappresenti il punto di partenza per la disciplina dell'istituto.

Si ritiene tuttavia che si debba procedere con l'istituzione di tre discipline distinte per ognuna delle figure di apprendistato, per meglio inquadrare le differenti caratteristiche ed esigenze di ogni tipologia.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante vanno introdotte due modifiche sostanziali: la validità del piano formativo (anche in deroga alla durata massima della formazione prevista dai CCNL) e il ruolo del Tutor formativo, figura di controllo e certificazione della formazione (senza la necessità, ma solo con la possibilità, che il tutor sia la persona che forma fisicamente il lavoratore).

Sul primo punto si propone di modificare l'attuale disciplina con l'obbligo di redazione del piano formativo aziendale, libero da schemi precostituiti, nel quale viene previsto il programma del piano formativo per tutta la durata del rapporto. Se il piano è conforme agli standard della contrattazione collettiva e della legge è automaticamente valido; altrimenti viene inviato ad apposite commissioni di certificazione che validano il percorso formativo. L'effettiva formazione aziendale e/o integrata con l'offerta pubblica viene gestita e certificata dal tutor formativo, figura di supporto e di verifica del piano formativo. Tale figura può essere sia interna all'azienda che esterna con il solo obbligo di verificare e certificare, in linea con gli standard normativi, l'effettività della formazione. Tale funzione può essere svolta anche da professionisti del lavoro o della formazione.

Sanzioni di trasformazione del rapporto saranno applicabili soltanto in caso di assoluta mancanza del piano formativo (sanzione formale) o di mancata effettiva >>>



formazione che incide, non rendendola di fatto possibile, sull'acquisizione delle competenze (sanzione sostanziale).

Una volta fatta la formazione Regionale, che sulla base dei contenuti di quest'ultima può essere fatta internamente all'azienda (certificata dal tutor) o esternamente attraverso l'offerta pubblica, che ha contenuti trasversali, questa mantiene validità per 5 anni (quindi nell'ipotesi di un nuovo contratto di apprendistato non deve più essere svolta).

Un'altra modifica è la possibilità di stipulare più contratti di apprendistato per lo stesso lavoratore fino a 29 anni. L'importante è il concreto percorso formativo e non la mansione nominale da svolgere: pertanto, possibilità di stipula di contratti di apprendistato anche per mansioni analoghe a quelle già svolte (anche oggetto di percorso formativo o apprendistato) ma attraverso un piano formativo aziendale in cui emerga la specificità e tipicità della formazione, piano che a tal fine dovrà essere obbligatoriamente certificato attraverso le commissioni di certificazione.

Abolizione del contratto di apprendistato per lavoratori in mobilità in quanto non utilizzato

Tirocini

Conferma dell'attuale disciplina su base regionale e uniformazione alle linee di accordo Stato Regioni già disciplinate.

Riterremo utile togliere competenza normativa (non gestionale) alle Regioni, riportandola su un piano nazionale uniforme.

Disciplina del lavoro somministrato

La disciplina del lavoro somministrato deve essere distinta dal contratto a termine e avere la sua collocazione all'interno della legge 276/2003 senza alcuna omologazione con il contratto a termine. Il ricorso al lavoro somministrato è sempre lecito con una durata massima di 36 mesi, a meno che non si tratti di una somministra-

zione a tempo indeterminato così come prevista dall'art. 20 del Dlgs 276/2003, con un numero massimo di proroghe di 8 (In pratica l'attuale disciplina del contratto a termine viene prevista per il solo lavoro somministrato). Si conferma il costo formativo previsto per Formatemp e il contributo Aspi dell' 1,40 %.

L'attuale disciplina dei diritti e delle tutele sembra corretta, restando la somministrazione un contratto ordinario di lavoro.

11. AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Relativamente ai rapporti agevolati, suggeriamo che l'INPS si occupi di controllare e rilasciare al lavoratore in possesso dei requisiti una apposita certificazione che lo autorizzi a portare in dote al futuro datore di lavoro le agevolazioni contributive previste. In questo modo il datore di lavoro avrà la certezza di essere legittimato ad applicarle senza effettuare particolari controlli.

Proponiamo di prevedere (salvo particolari periodi o sperimentazioni) *un'agevolazione base unica con esenzione totale* per 12 mesi a livello contributivo/assicurativo, per contratti (a termine) di inserimento e reinserimento al lavoro di:

- Licenziati da aziende con più o meno di 15 dipendenti;
- Disoccupati da più di sei mesi;
- Cassaintegrati da più di sei mesi;
- Inoccupati da più di sei mesi.

In caso di conferma le aziende potranno godere di ulteriori 6 mesi di agevolazione più il 50% dell'eventuale indennità Aspi.

Nel caso in cui un datore di lavoro assuma direttamente a tempo indeterminato una delle categorie di lavoratori sopra menzionati, potrà godere dell'esenzione contributiva e assicurativa su quel lavoratore per 24 mesi, più il 50% dell'indennità Aspi da subito e fino a concorrenza.

Il controllo dell'agevolazione è a ca- >>>



rico dell'Inps quale ente unico di gestione della mobilità del lavoro (nella nostra proposta) e quindi legittimato al riconoscimento delle agevolazioni e fruizione degli stessi immediata senza ulteriori domande/ricieste.

12. IMPIANTO FISCALE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Proponiamo la massima semplificazione degli adempimenti. Il datore di lavoro deve fare il datore di lavoro e non l'esattore delle tasse.

Sulla base di uno studio articolato si propone, al fine di ridurre il prelievo fiscale e di renderlo più conforme al livello di vita attuale attraverso:

a) Rivalutazione degli scaglioni fiscali all'inflazione annuale entro il 15 gennaio dell'anno successivo

b) Rivalutazione annuale delle detrazioni per lavoro dipendente all'inflazione entro il 15 gennaio dell'anno successivo

c) Revisione dei limiti di esenzione fiscali con adeguamento all'attuale costo della vita. Attualmente proponiamo un aggiornamento di un minimo del 20% sui valori attuali esenti (buoni pasto, trasferte, ecc) Proponiamo di mantenere il criterio di cassa allargato, estendendo però il termine fino al 31 gennaio per la definizione (pagamenti) della competenza dell'anno precedente (molta più facilità operativa e gestionale, zero effetti negativi per lo Stato).

Istituiremmo *due tipologie concorrenti di detassazione*: la prima, uguale per tutti e prevista per legge, simile a quella attuata nel come nel luglio 2008, con identificazione per legge delle voci da detassare previste, e una seconda (definita a livello aziendale) come retribuzione variabile e/o altri importi di incentivazione attraverso un contratto collettivo aziendale o territoriale o certificato depositato. Su tali importi tas-

sazione al 10% omnicomprensiva con comunicazione dei dati entro il 28 febbraio

Inoltre: proponiamo la tassazione a titolo di imposta per il TFR, con aliquota fissa al 23%, anche se erogato mensilmente mensilmente su richiesta del lavoratore o per accordo aziendale.

Invece TFR esente da imposte se versato a previdenza complementare.

13. PRESTAZIONI PREVIDENZIALI

Le prestazioni previdenziali di assistenza, esclusi quelle legate alla previdenza, già oggetto di riforma nel 2011, devono essere estese a tutte le categorie di lavoratori sia subordinati che indipendenti con standardizzazione uniforme su tutte le tipologie, tranne le limitazioni previste nelle varie figure precedenti.

Queste riguardano: l'Aspi, il congedo di maternità, l'indennità di malattia, l'infortunio, e la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria. Il finanziamento a queste gestioni deve essere univoco ed esteso a tutti i datori di lavoro.

Abolizione della mobilità come da legge 92/2012.

L'**Aspi** è estesa a tutti con i requisiti previsti e concessa per un periodo massimo di 12 o 18 mesi se il lavoratore ha meno o più di 55 anni.

L'indennità di **malattia** è corrisposta per un massimo di 180 giorni per tutti i lavoratori, compresi i dirigenti.

Possibilità di estendere il periodo di astensione con conservazione del posto attraverso accordi collettivi aziendali.

I tre giorni di carenza sono pagati per tutti solo per i primi 6 giorni in un anno.

L'integrazione del datore di lavoro arriva fino al 100% della retribuzione netta per un massimo di 180 giorni. >>>



Il periodo di conservazione del posto è di 6 mesi massimi nell'arco dei 12 mesi precedenti, tranne per lavoratori affetti da patologie oncologiche (o altre gravi definite per legge). Possibile deroghe (*in melius*) al periodo di comporto attraverso contratti collettivi o individuali certificati.

Infortunio sul lavoro conservazione del posto fino a guarigione e pagamento dell'indennità dell'Inail come attuale con controllo medico dell'istituto per il rientro al lavoro.

Integrazione del datore di lavoro per un massimo di 180 giorni.

Congedo di maternità ("obbligatoria") per tutti i lavoratori. Integrazione al 100% della retribuzione imponibile fiscale del lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità. Nessuna integrazione se l'indennità Inps arriva a tale importo. Estendere il congedo obbligatorio al padre per un massimo di 10 giorni con le stesse caratteristiche per le madre da fruirsì entro i 3 mesi dopo il parto.

Congedo parentale fino ad un massimo di 9 mesi riconosciuto a tutte e due i genitori con pagamento al 30% della retribuzione media giornaliera ma detassato e applicazione dell'aliquota del 10%.

Per incentivare l'utilizzo congiunto del congedo e la partecipazione del padre, andando verso un criterio di pari opportunità, si propone di introdurre la regola secondo cui la madre può utilizzare, fino ad un massimo di nove mesi complessivi, il congedo nella stessa misura temporale nel quale è usufruito dal padre. Se il padre non c'è o non ne ha diritto allora viene usufruito tutto dalla madre.

Per i permessi orari fino all'anno di età del bambino, essi sono cumulabili nella misura di due ore giornaliere con la stessa regola dell'utilizzo paritetico tra i genitori.

La madre utilizza le stesse ore che utilizza il padre (se esistente), senza alcuna deroga.

Cassa Integrazione guadagni ordinaria. Finanziamento alla gestione esteso a tutti i settori con accesso alle condizioni previste. Possibilità di integrazioni tramite i fondi bilaterali ma il finanziamento deve avvenire con un'aliquota unica da versare ad Inps come avviene per i fondi della formazione professionale.

CIG Straordinaria, regole attuali; prevista solo per datori di lavoro non piccoli imprenditori.

Congedo per matrimonio esteso ad ogni categoria subordinata.

Prestazioni per l'assegno nucleo familiare: proponiamo una profonda revisione delle norme attuali fino ad arrivare alla abolizione della prestazione, inserendola nelle norme e prestazioni fiscali, nell'ambito di quelle riguardanti il c.d. "quoziente familiare".

14. NORMATIVA NAZIONALE PER IL CCNL

L'inattualità dell'art. 19 della legge 300/1970 e la mancanza dell'attualizzazione dell'art. 39 Costituzione devono essere risolte per legge, prevedendo il regolamento di funzionamento delle OO SS (azioni, facoltà limiti, sciopero etc.).

Riteniamo indispensabile prevedere che il ccnl integri la normativa riguardante gli obblighi in materia di tutela delle condizioni di lavoro e della riservatezza del lavoratore oltre a definire i minimi inderogabili di retribuzione; il sistema della bilateralità degli interventi e della gestione viene >>>



mantenuto, ma attraverso una modalità di finanziamento che transiti attraverso un unico centro di riscossione (vedi sezione: Enti e previdenza).

Proponiamo che le organizzazioni sindacali stabilite per legge redigano *un contratto unico per settore* (industria, terziario, Artigianato o piccolo imprenditore, Agricoltura) con regole minime garantite per tutti i lavoratori a cui si applica il contratto, salvo quelle già definite per legge. Contratto territoriale/ aziendale/ certificato per tutte le altre regolazioni.

Per le deroghe a livello aziendale delle normative minime di legge o definite tali in vigore anche di legge, si procede esclusivamente con contratto di prossimità ex art. 8 Decreto legge 138/2011.

Scaduto il contratto collettivo subentra la disciplina di legge in automatico, senza prorogatio del contratto, anche a livello aziendale, tranne diversa previsione nella contrattazione.

15. DOCUMENTAZIONE DEL LAVORO

Salvo quanto ai punti precedenti, l'attuale disciplina del **LUL** rimane confermata, sia attraverso la vidimazione e numerazione sia l'apparato sanzionatorio per la parte formale.

Listino paga: obbligo di consegna listino o copia del LUL a prescindere da corresponsione della retribuzione (termine temporale: entro 5 giorni da elaborazione LUL).

Fallimento o procedure concorsuali: obbligo per il curatore di fornire a ciascun lavoratore e agli Enti previdenziali prospetto dei relativi crediti nonché la prescritta documentazione fiscale o previdenziale, assicurando continuità rispetto al rappor-

to cessato o interrotto (con possibile autorizzazione negativa del giudice in caso di fallimento molto complesso).

Vanno in ogni caso **aboliti** sia il registro infortuni (sostituito dalla comunicazione on line degli infortuni anche quelli fino ad un giorno) sia il registro ferie e visite mediche.

La sorveglianza sanitaria, ove prevista, spetta al medico competente.

Si propone di istituire finalmente a regime, con modello unico sul territorio nazionale, **la scheda professionale del lavoratore**, inglobandovi anche le informazioni inerenti la formazione professionale e non (già prevista nel libretto formativo del cittadino).

Lettera assunzione: comunicazione obbligatoria (ad probationem) per ogni tipologia di lavoro subordinato, con dati attuali, possibilità di rimando al Ccnl per specifica dati non individuali, possibilità di consegna alternativa del mod. Unilav se contiene esattamente tutti i dati necessari.

Contratto di lavoro: obbligatorio per tutti gli indipendenti, con precisazione delle condizioni economiche, preavviso etc. (possibile rimando a verbali societari) ai fine della prova.