

CONSULENTI DEL LAVORO PARTE ATTIVA NELLA MODERNIZZAZIONE DEL PAESE

Gli ultimi provvedimenti del Ministero del lavoro sono stati accolti con grande favore dai Consulenti del lavoro, che dal loro ambito di osservazione fungono da anello di congiunzione nella difficile triangolazione delle norme tra imprese, lavoratori ed Istituzioni . Non appena insediato, il nuovo Governo aveva ricevuto un documento da parte del Consiglio Nazionale che, analizzando una serie di provvedimenti ne proponeva, a seconda dei casi, modifiche, riforme ed abrogazione.

Dette proposte sono state in larga parte recepite ed inserite nei recenti provvedimenti normativi; mentre le rimanenti sono oggetto di ulteriore ed approfondita valutazione e con ogni probabilità seguiranno lo stesso iter.

Le motivazioni esposte a sostegno delle proposte avanzate, hanno evidentemente convinto il legislatore, della opportunità di intervenire rapidamente in una materia che, già di per se complessa, non necessita certo di adempimenti inutili e ridondanti.

Particolare soddisfazione, ha espresso la Presidente Marina Calderone, per la valorizzazione del ruolo del Consulente del Lavoro quale soggetto terzo e garante di legalità, anche a seguito della previsione di tenuta presso gli studi del nuovo libro unico in materia di lavoro.

Alcune delle proposte recepite:

Abrogazione dell'obbligo di inoltro delle dimissioni on line

Una procedura che a non ha raggiunto lo scopo che si era prefisso e, non garantendo l'identità del soggetto utilizzatore, paradossalmente avrebbe potuto immettere nel sistema dimissioni false.

Abrogazione Libro Matricola

Superato nei fatti dall'obbligo di effettuare la comunicazione il giorno antecedente l'assunzione al centro dell'impiego con modalità telematiche, ha esaurito del tutto la funzione di strumento di accertamento della costituzione del rapporto di lavoro e delle sue trasformazioni successive.

Abrogazione del registro degli autotrasportatori

Un complicato ed inutile doppiopione del già obbligatorio libro presenze che, aggiunto al contratto individuale di lavoro ed al foglio paga, realizzano la completezza dei dati necessari al rilevamento dei tempi di lavoro e della corresponsione della relativa retribuzione spettante.

Riforma dei libri obbligatori in materia di lavoro

Istituito il libro unico del lavoro che potrà essere depositato presso i Consulenti del lavoro.

Contratto a termine

E' ora possibile il lavoro a termine anche con riferimento all'ordinaria attività del datore di lavoro (oltre alle ragioni tecniche, produttive ecc. del Dlgs 368/01). I CCNL potranno stabilire deroghe al limite dei 36 mesi per la durata massima.

Modifiche all'apprendistato

Formazione aziendale totalmente regolata nell'ambito dei ccnl e degli enti bilaterali. Eliminato il limite minimo di 2 anni per la durata del professionalizzante. Rilancio dell'apprendistato di alta formazione con lo scopo di favorire il raccordo fra mondo del lavoro e università. Abrogata la visita medica per l'apprendista maggiorenne da coordinare con le nuove norma sulla sicurezza.

Contratto a chiamata

Ripristinata la previsione della riforma Biagi.

Numerose altre proposte sono state formulate e dal recepimento di esse potrà venire una ulteriore semplificazione di adempimenti spesso anacronistici e talvolta a rischio di contenzioso.

Le altre proposte formulate

Apprendistato

Abrogazione di una norma obsoleta e peraltro inapplicata che prevede l'obbligo di riserva in caso di assunzione di apprendisti a favore di chi appartiene a famiglie numerose

Appalti con imprese non residenti

Eliminazione della previsione dell'obbligo di solidarietà che si spinge fino alla parità di trattamento retributivo e normativo pari a quello dei lavoratori dell'appaltante. Tale obbligo per gli appalti tra imprese residenti non esiste più dal 2003

Contratto part-time

Reintroduzione delle clausole flessibili ed elastiche per dare un impulso di flessibilità al rapporto di lavoro. Intervenire sulla previdenza per il part time verticale, attualmente penalizzato rispetto a quello orizzontale in termini pensionistici e di diritto agli assegni per il nucleo familiare.

Contratto a progetto

Superamento della sospensione del contratto per 180 giorni durante il periodo di gravidanza. Tale previsione, oltre ad essere illogica, è incompatibile con le nuove disposizioni contenute nel D.M. 12 luglio 2007, che prevedono l'istituto del congedo di maternità e della astensione anticipata così come regolamentata per i lavoratori dipendenti. Abrogazione del comma 772 della Legge finanziaria 2007 in cui è previsto che, in ogni caso, i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento. E' infatti assolutamente improprio richiamare i trattamenti economici previsti dai contratti collettivi che disciplinano i contratti di lavoro subordinato ai fini della determinazione del compenso per prestazioni di lavoro autonomo

Contratto di soggiorno

Abrogazione, perlomeno per i lavoratori extracomunitari che non siano di primo ingresso o quantomeno ritenere assolto l'obbligo nella comunicazione preventiva di assunzione, abolendo poi l'assurda norma che impone al datore di lavoro di dichiarare che l'alloggio, dove il lavoratore straniero da assumere intende dimorare, è provvisto di idoneità alloggiativa o idoneità igienico sanitaria. La norma discrimina (in barba alle convenzioni OIL) tra lavoratore italiano (che potrebbe alloggiare anche sotto un ponte) e straniero (peraltro già soggiornante in Italia) al quale si chiede di avere un alloggio "idoneo".

Cooperative

Abrogazione parziale dell'art.3, comma 3 della legge n.142/2001 e dell'art.7, comma 4, legge n.31/2008, peraltro a rischio di incostituzionalità, nella parte in cui "impone" l'applicazione ai soci lavoratori "subordinati" di un trattamento non inferiore a quello minimo dei CCNL. L'applicazione dei CCNL di diritto comune non può essere disposta d'imperio da una norma di legge, in contrasto ai i principi di cui all'art.39 Cost..

Durc

Possibilità di dichiarare la regolarità dell'azienda in caso di ricorso amministrativo di questa e allo spirare del termine fissato dalla legge per la proposizione della opposizione avverso alla cartella di pagamento.

Rateazione debiti a ruolo

Per il debitore in caso di accensione di ipoteca volontaria sarebbe opportuno l'applicazione di una tassazione ridotta, tipo quella applicata per le ipoteche giudiziali. Tutto ciò al fine di incentivare alla regolarizzazione delle posizioni

Contenzioso stragiudiziale

Tentativo obbligatorio di conciliazione per introdurre il giudizio nel rito del lavoro

Non serve alla deflazione del contenzioso, però ingolfa terribilmente gli uffici amministrativi delle DPL. E' necessario prevedere un nuovo meccanismo di tentativo di conciliazione

Applicazione dell'art. 2113 cod. civ. per i lavoratori non subordinati e per i subordinati con qualifica dirigenziale.

E' anacronistico continuare a consentire l'impugnativa degli atti di rinuncia liberamente accettati dai lavoratori.

Si propone almeno di escludere i parasubordinati e i dirigenti.

Si ottiene anche un effetto di alleggerimento degli uffici amministrativi della DPL.

Enpals

Articolo 6 del D.L.C.P.S. 708/47

Certificato di agibilità deve essere rilasciato solo per i lavoratori occupati presso terzi ed occorre escluderlo per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato (mensilizzati) che il datore di lavoro impiega in forma stabile presso le proprie strutture.

Articolo 11 del D.L.C.P.S. 708/47

In maniera del tutto anacronistica, continua a prevedere l'obbligo - per l'impresa - la registrazione sul libretto di lavoro, a tenuta manuale, dei periodi di occupazione, l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati. Tali registrazioni devono essere eseguite al massimo ogni settimana ed in ogni caso quando l'iscritto cessa dalla sua occupazione o ne faccia richiesta. Obbligo che impegna notevolmente le aziende del settore, che prevede anche un rilevante regime sanzionatorio.