



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

SENATO DELLA REPUBBLICA
XI COMMISSIONE PERMANENTE LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE
CAMERA DEI DEPUTATI
XI COMMISSIONE PERMANENTE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE
TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI
(ATTO N. 158)**

**OSSERVAZIONI E PROPOSTE DI MODIFICA DEL
CONSIGLIO NAZIONALE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI**

Roma, 27 aprile 2015



Indice

Indice	2
PREMESSA.....	3
CAPITOLO 1.....	4
Sull'abrogazione del lavoro ripartito	4
CAPITOLO 2.....	5
Lavoro a tempo parziale (artt. 2 -10)	5
Sul lavoro intermittente (artt. 11 – 16).....	6
CAPITOLO 3.....	7
Apprendistato	7
CAPITOLO 4.....	8
Sulle collaborazioni (da art 47 a 50).....	8
CAPITOLO 5.....	9
Sul lavoro accessorio (da art 51 a 54)	9



PREMESSA

Il mercato del lavoro è un sistema complesso, soggetto a molteplici variabili, che il Legislatore è chiamato ad analizzare con prudente attenzione per riuscire a “modernizzarlo” come richiede il nostro Paese, al fine di tornare ad essere competitivo sui mercati internazionali e, perché no, attrarre investitori esteri.

La riforma del lavoro in progress (*Jobs Act*) sta intervenendo in modo significativo sui principali istituti del diritto del lavoro e della previdenza sociale, anche al fine di semplificarli, e - nel farlo - sta alimentando le aspettative di quella sana imprenditoria che, fin ora, è stata penalizzata non solo dai comportamenti irregolari di alcuni operatori, ma anche dal peso della burocrazia, che ha raggiunto livelli sconosciuti negli altri stati dell’Unione Europea e rappresenta un vero e proprio handicap per le imprese italiane.

Per quanto siano elevate le aspettative, non solo degli imprenditori ma di tutti cittadini, è altrettanto elevata la consapevolezza che l’incremento occupazionale non si ottiene né con le leggi di riforma né con le agevolazioni contributive, che in questo momento sono indispensabili, ma con una “robusta” ripresa economica, per la quale non guasterebbe una seria politica economica pluriennale.

In ogni caso, considerando che ogni lungo viaggio inizia con il primo passo, i Commercialisti, che da sempre assistono i datori di lavoro e che in questi anni hanno maturato una significativa esperienza in materia di crisi d’azienda, hanno apprezzato le “linee guida” della Riforma del lavoro (legge 10 dicembre 2014, n. 183) ed anche i primi due decreti di attuazione della legge delega, ossia il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (*ammortizzatori sociali*) ed il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (*lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti*).

L’intervento sulle tipologie dei contratti di lavoro, di cui all’Atto n. 158, è di primaria importanza per il Paese, anche perché, dagli anni ottanta ai giorni nostri, si è verificata una vera e propria “proliferazione” di tipologie per le più svariate ragioni, non ultima quella di rispondere alla richiesta di maggiore flessibilità espressa dai datori di lavoro, salvaguardando, in ogni caso i diritti acquisiti dai lavoratori. L’esperienza ha dimostrato che molte tipologie contrattuali, di per se, non favoriscono l’occupazione stabile, come, invece, dovrebbe fare la conoscenza preventiva dell’eventuale onere per il datore di lavoro in caso di licenziamento non discriminatorio o manifestamente infondato, introdotto nel nostro ordinamento lo scorso 7 marzo 2015.

Relativamente allo **schema di decreto legislativo Atto n. 158** il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDCEC) auspica non solo l’accorpamento in un unico documento di tutte le disposizioni legislative, ma anche un intervento incisivo su quegli istituti normativi che hanno prodotto risultati di maggiore onerosità a fronte di scarsa o non buona nuova occupazione

Con l’auspicio di poter contribuire al lavoro della Commissione sul testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, illustriamo di seguito - in modo sintetico - alcune delle considerazioni scaturite dal confronto tra “addetti ai lavori”.

Al suddetto fine, proponiamo, in primis, l’accorpamento del titolo II e del titolo III in unico titolo denominato “lavoro autonomo”, si evidenzerebbe così la differenza tra istituti atipici del lavoro subordinato e istituti atipici del lavoro autonomo, differenza che non “focalizzata” in maniera opportuna ha generato o non impedito l’utilizzo improprio di taluni contratti, come quello di lavoro a progetto, mentre il titolo IV potrebbe rappresentare il titolo II considerato che tratta un istituto che interviene sul lavoro subordinato.



Proponiamo, quindi, di strutturare il documento nel seguente modo:

Titolo I
Lavoro subordinato
Capo da I a V

Titolo II
Disposizioni in materia di lavoro subordinato
Capo I
Disciplina delle mansioni

Titolo III
Lavoro autonomo
Capo I
Collaborazioni coordinate e continuative

Titolo IV
Altre forme di lavoro
Capo I
Lavoro accessorio

Titolo V
Disposizioni finali

CAPITOLO 1

Sull'abrogazione del lavoro ripartito

Pur condividendo lo scopo di ridurre le tipologie contrattuali, invitiamo la Commissione ad un'ulteriore riflessione sul tema dell'abrogazione dell'istituto del lavoro ripartito.

Al riguardo, ricordiamo che la tipologia del rapporto di lavoro ripartito, introdotta dal D.lgs. 276/2003 (*legge Biagi*), può costituire uno strumento utile a superare o ridurre il problema dell'assenteismo in talune imprese, dal momento che "obbligare" solidalmente due lavoratori a garantire la prestazione a tempo pieno tutela il datore di lavoro e responsabilizza gli stessi lavoratori.

I problemi risiedono, da un lato nella obiettiva difficoltà di gestione operativa del rapporto, soprattutto per la corretta determinazione degli istituti contrattuali, che maturano in base all'orario di lavoro effettivo di ciascun lavoratore nel mese di competenza, e dall'altro nella richiesta di un particolare grado di affiatamento tra i due lavoratori, che sono solidalmente obbligati alla prestazione, affiatamento che può non essere presente al momento della costituzione del rapporto di lavoro, salvo il caso in cui i lavoratori si conoscano e si propongano assieme al datore di lavoro.

In base alla nostra esperienza, riteniamo che tali problemi attengano più alla corretta e "funzionale" gestione del rapporto che non alla validità dell'istituto in quanto tale.



CAPITOLO 2

Lavoro a tempo parziale (artt. 2 -10)

Premesso che il comma 1, riporta che nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale, il comma 2 si preoccupa di fornire la definizione di: tempo pieno, tempo parziale, rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, lavoro supplementare e contratti collettivi, che appaiono in linea di massima conformi a quelle già disposte dal decreto legislativo n. 61/2000, pertanto le "innovazioni" - nel complesso - sono utili ma piuttosto modeste nella portata.

L'art.46, comma 1 lettera a) dispone l'abrogazione del D.lgs. n.61/2000

Elementi positivi:

- 1) eliminazione dell'obbligo della comunicazione annuale alle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA), in capo al datore di lavoro, di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. 61/2000 (*"Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare"*);
- 2) eliminazione delle causali previste dall'art.3, comma 2, del D.lgs. 61/2000 (*"...le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare"*).
- 3) possibilità di ricorrere al lavoro supplementare anche in mancanza di specifica disciplina del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).
- 4) abrogazione delle sanzioni di cui all'art. 8, comma 4, del D.lgs. 61/2000, anche se di fatto non più applicabili per effetto dell'eliminazione dell'obbligo introdotto dall'art. 85 del D.lgs. 276/2003.

Elementi da rivedere:

- 1) Art. 4 comma 7-10.

E' apprezzabile la possibilità di stipulare le clausole elastiche e/o flessibili in assenza di disciplina contrattuale, ma poco utile, ai fini della semplificazione, l'obbligo di farlo esclusivamente innanzi alle sedi di certificazione di cui all'art. 76 della 276/2003. Considerato che viene fatto salvo il diritto per il lavoratore di denunciare in ogni momento le suddette clausole, si potrebbe ripristinare l'Art. 8, comma 2-ter, del D.lgs. 61/2000 (abrogato dal 1/1/2008), il quale, in assenza di CCNL, prevedeva che il datore di lavoro ed il lavoratore potevano concordare direttamente clausole elastiche o flessibili. In alternativa, si potrebbe ampliare le "sedi competenti" per la stipula delle clausole a quelle previste dall'art. 409 del Codice di procedura civile (*c.d. sedi protette*).

- 2) la possibilità prevista dal comma 7 dell'art.6 dello schema di decreto, di richiedere la trasformazione a tempo parziale in luogo del periodo di congedo parentale ai sensi del D.lgs. 151/2001: secondo noi, manca una corretta ed organica disciplina delle modalità di effettiva gestione;
- 3) il fatto che non siano più previsti gli incentivi alla promozione all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, previsti dall'art.5, comma 4 del D.lgs. 61/2000;



- 4) i benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 (*riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale ... anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti*).

Sul lavoro intermittente (artt. 11 – 16)

Elementi negativi

- 1) Nello schema di decreto, specificamente per i soggetti con età compresa tra 24 e 55 anni, sembra che la mancata riproposizione dell'art.40 del D.lgs. 276/2003 possa escludere di potervi ricorrere se il CCNL non lo prevede espressamente. A nostro avviso, occorrerebbe evidenziare meglio questa fattispecie, possibilmente facendo riferimento a strumenti più moderni di quelli utilizzati nel 2004;
- 2) non è più prevista la possibilità indicata al comma 6 dell'art. 36 del D.lgs. 276/03 di prevedere un congruo risarcimento del danno nel caso in cui il lavoratore con indennità di disponibilità non risponda ingiustificatamente alla chiamata del datore di lavoro;
- 3) non è stata prevista l'abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare annualmente alle RSA l'utilizzo del lavoro intermittente, ai sensi dell'art.35, comma 2, del D.lgs. 276/2003 (nel comma 3 dell'art.13 dello schema di decreto, viene, infatti, riproposto).

Ci domandiamo: **se è stato eliminato tale obbligo nel lavoro a tempo parziale, perché non lo si è fatto anche per il lavoro intermittente?**

Ai fini della semplificazione dell'istituto, proponiamo di abrogare l'obbligo della doppia comunicazione introdotta con l'art 35, comma 3 bis, introdotto con la legge n. 92/2012:

"3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art 13 del d. lgs. 124/2004"

Tale doppia comunicazione andrebbe abolita alla luce della già avvenuta riorganizzazione delle articolazioni periferiche del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (DRL e DTL) e nella consapevolezza che il controllo del lavoro intermittente va comunque fatto a posteriori, entro il mese successivo dell'effettiva prestazione, in occasione della denuncia retributiva.

Al fine di snellire ed automatizzare il controllo, si potrebbe prevedere, ad esempio, che i dati indicati nella denuncia mensile vengano "acquisiti" da un sistema di monitoraggio della direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per agevolare la verifica del personale ispettivo.



CAPITOLO 3

Apprendistato

- 1) **Apprendistato per il diploma e la specializzazione**, di cui all'art.41 dello schema di decreto, è apprezzabile:
 - il piano formativo predisposto a cura dell'istituto scolastico/ente formatore;
 - l'apprendistato di 3 anni per gli studenti iscritti al 4° e 5° anno degli istituti tecnici e professionali;
 - le ore di formazione esterne non retribuite e quelle interne retribuite al 10%;
 - il fatto che in assenza di regolamentazione regionale si possa stipulare il contratto di apprendistato mediante convenzione tra datore di lavoro e istituto scolastico.
- 2) Sull'apprendistato di alta formazione e ricerca (art.43 schema di decreto) è apprezzabile:
 - il piano formativo predisposto a cura dell'istituto scolastico/ente formatore;
 - le ore di formazione esterne non retribuite e quelle interne retribuite al 10%;
 - il fatto che in assenza di regolamentazione regionale si possa stipulare il contratto di apprendistato mediante convenzione tra datore di lavoro e istituto scolastico.

In generale, sull'istituto normativo dell'apprendistato, la scarsa applicazione di alcune tipologie, come ad esempio l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nasce dal fatto che i datori di lavoro trovano più facile assumere i neo laureati con altre forme incentivate, come, in questo periodo, l'esonero contributivo triennale ex legge 23 dicembre 2014, n. 190 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità 2015).

A nulla vale la previsione della cessazione giustificata al termine del periodo di formazione a fronte di assenza di benefici contributivi.

Secondo noi, inoltre, si dovrebbe:

- **incentivare l'apprendistato per il praticantato delle professioni ordinistiche, disincentivando, nel contempo, il ricorso al tirocinio di inserimento lavorativo fino ai 29 anni di età;**
 - **prevedere sistemi di accertamento della inidoneità professionale nel corso dell'apprendistato, mediante clausole certificate.**
- 3) L'apprendistato per il percettore di indennità di mobilità e di indennità di disoccupazione (NASpl) è apprezzabile, soprattutto in considerazione della imminente riforma della NASpl che entrerà in vigore dal 1° maggio 2015.

Art 44 (standard formativi e certificazioni delle competenze)

La previsione della diversa competenza di registrazione sul libretto del cittadino in capo al datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, in capo alla istituzione formativa in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in capo all'ente di ricerca in caso di apprendistato di alta formazione rischia di creare confusione e poca certezza per il lavoratore.

Proponiamo la registrazione sul libretto informatico del cittadino a carico dei Centri per l'impiego (CPI) o di altra struttura pubblica che provveda sulla base delle comunicazioni di competenze rilasciate in fase finale dai soggetti che hanno avuto la responsabilità formativa dell'apprendista.



Art 45 (disposizioni finali)

E' apprezzabile il comma 4, in materia agevolazioni per l'assunzione come apprendisti dei soggetti in mobilità e in trattamento di disoccupazione, di cui all'art 25, comma 9, della legge n. 223/1991 ed all'art 8, comma 4, della medesima legge. Anche perché l'insuccesso della analoga disposizione prevista dal D.lgs. 167/2011, a nostro avviso, è dipeso proprio dalla mancanza di incentivi economici e contributivi.

Al comma 10, invece, sarebbe da rivedere il fatto che per le diverse tipologie di apprendistato l'incentivo deve essere ancora stabilito, inibendo, in tal modo, l'effettivo utilizzo di questo strumento.

CAPITOLO 4

Sulle collaborazioni (da art 47 a 50)

Dalla relazione non è chiaro il significato della indicazione di "alcuni tipi di collaborazioni morfologicamente contigue al lavoro subordinato" e cosa significhi estendere le tutele del lavoro subordinato.

La contribuzione, già abbastanza elevata, e il mancato corrispettivo sotto forma di tutele previdenziali, hanno - di fatto - reso poco appetibile l'istituto della collaborazione a progetto, mentre le altre collaborazioni indicate al comma 2 dell'art 47 sicuramente resistono, pertanto, la prescrizione prevista all'art 47, comma 1, non appare di facile applicazione, se non nei casi di evidente *monocommittenza*, con la prestazione di lavoro organizzata dal committente stesso.

Il voler salvaguardare alcuni particolari tipi di collaborazione, come - nel caso dei *call center* - quelli degli operatori in *outbound*, non sembra un buon motivo per "istituzionalizzare" una tipologia contrattuale a svantaggio di altre. Meglio sarebbe stabilire dei principi di professionalità ed autonomia che identifichino in modo chiaro la collaborazione coordinata e continuativa, anche al fine di limitare il contenzioso sulla natura del rapporto, che potrebbe aumentare con l'abolizione del contratto di lavoro a progetto.

Prevedendo che tra i lavoratori subordinati ed i collaboratori continueranno a sussistere trattamenti diversi, ad esempio, nei casi di trasferimento d'azienda, malattia, maternità o disoccupazione involontaria, che non potrà mitigare la nuova e sperimentale "*dis call*", invitiamo la Commissione a riflettere sulla possibilità di favorire/incentivare il ricorso alla contrattazione di prossimità per regolare i rapporti di collaborazione, ad esempio mediante una declaratoria, o favorirne la progressiva trasformazione in rapporti di lavoro subordinato, anche a carattere intermittente, con la previsione di una fascia minima e massima di retribuzione per ora lavoro, svincolata dalle tabelle retributive contrattuali, in pratica una contrattazione ad hoc.

Sulle collaborazioni, pertanto, proponiamo

- Art 47: di valutare l'abrogazione del comma 1, prevedendo direttamente le collaborazioni di cui al comma 2;
- Art 48: di valutare la stabilizzazione anche a tempo determinato, con le medesime agevolazioni di estinzione degli illeciti pregressi;
- Art 49: di valutare, nell'ambito della abolizione dei contratti di lavoro a progetto e della conferma dell'art. 409 del codice di procedura civile, l'opportunità di stabilire dei principi di professionalità ed autonomia che identifichino la collaborazione coordinata e continuativa.



CAPITOLO 5

Sul lavoro accessorio (da art 51 a 54)

E' apprezzato il riferimento all'anno civile previsto dall'art. 51 dello schema di decreto, al posto dell'improprio "anno solare" di cui al comma 1 dell'art. 70 del D.lgs. n. 276/2003, che tanti problemi interpretativi e pratici ha causato fino ad oggi.

Riteniamo si debba rivedere la previsione di una modalità semplificata per l'attivazione preventiva del voucher, anche alla luce della nuova organizzazione delle strutture periferiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, inoltre, non ci è chiaro se la comunicazione alla DTL, che ricalca quella obbligatoria per il lavoro intermittente, sia alternativa oppure sostitutiva di quella all'INPS (vigente).