



*Una proposta dell'Ancl per la modernizzazione del mercato del lavoro*

## Liberare il lavoro? Liberiamolo sul serio

### Il perchè del sostegno alla proposta

**Francesco Longobardi**

*Presidente Nazionale Ancl*

Quello che è diventato l'obiettivo apparentemente primario dell'azione del nuovo Governo – ovvero il lavoro, la promozione di nuova occupazione ( si auspica non disgiunta dal sostegno alla occupazione esistente ) è il frutto – come anche segnalato dal Capo dello Stato – di un periodo troppo lungo di disattenzione sulla problematica, neanche fosse che la malattia dovesse guarirsi da sola. La drammaticità violenta della disoccupazione giovanile che ormai pervade il nostro mercato del lavoro da troppi anni, di fatto, ha già eroso almeno una generazione lavorativa, con ripercussioni inimmaginabili e già concrete sul futuro sostentamento di questa generazione a livello previdenziale e pensionistico: nessuno dice, ed ognuno tace, sul fatto che una generazione di giovani che non lavora, non solo non ha reddito né futuro, ma neanche avrà una pensione, un dignitoso trattamento previdenziale, non avendo sostanzialmente contribuito al sistema della previdenza. Tra meno di trent'anni sarà questa la bolla che farà implodere il predetto sistema, in maniera talmente deflagrante da risultare una emergenza sociale di impensabili proporzioni. . Ma del che, non sembra interessare ai più. Posta l'estrema serietà del problema, strisciante com'è, silenzioso come lo si vuol tenere, tutti si sbracciano a chiedere riforme di qua e riforme di là. Si chiede al legislatore di turno quasi di inventarsi i posti di lavoro che non ci sono a colpi di decreto, quasi fosse solo questione di volontà . Anche questo Governo, come si diceva, dovrà prendere di petto l'attuale situazione e dettare dei rimedi. Ma se le idee che circolano di recente, si riducono miseramente a qualche sgravio contributivo, che poi verrà annacquato o complicato da questa o quell'altra circolare , con le quali come al solito si richiederà la perfezione celeste dell'azienda per poter accedere alle agevolazioni, siamo punto e a capo. Una dimostrazione efficace sulla inefficacia della leva dell'incentivo contributivo è sotto l'evidenza di tutti: si guardi all'apprendistato, per il quale continua a non bastare la decontribuzione per conquistare la fiducia dei datori di lavoro nei confronti di tale istituto, ancora una volta riscritto male, riformulato peggio dalle Regioni, ed ancora zeppo di adempimenti e burocratizzazione la cui eliminazione varrebbe ben oltre uno sgravio contributivo. Dall'apprendistato che non decolla, va presa una grande lezione: le concrete esigenze delle imprese , specie sulla speditezza della normativa, sulla affidabilità e sulla certezza della stessa valgono doppio, ma la normativa stessa gira la testa dall'altra parte. Ed è così che i datori di lavoro si trovano a fare impresa in una rete di vincoli, lacci e laccioli, che spesso portano a rinunciare ad un onesto e regolare rapporto di lavoro , preferendo le strade dell'irregolarità e , quando va meglio, della precarietà diffusa. Ne consegue, in questa deprimente organizzazione del mercato del lavoro, che quel 1.700.000 posti di lavoro stabili che l'ILO chiede all'Italia per armonizzare il sistema sociale dell'occupazione , rimangono l'ennesima maglia nera senza che un richiamo simile generi un impeto di riscossa che invece dovrebbe avere i caratteri dell'epocalità. Io mi ostino a credere e

in questo Paese delle eccellenze, del Made in Italy, dei cervelli che fuggono, della splendida realtà artigiana, delle pregiatezze manifatturiere, che il lavoro non ci sia. Credo invece che il lavoro c'è ma è legato, imbavagliato: tanto, da costringere i datori di lavoro di qualsiasi dimensione a rifuggire sugli investimenti in capitale umano, specie nel medio-lungo termine e ad accontentarsi dell'esistente. Almeno per ora, sinchè non passa la bufera. Soffrendo di quelle politiche sociali che continuano a non cogliere le vere esigenze di liberalizzazione positiva del mercato del lavoro, nella direzione di aprire le porte ad ogni possibilità di lavoro, dignitoso, regolare, e di nuove ed estreme aperture. Ecco allora che quando sorge una proposta davvero liberalizzatrice, praticabile nell'immediato, di quelle "shok" ma terrene ed efficaci da subito, l'Anel ritiene di cavalcarle e di farle proprie. E' la proposta che intendiamo da subito, portare all'attenzione di chi le leggi deve scriverle. Ad applicarla e valorizzarla, il legislatore troverà i Consulenti del Lavoro, quell'anello di congiunzione unico e di straordinaria competenza tra norma ed imprese che può fare decisamente la differenza.

*La Proposta*

## **Dai modelli tradizionali all'auto-somministrazione**

*Renzo La Costa*

C'è un esempio – tanto raro quanto unico – nella nostra legislazione più recente, di come il legislatore – pur se con i ritardi atavici della nostra cultura legislativa – è riuscito a compenetrare le istanze che sorgevano dal mercato del lavoro e dalle imprese con un complesso di norme regolatrici che hanno saputo tradurre le esigenze imprenditoriali in occupazione vera, concreta, palpabile: la somministrazione del lavoro. Senza introdurmi in analisi sociologiche o economiche o di dinamiche occupazionali, va colto un elemento fondante del successo di quella normativa introdotta con Dlgs 2762003: vi era una fetta sostanziosa di domanda di lavoro che rifuggiva dai vincoli della subordinazione pura, dall'incremento dell'organico aziendale per forza, da tutte le consulenze legate a rapporti subordinati ( tfr, ferie, contenziosi, tetto della forza lavoro e tutela reale, organico aziendale soggetto agli obblighi di collocamento obbligatorio, rappresentanze sindacali, ecc) : tutti istituti sacrosanti, ma che per quella fetta datoriale, rappresenta(va)no una palla al piede per poter scommettere sulla propria crescita aziendale e sul proprio sviluppo produttivo. Una fetta datoriale che ha scelto di pagare di più, e non poco di più, pur di avere risorse lavorative effettive, pronte, disponibili, immediatamente fruibili, senza altre responsabilità. Nel panorama assolutamente variegato della somministrazione di lavoro, si naviga oggi dai più lunghi e pressoché stabili rapporti di staff leasing, ai rapporti di somministrazione ripetuti, anche di un solo giorno. Ciò posto, giriamo pagina per un solo attimo. Qual'è il fenomeno più recente che è stato espresso dal mercato del lavoro reale nell'ultimo periodo? indubbiamente il lavoro a partita Iva. La filosofia è che postula tale fenomeno e più o meno la stessa che era sottesa al lavoro somministrato: rifuggire dai vincoli della subordinazione pura, dall'incremento dell'organico aziendale per forza, da tutte le consulenze legate a rapporti subordinati, e, soprattutto, non avere vincoli contrattuali di lungo periodo. Piaccia o non piaccia, questa è l'esigenza manifestata dalle imprese, che va addirittura ben oltre l'ormai impossibile co.co.pro o il lavoro a termine. Come coglie il legislatore questo fenomeno nella recente riforma del mercato del lavoro? Non certo con la stessa filosofia regolatrice adottata in tema di somministrazione, ma – percorrendo la strada più impropria- con la repressione. Cioè si è detto: la prestazione di lavoro con partita Iva è irregolare al ricorrere di determinati parametri, cioè non si può fare, cioè va perseguita e repressa. Una normativa schiacciante – quella contenuta nella legge 92/2012 – che per molti versi rimarrà inapplicata perché auto-inapplicabile. Senza contare poi, che la repressione delle partite Iva vale solo per il settore privato, visto e considerato ( come già formalmente si è espresso il Dipartimento della Funzione Pubblica) che la L.92/2012 non si applica

al settore pubblico. Per la serie: il datore di lavoro privato che utilizza impropriamente il lavoro a partita iva è perseguibile e sanzionabile; quanto alla Pubblica Amministrazione, questa può continuare a delinquere ( pardon, ) ad agire, essendo esente per lo stesso lavoro e la stessa prestazione da ogni conseguenza. E allora, se questa esigenza di ottenere prestazioni di lavoro al di là di ogni tipologia o modello tradizionale di rapporto di lavoro è di fatto esigenza diffusa del settore privato e del settore pubblico, lo si regolamenti sul serio, liberando il lavoro di chi lo offre e di chi lo cerca. Altro che reprimerlo. Se gli insegnamenti consolidati e radicati del nostro diritto ci spiegano che ogni attività umana può essere realizzata in forma subordinata o autonoma, si tratterebbe molto semplicemente di consentire prestazioni di lavoro autonomo a partita iva nell'abito della libera scelta delle parti del modello contrattuale. In altre parole, per tutte quelle qualifiche previste dai contratti collettivi e tipicamente ricondotte dagli stessi CCNL a rapporti di lavoro subordinato, si consenta di espletare le stesse alternativamente con partita Iva, ponendo a carico del datore di lavoro i soli vincoli inerenti la sicurezza sul lavoro . Al datore di lavoro che prediligesse la prestazione con partita Iva in luogo di quella subordinata, dovrebbe essere richiesta la corresponsione obbligata di un importo maggiorato di X rispetto alla paga contrattuale di riferimento, per consentire al lavoratore autonomo di potersi dignitosamente pagare contributi , Inail e imposte su reddito. In questo periodo particolarissimo di volatilità economica, sia dia la certezza di poter lavorare in qualche maniera: legittima, protetta, regolare. Se quindi verrà introdotta la possibilità di realizzare ogni prestazione lavorativa anche in forma autonoma, è di stragrande evidenza il potenziale di lavoro che si potrebbe liberare, senza attese, senza vincoli, da subito. Certo, la discussione che può aprirsi a riguardo è estremamente ampia: assoggettare tali utilizzazioni di lavoro a comunicazioni obbligatorie? Forse sarebbe il caso di sì; chiamarla auto-somministrazione ? perché no; limitare il ricorso del lavoratore a forme di successivo contenzioso che rivendichino la natura subordinata del rapporto ? forse anche. Anche in questa nuova tipologia contrattuale, i Consulenti del lavoro avranno modo di esercitare il proprio ruolo, con la tenuta della contabilità del lavoratore, gli adempimenti fiscali, contributivi e reddituali, le comunicazioni di rito. La discussione è aperta. Sta di fatto che davanti a situazioni eccezionali, come quella corrente, necessitano misure eccezionali. Quella sopra proposta, la riconduco sommestamente ad una misura assolutamente normale perchè praticabile da ora . Le proposte eccezionali, sono compito di altri.