

Roma, 24 settembre 2013 - DALL'ORDINE DEI COMMERCIALISTI DI ROMA LE INDICAZIONI TECNICHE PER DARE IMPULSO ALLA RIPRESA - Proposte a costo zero per rivitalizzare il mercato del lavoro: sono quelle illustrate questa mattina dal presidente dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma, Mario Civetta, davanti alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati, nel corso dell'audizione nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle misure per fronteggiare l'emergenza occupazionale.

Le proposte giungono da una categoria che a livello nazionale conta oltre 100.000 iscritti, liberi professionisti che sono al tempo stesso datori di lavoro e consulenti del lavoro a fianco delle imprese.

“Il tema della disoccupazione - afferma Mario Civetta - crediamo debba essere affrontato con equilibrio, serietà e sobrietà, possibilmente superando le cosiddette 'barriere ideologiche’”.

Le proposte tecniche portate all'attenzione della XI Commissione non hanno la presunzione di essere 'LA SOLUZIONE' intesa come la formula magica, ma indicazioni nate dall'esperienza che con alcune piccole o medie modifiche alla situazione attuale potrebbero migliorare il contesto generale.

“Il nostro è un Paese bloccato - prosegue il presidente Civetta - sul tema del lavoro in Italia esistono molte rigidità per gli imprenditori virtuosi e una tassazione alle imprese e sul lavoro tra le più alte in Europa. Tutto ciò ha portato ad una macroscopica distorsione: il costo del lavoro stabile è più alto del costo del lavoro flessibile. E questo è contro le regole di qualsiasi mercato. E finora tra l'altro come si è agito? Non si è diminuito il costo del lavoro stabile per superare il problema ma si è aumentato quello variabile, portando il sistema a dei costi insostenibili”.

Proposte dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma:

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Passare a 18 mesi la durata del primo rapporto a termine “acausale”. In sostanza per garantire maggiore flessibilità in entrata la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato senza “motivazione” potrebbe passare dagli attuali 12 mesi a 18 mesi dando maggiore “respiro” e “sicurezza” al datore di lavoro che vuole assumere regolarmente ma che è titubante a causa della instabilità del contesto in cui ci troviamo ad operare.

Misura a costo zero che sconta soltanto titubanze di tipo ideologico.

APPRENDISTATO

Sempre nell'ottica della flessibilità in entrata che favorisce però le assunzioni regolari sarebbe auspicabile aumentare il periodo di prova per tutti i contratti di apprendistato dagli attuali 1 o 2 mesi a 6 mesi. Il mercato del lavoro è cambiato e dare la possibilità all'imprenditore di “provare” per un periodo adeguato un apprendista può solo far bene al mercato del lavoro e stimolare maggiori assunzioni.

Anche questa misura è a costo zero e sconta soltanto titubanze di tipo ideologico. Sul tema dell'apprendistato dovrebbe poi essere fatta una seria riflessione sia su come viene finanziato sia su quali sono le ricadute in termini occupazionali.

Finanziare l'apprendistato ha un costo per la collettività. Dalle statistiche risulta però che soltanto il 25% degli apprendisti viene assunto in maniera definitiva dopo il periodo di apprendistato. Allora si stanno spreco risorse. In quanto finanziamo una misura che dovrebbe portare a stabilizzare dei dipendenti ma soltanto 1 su 4 viene assunto in maniera definitiva.

Su questo tema sarebbe quindi necessario a nostro parere rimodulare le risorse rendendo più forti a parità di risorse gli sgravi contributivi nei confronti dei lavoratori che stabilizzano l'apprendista. Anche qui nessun aggravio per la collettività ma una sintonizzazione migliore della agevolazione.

Ci stiamo rendendo conto che stiamo spendendo per "favorire" i datori di lavoro che tengono l'apprendista finché costa poco e poi non lo assumono disincentiviamo questa pratica e rimoduliamo le agevolazioni a parità di spesa.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE STAFFETTA GENERAZIONALE

Per i lavoratori giovani laureati - con particolari cognizioni teoriche attestate da master, scuole di specializzazione o simili - assunti a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni potrebbe essere prevista la possibilità di stipulare il "CONTRATTO DI INGRESSO" per sostituire un dipendente prossimo all'età pensionabile creando una vera e propria staffetta generazionale. La retribuzione del neo assunto potrebbe essere prevista in misura parametrizzata sul CCNL in percentuale per un triennio partendo da una base del 75/80% il primo anno per salire in 2/3 anni al 100%. I datori di lavoro avrebbero il vantaggio di: 1) inserire un lavoratore qualificato nel proprio organico con un potenziale più elevato rispetto ad un apprendista, affiancandolo al soggetto di esperienza nel periodo di formazione; 2) avere un risparmio in termini di salario a fronte di cognizioni specialistiche che fornirebbe il lavoratore; 3) si potrebbe prevedere una specifica deduzione di tale costo ai fini IRAP.

Per il lavoratore i vantaggi sarebbero: 1) avere la possibilità di lavorare in una azienda che gli offre un impiego affine al percorso universitario - si supererebbe almeno parzialmente l'increscioso fenomeno di giovani laureati che devono accettare lavori poco qualificati solo per avere una retribuzione; 2) integrare le conoscenze teoriche con l'apporto pratico del lavoro in azienda; 3) percepirebbe una minore retribuzione (a tempo) rispetto a quanto previsto dal CCNL ma pur sempre preferibile ad un collocamento precario e non professionalizzante.

RIDUZIONE COSTO DEL LAVORO

Riduzione di 3/5 punti percentuali dei contributi INPS per i soggetti privi di altra copertura previdenziale per la durata di 3/5 anni. Come già affermato, si è cercato di rendere poco appetibile il lavoro variabile aumentando enormemente la contribuzione rispetto al lavoro stabile. Ma questo ha generato un "mostro". Oggi un lavoratore che apre la partita Iva e percepisce un reddito mensile lordo di 1.000 euro al netto dell'IRPEF e dell'INPS ha un reddito disponibile di circa 550 euro. Con gli aumenti previsti a regime della contribuzione INPS si arriverebbe ad un reddito disponibile di 485 euro. Questi numeri bastano a chiarire la situazione.

Troviamo le disponibilità finanziarie e cerchiamo di scongiurare questo aumento ma soprattutto lavoriamo per ridurre a regime tale carico contributivo. Magari avvicinandolo, almeno per redditi

fino ad un determinato importo, alla contribuzione degli Artigiani e commercianti che è leggermente inferiore.

Il libero professionista senza copertura previdenziale con redditi bassi è forse il soggetto più debole del sistema in quanto è il piccolo consulente, quello che è stato licenziato e che prova a mettersi in proprio, colui che vuole uscire dal sommerso. Creiamo un sistema premiale almeno per redditi medio bassi fino a determinati volumi di fatturato, come è accaduto per il sistema dei minimi. Infine, ma sappiamo che qui ci sono rilevanti problemi di copertura, bisognerebbe intervenire sulla deducibilità del costo del lavoro dall'IRAP.

Qualche misura si è presa, ma rimane un sistema molto penalizzante per le aziende che hanno molti dipendenti e sicuramente è necessario intervenire nuovamente. Oltre che nella intensità della misura che sicuramente dipende dalle coperture finanziarie, l'aspetto che ancora una volta come tecnici i Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili vogliono sottolineare è l'importanza di introdurre meccanismi di deducibilità del costo del lavoro ai fini IRAP più semplici di quelli attuali, che avrebbero un doppio effetto benefico: da un lato semplificano la vita ai contribuenti e dei loro consulenti e, cosa forse ancora più importante, rendono più semplici - quindi meno costosi e più efficaci - i controlli da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

[!\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\) Scarica il Comunicato Stampa](#)

[!\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea_img.jpg\) Il programma dell'indagine](#)