

**Osservazioni al decreto-legge 4 maggio 2023 n.48
recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al
mondo del lavoro**

Il contributo di
Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata

Le misure introdotte nel decreto sono per lo più positive, tuttavia, ancora una volta, la materia lavoro viene trattata in maniera incompleta rendendo quindi alcuni provvedimenti al momento inefficaci.

Molti dei suggerimenti avanzati nel tempo ai vari Governi dalle Parti Sociali e fra queste Confimi Industria, che potrebbero rendere più robusta la proposta occupazionale, paiono non trovare ancora una volta riscontro nel testo normativo.

L'intervento non sembra incidere sul piano strutturale ma è da considerarsi a tempo.

Questo viene sottolineato anche perché il "tema Lavoro" viene attenzionato da ogni Governo ma sembra poi mancare una politica di prospettiva. Serve un arduo e strenuo confronto tra le Parti che porti a scelte magari impopolari ma coraggiose.

CAPO I - NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Assegno di inclusione (dall'Art 1 all'Art. 12)

La revisione del Reddito di Cittadinanza è di certo positiva; tuttavia, non si sottrae a dei "ma".

Di fatto l'intervento da solo non garantisce la disponibilità automatica di occupazione o potenziale occupazione.

Infatti, se da un lato i lavoratori abili al lavoro debbono uscire dal cono "protettivo" del reddito per diventare realmente disponibili al lavoro (formazione e collocamento) dall'altro appare inverosimile che l'offerta occupazionale attualmente disponibile possa essere coperta.

Manca infatti un ulteriore intervento sulla congruità delle offerte lavorative che tengano conto della congruità salariale, della disponibilità territoriale del lavoro e dei costi sociali che si possono presentare.

Laddove si offre il lavoro infatti deve essere data una pari offerta sociale di inclusione, abitativa e scolastica per citare alcuni aspetti a titolo esemplificativo.

Quindi va condiviso l'intervento fatto dal Governo come indirizzo culturale che mira al superamento dell'assistenza fine a sé stessa ma altri provvedimenti debbono essere valutati e affrontati a partire da una revisione del costo del lavoro e della programmazione del lavoro.

CAPO III

ULTERIORI INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI POLITICHE SOCIALI E DI LAVORO

Disciplina del contratto di lavoro a termine (Art 24)

Positivo il superamento delle causali ma si può fare di più.

Ogni intervento in materia di contratti a termine apre il dibattito se tale norma crei o combatta la precarietà nel mondo del lavoro.

Un dibattito che andrebbe superato: basti pensare che laddove si crea un reale posto di lavoro, in qualsiasi forma, si crea ricchezza.

Certamente però vanno presi in considerazione alcuni paradossi contenuti nella proposta e conseguentemente considerare altre soluzioni.

Entrare nel criterio delle causali per protrarre il rapporto e lasciare questa ipotesi alla contrattazione significa:

- dare reale potere alla negoziazione tra le parti (Contratti Nazionali anche se l'indicazione del solito concetto di CCNL siglati da Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentativi senza approfondire il tema della rappresentanza appare operazione incompleta);
- lasciare intuire che un accordo tra lavoratore e azienda sulla base "delle reciproche esigenze individuate dalle parti" metta realmente i due soggetti alla pari, sempre che la soluzione possa considerarsi equilibrata e legalmente corretta.

Meglio forse liberalizzare senza causali il contratto a termine per un tempo "condiviso" - come possono essere ad esempio i 18 mesi - e non lasciare ad altre ipotesi la possibilità di stipula.

Nel caso di durata oltre 18 mesi si può valutare di prevedere un costo indennizzato che riconosca il relativo "disagio" della temporaneità.

Quanto sopra, ovviamente, mantenendo ferme le attuali discipline sui contratti stipulati per le attività stagionali.

Si sottolinea un altro possibile punto critico dell'art. 24, laddove succeda che entro il 30 aprile 2024 i contratti collettivi non individuino le "condizioni" per mancanza di volontà di una delle due parti a prevederle, ossia la parte sindacale.

Emendamento all'Art 24

1. All'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, sono apportate le seguenti modificazioni:

Al comma 1 modificare l'ultimo periodo con "solo se stipulato entro il 30 aprile 2024 e con decorrenza del rapporto di lavoro non oltre tale data, ovvero in presenza di almeno una delle seguenti condizioni".

Al comma 1 la lettera b) è soppressa

Contestualmente inserire:

2. All'articolo 21, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, sono apportate le seguenti modificazioni:

Il comma 01 è sostituito con "Il contratto può essere rinnovato o prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni dell'Art 19 comma 1. In caso di violazioni di quanto disposto dal periodo precedente, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1".

Illustrazione

Le modifiche hanno il fine di prevenire ed evitare i sicuri contenziosi che si avrebbero nel caso di applicazione della nuova lettera b), c. 1, art. 19 del d.lgs. n. 81/2015; evitare che il "rinnovo" di un contratto con lo stesso lavoratore - quindi anche p. es. di uno lavoratore avuto alle dipendenze per 15 giorni 3 anni prima e che un datore di lavoro intende riprendere, p. es., per un mese nel 2023 - sia condizionato, nei primi 12 mesi di rapporto tra le medesime parti, dalla presenza di esigenze-causali.

Fino a 12 (o 18, in caso di accoglimento della proposta di Confimi Industria) mesi di rapporto tra le stesse parti, quindi, libertà di assunzione a termine (incluse proroghe, indipendentemente dal loro numero, e rinnovi, come scritto).

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (Art 26)

L'impegno nel semplificare radicalmente i gravosi obblighi introdotti dal cosiddetto Decreto Trasparenza è valutato in modo positivo sia per la riduzione degli adempimenti burocratici introdotti sia per il segnale che rappresenta, nella modifica sostanziale dell'informazione nei confronti dei lavoratori da parte delle imprese.

CAPO IV - MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI E PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (Art 39)

È proprio su questo punto l'aspetto più evidente di una manovra che rischia di non essere strutturale. Bene l'impegno ma si conclude a fine anno. E dopo?

Se si vuole rendere disponibile un intervento economico fiscale che miri alla riduzione del cuneo fiscale perché non riconsiderare le proposte che prevedono la detassazione piena e strutturale della tredicesima mensilità?

L'importo a vantaggio dei fruitori sarebbe consistente e arriverebbe in un momento temporale (fine anno) in cui maggiormente si presentano dei costi da sostenere.

Per altro questo strumento individuato, cioè il taglio del cuneo fiscale, dovrà essere valutato con quanto si prospetta circa gli aumenti delle bollette energetiche e del costo dell'inflazione.

Misure fiscali per il welfare aziendale (Art. 40)

Su questo provvedimento ci sono diverse zone di ombra. E le perplessità sopraggiungono sia per la legittimità della norma sia per la logica attuata per assegnare il beneficio e/o per la finalità.

Se la logica di assegnazione appare essere la composizione familiare, come può essere indipendente dal numero dei componenti? Avere un figlio o averne cinque è forse considerata la stessa cosa?

Il problema della natalità non può che partire dalla reale offerta delle tutele e delle garanzie: del lavoro femminile, dei servizi all'infanzia, della certezza economica.

Inoltre, trattandosi di un benefit, lo si lascia correttamente alla discrezionalità dell'impresa.

Meglio sarebbe, se si intende favorire i genitori con uno o più figli, prevedere un'agevolazione certa riguardante il reddito da lavoro dipendente dallo stesso percepito e non quindi un'eventuale elargizione fattagli facoltativamente dall'impresa.

La norma in questione infatti prevede il riconoscimento, limitatamente al periodo d'imposta 2023, di fringe benefit entro il limite complessivo di euro 3.000 per i soli lavoratori dipendenti con figli.

Pur apprezzando e condividendo l'intento del Governo di aiutare le famiglie dei dipendenti, si ritiene che la norma in questione presenti due principali criticità.

1. La norma così come strutturata è iniqua e illogica, e rischia di risultare (almeno in apparenza) incostituzionale trattando in maniera disuguale situazioni sostanzialmente analoghe. La qual cosa non solo per il differente tetto economico del fringe a seconda che il dipendente abbia figli o meno, ma anche sotto l'aspetto qualitativo dal momento che il dipendente senza figli può aver diritto a beni ceduti e ai servizi prestati a suo favore (es. buono spesa, buono benzina) mentre al dipendente con figli possono essere riconosciute anche somme erogate o rimborsate al medesimo per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.
2. Si segnala inoltre che - per coerenza con le disposizioni varate con la Legge di Bilancio 2023 - avrebbe maggior senso e linearità porre come condizioni per beneficiare del nuovo valore del welfare le stesse previste per l'anno di corso per beneficiare della detassazione dei premi di risultato, ossia:
 - ✓ valore, euro 3.000;
 - ✓ non avere avuto nel 2022 un reddito di lavoro superiore a euro 80.000;andando quindi ad eliminare sia la questione figli, che eventuali loro redditi, dimenticandosi che i potenziali percettori sono gli stessi genitori.
3. Lasciando la facoltà al datore di lavoro di erogare o meno il già menzionato fringe benefit ai soli dipendenti con figli, si mette quest'ultimo in una posizione di trattare in maniera differente i propri dipendenti creando all'interno della realtà aziendale tensioni e malumori. Per tanto, il rischio è che - per evitare un ambiente lavorativo non sereno - il datore di lavoro decida di non erogare nulla.

Credendo nell'importanza del welfare aziendale non solo come misura di equità salariale ma anche come strumento per favorire una ripresa economica nazionale, è di assoluta importanza che questa misura non venga vanificata rimanendo "lettera morta" ma al contrario venga strutturata in modo tale che i datori siano messi in condizione di erogarla.

Per tanto, si ritiene più urgente e opportuno innalzare - anche in maniera più contenuta (es. 500/1.000 euro¹) - il tetto (rimasto invariato da decenni, fatte salve le eccezioni stabilite negli anni 2021 e 2022, collegate alla pandemia da Covid) del fringe benefit di 258,23 euro di cui all'art. 51, co. 3, TUIR senza distinguere tra dipendenti con figli o senza figli, estendendo al contempo la possibilità di beneficiare del già menzionato valore esentasse anche sottoforma di somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

¹ Mettere i datori di lavoro in condizione di riconoscere a tutti i dipendenti un buono spesa o un buono benzina o un rimborso spese, anche solamente di 500/1.000 euro, implica aumentare il potere di acquisto del singolo cittadino favorendo così una ripresa economica.