



**Considerazioni sul disegno di legge 672,
contenente semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

Il disegno di legge 672 presenta aspetti di semplificazione in materia di lavoro e di legislazione sociale sicuramente interessanti e che, in alcuni casi, riprendono anche delle sollecitazioni che la nostra Organizzazione sindacale propone da tempo; presenta, però, anche aspetti che convincono meno e che dovrebbero, quindi, essere oggetto di una ulteriore e più approfondita riflessione.

In sintesi, seguendo l'ordine degli articoli si formulano le seguenti osservazioni.

Il contenuto dell'articolo 1 appare condivisibile, in quanto volto a favorire l'estensione dei contratti di collaborazione ai percettori di pensione di vecchiaia o anticipata; appare, però, necessario rivedere la soglia reddituale, oggi oggettivamente troppo bassa, entro la quale è ammessa la possibilità per il pensionato di cumulare redditi da pensione con redditi da lavoro.

L'articolo 2 interviene in maniera diffusa sul decreto legislativo 81/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs act. Non si reputa opportuna l'introduzione di nuovi correttivi al contratto a tempo determinato, la cui disciplina è stata modificata diverse volte, da ultimo con il decreto-legge 48/2023. Non si condivide neanche l'ipotesi di cui al comma 3 di ridurre a centoventi giorni dagli attuali centottanta il termine di scadenza per l'impugnazione del contratto a tempo determinato. Condivisibile, invece, il contenuto del comma 4, che riduce la percentuale di legge per il ricorso al lavoro in somministrazione, lasciando ai contratti collettivi la possibilità di incrementare tale percentuale. La modifica introdotta al comma 5 chiarisce meglio il differente profilo fra contratto a tempo determinato e contratto in somministrazione, mentre non si comprende il senso della modifica apportata con il comma 6, in quanto la cessazione del rapporto di lavoro è atto importante da formulare con atto scritto.

L'articolo 3 chiarisce meglio la possibilità per le parti di intervenire nella rideterminazione della quota di retribuzione eccedente i minimi, nei casi di applicazione dell'articolo 2013 del Codice civile.

L'articolo 4 presenta dei contenuti condivisibili, in quanto chiarisce come il datore di lavoro può fornire al dipendente le informazioni in merito al contratto collettivo applicato; anche il contenuto dell'articolo 5 risponde all'esigenza del lavoratore di avere maggiori certezze in merito alla durata del periodo di prova.

L'articolo 6 interviene sulla legge 81/2017, nello specifico sull'articolo 18, relativo alla modalità di attuazione del lavoro agile. In linea di principio, non si individuano particolari controindicazioni rispetto alla possibilità di svolgere il lavoro agile anche all'interno dei locali aziendali. Diverso sarebbe infatti affermare l'impossibilità di svolgere lavoro agile nella normale sede di lavoro; vietare di fatto lo svolgimento in qualsiasi locale aziendale è molto limitante, anche rispetto alle imprese che potrebbero mettere a disposizione degli spazi,



magari meno formali, utilizzabili dai dipendenti. Più in generale, si ribadisce la necessità che sia introdotto nella legge 81/2017 il riferimento agli accordi collettivi, utili a meglio gestire il lavoro agile, coniugando le esigenze dell'azienda o della pubblica amministrazione con quelle del dipendente.

L'articolo 7 apporta diverse modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 917/1986. Si tratta di modifiche ampiamente condivisibili, volte, fra le altre cose, ad innalzare la soglia di esenzione fiscale per l'erogazione di buoni pasto in formato elettronico e a valorizzare gli interventi di welfare in materia di spese sostenute per gli studi, la cura di animali domestici e l'acquisto di medicinali. L'innalzamento della soglia ordinaria di esenzione fiscale è sicuramente condivisibile, pur ricordando che, per l'anno in corso, tale soglia, distinta per la presenza o meno di figli a carico, è più alta di quella proposta di 750 euro. Soprattutto, però, si dovrebbe intervenire sull'ultimo periodo dell'articolo 51, comma 3, laddove si prevede che il superamento della soglia di esenzione fiscale comporta l'applicazione dell'aliquota ordinaria sull'intera somma percepita e non, piuttosto, sulla sola quota eccedente.

L'articolo 8 segue la medesima logica dell'articolo 1. Il riferimento è agli anni 2023 e 2024, ma andrebbe esteso almeno a tutto il 2026, anche in ragione dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Pure l'articolo 9 si muove in deroga alla normativa vigente, con riferimento al periodo 2023-2025, durante il quale i premi di risultato non sono soggetti al vincolo di incrementalità dei parametri di produttività. Tale previsione potrebbe permettere una maggiore diffusione dello strumento contrattuale, il cui utilizzo rimane, al momento, inferiore alle potenzialità. Ad oggi, infatti, larga parte degli accordi collettivi riguarda aziende localizzate nelle aree del Nord, in particolare in Lombardia.

L'articolo 10 apporta alcune modifiche al decreto legislativo 23/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs act. Per accedere all'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, il diretto interessato non deve avere depositato un ricorso in tribunale, mentre correttamente si prevede l'utilizzo di qualsiasi strumento di pagamento tracciabile e non soltanto dell'assegno circolare.

L'articolo 11 introduce un comma all'articolo 4 del decreto-legge 34/2014, relativo al rilascio del Documento unico di regolarità contributiva. Si tratta di un intervento che può essere adottato, anche sarebbe utile una riflessione più ampia, tenendo conto delle interlocuzioni in corso fra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali.

L'articolo 12 apporta alcune modifiche al decreto legislativo 151/2015. Si preferisce mantenere il riferimento alla convalida delle dimissioni nei casi previsti dalla legge, i quali rimandano, fra l'altro, alla maternità e alla paternità, mentre è da valutare la congruità di almeno venti giorni di assenza ingiustificati per arrivare alle dimissioni di fatto.



Sull'articolo 13 si potrebbe evitare di intervenire, in quanto l'articolo 2 del decreto-legge 463/1983, in materia di sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali, è stato oggetto di un intervento relativamente recente con il decreto-legge 48/2023.

L'articolo 14 andrebbe fatto ricadere, come il precedente articolo 11, nel più ampio confronto in atto fra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le parti sociali sulle modifiche da apportare al decreto legislativo 81/2008 per rafforzare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'articolo 15 riprende, ampliandone la portata, una richiesta formulata più volte dal sindacato, in materia di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare. Da valutare, in un'ottica di equità, se è più opportuno innalzare l'attuale soglia o se, piuttosto, prevedere come fa l'articolo 15 il superamento stesso della soglia, permettendo la completa deducibilità delle somme indirizzate verso la previdenza complementare.

L'articolo 16, infine, appare in linea con la previsione contenuta al precedente articolo 12 sulle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre, con l'ipotesi di revoca entro 15 giorni in luogo della convalida delle dimissioni stesse. In linea generale, si lascia preferire questa seconda ipotesi.