



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

10^a Commissione permanente
Affari sociali, sanità,
lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

Senato della Repubblica

Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale

A.S. 672

27 marzo 2024
Audizione di CONFLAVORO PMI

Conflavoro PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

www.conflavoro.it

presidenza@conflavoro.com

800911958

Considerazioni Generali

Il presente disegno di legge presentato intende intervenire in modo equilibrato su diverse norme in materia di lavoro, senza che venga prevista l'introduzione di nuovi strumenti o ulteriori istituti, ma cercando di semplificare e migliorare il sistema vigente, tanto dal punto di vista dei lavoratori quanto dei datori di lavoro.

E' noto infatti, come ben evidenziato dalla relazione illustrativa, come il sistema lavoristico italiano sia particolarmente complesso sotto numerosissimi profili e in molteplici ambiti specifici, così come al contempo si riscontra una certa quantità di disposizioni che sebbene nell'efficacia si confermino vevoli, necessitano di un intervento normativo volto ad adattarne la portata al sistema attualmente vigente (si veda ad es. il caso delle disposizioni in materia di welfare aziendale di cui all'art. 51 co. 3 del TUIR).

Il provvedimento **si valuta dunque positivamente nel suo complesso in relazione al suo spirito di fondo che è certamente lodevole**, oltre al fatto che i campi specifici su cui intende intervenire sono tutti condivisibili, anche perché non suscettibili di modifiche strutturali e rispettose degli assetti esistenti. Il fatto che questo non si ponga come un provvedimento di profonda revisione in un periodo di riforme strutturali non lo rende certamente meno "ambizioso" di altri, ma così non è, in considerazione della portata degli interventi che si ritiene di assoluta rilevanza.

Si sottolinea tuttavia la **necessità generale di aggiornare alcune delle disposizioni introdotte dal presente disegno di legge**, fosse anche solo in termini di efficacia temporale, di entrata in vigore o di annualità di vigenza, dal momento che tra la fase della presentazione e di assegnazione del presente disegno di legge e l'avvio dell'esame è trascorso un arco temporale di circa un anno in cui gli interventi normativi effettuati in materia lavoristica sono stati svariati.

Si segnala inoltre l'opportunità di **tenere in debita considerazione anche gli effetti dei provvedimenti volti a favorire la ripresa economica** sostenuta da questo Governo e dalle rappresentanze sindacali e datoriali, non solo attraverso la regolare produzione normativa del nostro ordinamento, ma anche attraverso gli interventi previsti dal Piano di ripresa e resilienza, tenendo conto altresì di come ci ritroviamo in un periodo caratterizzato dalla difficoltà per i datori di lavoro di reperire lavoratori con competenze professionali adeguate alle loro necessità d'impresa, da adibire sia in lavori tradizionali sia in lavori innovativi, come quelli nel settore delle tecnologie digitali.

Si riportano dunque di seguito le valutazioni di Conflavoro PMI sugli articoli del disegno di legge ritenuti di maggiore interesse. Si precisa che alcuni dei suggerimenti avanzati in questa sede si pongono in linea di continuità con gli interventi in materia di lavoro occorsi nell'arco di quest'ultimo anno, avendo avuto Conflavoro PMI l'opportunità di esprimere di volta in volta il proprio punto di vista e di avanzare le proprie proposte, nell'ambito della dialettica istituzionale condotta tra le attività parlamentari.

Osservazioni sugli articoli del disegno di legge A.S. 672

→ *Articolo 2 - Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato*

Procedendo con l'analisi dell'articolo 2, ciò che emerge è la volontà di semplificazione e sburocratizzazione che da tempo rendono di complessa attivazione i contratti a tempo determinato. La possibilità di **stipulare contratti di lavoro subordinato a termine di durata non superiore a 24 mesi è utile e condivisa**. Contrariamente a quanto si sente dire nei dibattiti sull'argomento, il comportamento economicamente più vantaggioso per un datore di lavoro, dopo uno o due anni di collaborazione con un dipendente, è, salvo rari casi, quello di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in modo da non disperdere l'investimento fatto fino a quel momento.

Che la trasformazione a tempo indeterminato sia lo "sbocco" più frequente dei contratti di lavoro a termine lo dicono i fatti e lo confermano le statistiche sui contratti di apprendistato, per i quali il datore di lavoro difficilmente si avvale della facoltà di recesso al termine del periodo di formazione (es. 36 mesi per l'apprendistato professionalizzante).

Per favorire l'occupazione stabile, si propone di introdurre un'agevolazione **contributiva per il datore di lavoro, della durata di 12 mesi dalla data della trasformazione** a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Per tale agevolazione (esonero contributivo) del valore massimo di euro 8.000,00 annui, soggetta a riparametrazione in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time), si potrebbe "mutuare" la formula di cui all'art. 10 del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, per i datori di lavoro privati che procedono all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione (ADI) o del supporto per la formazione e il lavoro (SFL).

In aggiunta, si evidenzia come la previsione di una durata massima fissata in 24 mesi per i contratti a tempo determinato, risponde all'esigenza di risolvere le criticità legate alla scelta di una giusta causale in caso di proroghe e rinnovi, anche nell'ottica di eliminare i contenziosi circa l'attinenza o meno della causale scelta in contratto. Riteniamo questa scelta possa spingere verso **una maggiore e migliore occupazione** - anche in considerazione di quanto detto in apertura con riferimento al presente articolo - dando inoltre alle Parti contrattuali **l'opportunità di valutare in modo più completo e compiuto il proseguo del percorso lavorativo** attraverso un innalzamento del numero di proroghe da 4 a 6, con massimo 4 rinnovi.

Appreziamo inoltre **l'opportunità di stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi attraverso specifici accordi sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale**, nella convinzione che le Associazioni di categoria - in quanto entità più vicine alle imprese italiane - possano addivenire ad un accordo sul tema più calzante e con tempistiche più celeri rispetto all'intervento della direzione territoriale del lavoro di volta in volta competente.

Da ultimo, si segnala la sussistenza di **un refuso con riferimento al comma 1 bis** così riformulato dal presente disegno di legge: *"In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a ventiquattro mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di ventiquattro mesi"*. In considerazione della soppressione del secondo periodo del comma 1 disposta dall'articolo in commento, non può infatti figurare al comma 1 bis il riferimento alle *"condizioni di cui al comma 1"*, ovvero alle causali attivabili per i contratti di durata superiore a 12 mesi, in quanto le stesse sono state appunto eliminate con la revisione del comma 1. Si potrebbe pertanto armonizzare la disposizione nel suo complesso nel modo seguente: *"In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a ventiquattro mesi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di ventiquattro mesi"*.

→ *Articolo 4 - Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in materia di informazione dei lavoratori e rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro*

Relativamente alle modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in **materia di informazione dei lavoratori e rinvio ai contratti collettivi** nazionali di lavoro, la valutazione è positiva. Il rinvio alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi, si realizza come una semplificazione importante, nonché un'opportunità di snellimento e chiarezza delle lettere di assunzione stesse.

Resta chiaro ed inteso come, a nostro avviso, gli elementi di valutazione fondanti ed essenziali del rapporto di lavoro, debbano essere di immediata fruizione attraverso l'introduzione degli stessi nel contratto individuale di lavoro, rinviando alla normativa nazionale o alla contrattazione collettiva di riferimento per tutti gli elementi accessori.

Concordiamo inoltre sulla necessità di mettere a disposizione dei lavoratori gli strumenti necessari per una complessiva valutazione, indicando in modo chiaro e trasparente le modalità di consultazione delle norme cui il contratto individuale fa espresso rinvio.

A tal proposito, al fine di soddisfare le esigenze di semplificazione e coordinamento, si propone di integrare il comma 1 nel seguente modo:

1. *All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, al comma 3, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «anche mediante rinvio alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, ai contratti collettivi nazionali e, ove presenti, ai contratti collettivi aziendali, resi disponibili al lavoratore mediante consegna a mano, trasmissione via mail, **accesso al sito internet aziendale nella sezione riservata ai lavoratori** o altro mezzo equipollente»;*

→ *Articolo 5 - Modifiche al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, in materia di periodo di prova nel contratto a tempo determinato*

Con riferimento all'articolo 5 che interviene modificando l'articolo 7, comma 2 del D. Lgs. 104/2022, ritroviamo la volontà di prevedere per legge un termine per il periodo di prova nei contratti a tempo determinato, in linea con quanto già ipotizzato dal Ddl Lavoro.

L'intervento in questione mira a riconoscere il valore dello stesso contratto a tempo determinato, ma anche a definire per legge un aspetto che spesso non viene disciplinato dai contratti collettivi nazionali e che dunque non permette la necessaria ed imprescindibile valutazione della risorsa umana nell'inserimento in organico. Tutto ciò infatti, può avvenire solo se anche il contratto a tempo determinato è tutelato dall'esistenza di un periodo di prova chiaro e definito in prima istanza dal legislatore, pur riconoscendo il valore della contrattazione collettiva.

Sulla base del criterio di calcolo previsto dall'art. 5 in analisi, **il parametro di riferimento è la durata del periodo di prova per i contratti a tempo indeterminato prevista nei contratti collettivi nazionali**. Sul punto, riteniamo sicuramente doveroso precisare che **il paragone debba essere**

effettuato per lo stesso livello di inquadramento e mansione poiché, in mancanza di tale specifica, non risulta chiaro quale debba essere il limite massimo da prendere a riferimento.

La contrattazione collettiva nazionale infatti, generalmente prevede durate differenti in relazione al periodo di prova, proprio in considerazione alla professionalità, autonomia e competenza che caratterizza ciascun livello di inquadramento, nonché in relazione alle caratteristiche del comparto merceologico di volta in volta disciplinato. **Precisare tale aspetto permetterebbe da un lato di rendere più chiaro il parametro di calcolo, dall'altro di ridurre il contenzioso in materia, dando maggior certezza al rapporto di lavoro.**

In riferimento alla modalità di quantificazione della durata in senso stretto, riteniamo sicuramente corretto riparametrare in dodicesimi il periodo di prova in considerazione della durata effettiva dei rapporti a tempo determinato con durata inferiore ai 12 mesi. Un simile criterio è infatti in linea con quanto già proposto da Conflavoro durante l'audizione sul Ddl Lavoro, sede in cui avevamo suggerito di parametrare l'entità della prova alla durata del contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del contratto in fase di attivazione.

Tuttavia, alla luce di quanto previsto dal presente disegno di legge, valutiamo positivamente anche il criterio sancito per i contratti a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi in quanto, apportando la modifica suggerita da Conflavoro, e dunque utilizzando come metodo di paragone il periodo di prova del contratto a tempo indeterminato con riferimento al medesimo livello di inquadramento e alla medesima mansione, permarrrebbe comunque l'opportunità di differenziare la durata del periodo di prova, in ragione della diversa professionalità richiesta dai vari livelli di inquadramento.

→ *Articolo 7 - Modifiche al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente*

Valutando favorevolmente l'ampliamento delle categorie di spese che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, andando a integrare direttamente l'articolo 51 comma 2 del TUIR, riteniamo di maggior rilievo soffermarci su un aspetto di questa disciplina che è stato ampiamente oggetto di dibattito nel corso dell'ultimo anno di attività parlamentare, ovvero l'aggiornamento degli importi riferiti alle somme erogate per il welfare aziendale per i lavoratori dipendenti (*c.d. fringe benefit*).

Più volte rivisti nel limite massimo da numerosi provvedimenti che si sono susseguiti nell'arco del 2023, da ultimo oggetto di differenziazione tra lavoratori dipendenti con o senza figli, resta ferma la necessità di elevare la soglia dei *fringe benefit* e di aggiornare l'importo da lire in euro.

Nel nostro attuale contesto, in considerazione dell'eccessivo costo del lavoro a carico delle imprese, il ricorso al welfare aziendale genera di fatto un doppio vantaggio fiscale attraverso l'erogazione in busta paga in quanto, per il dipendente, la somma aggiuntiva non contribuisce al reddito annuo (e quindi non aumentano le tasse complessive), mentre per il datore di lavoro diventa una sorta di extra- quota retributiva annua su cui non incide la tassazione ordinaria.

La misura è dunque apprezzata non soltanto in qualità di intervento a sostegno al reddito del lavoratore dipendente non eccessivamente onerosa per i bilanci aziendali, ma soprattutto perché viene riequilibrata garantendo la copertura, seppur diversificata, dell'intera platea di lavoratori subordinati, proprio perché interviene appunto direttamente sul veicolo normativo originario.

Tuttavia si sottolinea **l'opportunità di rendere stabile il limite di non imponibilità di euro 1.000 (anziché 750 come disposto dal provvedimento in esame) intervenendo direttamente sull'articolo 51 comma 3 del TUIR**, anche al fine di consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori, oltre che ai rispettivi enti di rappresentanza, di programmare le iniziative di welfare aziendale in ottica pluriennale, con indubbi vantaggi per entrambe le parti.

→ *Articolo 9 - Norme in materia di premi di produttività*

L'articolo in commento fa riferimento alle somme erogate a titolo di premi di risultato, strumento sempre più utilizzato nelle realtà imprenditoriali italiane, prevedendo l'opportunità di erogare tali somme indipendentemente dall'incremento dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla norma per l'attivazione dei piani premiali stessi.

Si ritiene che una simile previsione rischierebbe di far perdere valore allo strumento stesso, che proprio sul criterio dell'incremento dei parametri opera per promuovere ed incentivare buone prassi operative all'interno dell'azienda nonchè per valorizzare le risorse umane, offrendo loro somme aggiuntive al raggiungimento di risultati aziendali predefiniti.

Partendo da una considerazione positiva circa l'intenzione dell'articolo in parola, volto ad incoraggiare l'utilizzo di strumenti remunerativi ulteriori per valorizzare le risorse umane, riteniamo più utile mantenere la struttura tipica del premio come sancito dalla normativa di riferimento, piuttosto intervenendo sull'importo massimo al quale viene applicato il regime fiscale agevolato al 5%. Anche per il 2024 infatti, l'aliquota è agevolata per i premi fino a 3.000€, una quota che spesso si dimostra limitante per le aziende che muovono importanti capitali e che vogliono premiare i propri dipendenti in modo effettivamente proporzionale ai risultati aziendali ottenuti.

Si propone dunque in questa sede un **innalzamento della soglia soggetta a tassazione agevolata, raggiungendo quota 5.000€ e dunque ampliando le opportunità di remunerazione ed incentivazione nelle realtà imprenditoriali italiane.** Questo intervento, in combinato disposto con l'innalzamento strutturale dell'importo welfare, potrebbe garantire un incremento importante del wellness dei lavoratori, nonché permettere alle aziende di valorizzare al massimo le proprie risorse, nell'ottica di una fidelizzazione continua.

→ *Articolo 14 - Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di ricorsi avverso la sospensione dell'attività*

Con riferimento all'articolo 14, recante modifiche all'art. 14 del D. Lgs. 81/2008 in materia di ricorsi avverso la sospensione dell'attività, riteniamo che l'eliminazione delle parole "Allegato I" al comma 1 possa rendere più aleatoria la valutazione delle violazioni gravi, lasciando un'eccessiva discrezionalità in fase di controlli ispettivi che potrebbe generare un effetto contrario rispetto a quello auspicato.

Nella convinzione infatti che tale intervento possa muovere dalla volontà di ampliare il campo di applicazione e dunque di ambire ad una maggiore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il lavoro irregolare, **riteniamo prudentiale mantenere il riferimento all'Allegato I, ampliando le fattispecie attraverso la previsione di una locuzione generale aggiuntiva rispetto a tale allegato.**

In questo modo, le fattispecie di cui all'Allegato I restano salde ed imprescindibili tuttavia, a discrezione degli organi deputati al controllo, in sede ispettiva è possibile riconoscere ulteriori fattispecie che possano condurre alla sospensione dell'attività, laddove vengano ravvisate ulteriori ipotesi di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Rispetto al comma 14, primo periodo, **riteniamo corretto e congruo il termine fissato in 10 giorni, in luogo del precedente pari a 30**. La riduzione dei termini infatti consente una riduzione dei tempi procedurali, consentendo la ripresa dell'attività - in caso di esito positivo del ricorso o di superamento del termine - in tempi più celeri.

→ *Articolo 15 - Modifiche al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, in materia di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare*

Conflavoro PMI considera **necessario il potenziamento della previdenza complementare**, al fine di garantire ai lavoratori le risorse necessarie a una vita libera e dignitosa dopo la cessazione dell'attività lavorativa, consapevole che la finalità della previdenza complementare è proprio quella di garantire ai lavoratori livelli più elevati di copertura previdenziale (art. 1 del d.lgs. 5 dicembre 2005, n.252). In Italia il sistema pensionistico è basato su due c.d. pilastri, ossia:

- la previdenza obbligatoria, gestita sia da enti pubblici (es. Inps) sia da enti di diritto privato (es. Enpam - Ente nazionale di previdenza e assistenza medici, che rientra tra le casse professionali di previdenza privatizzate in base al decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509);
- la previdenza complementare, gestita prevalentemente da enti di diritto privato (es. Fonchim, Cometa, Fondo Pegaso).

La previdenza complementare costituisce un sistema di accumulo e gestione del risparmio con strumenti finanziari, che ha lo scopo di ridurre la differenza tra la pensione obbligatoria e ultima retribuzione del lavoratore (ante pensionamento) in conseguenza del c.d. tasso di sostituzione, così che passando allo stato di pensionato il tenore di vita del lavoratore non subisca modifiche significative.

Nel nostro ordinamento, **l'adesione a un fondo pensione complementare è facoltativa** e, per favorirla, il legislatore ha introdotto una serie di agevolazioni tributarie sulle somme versate (contributi) e sui trattamenti erogati dal fondo (es. rendita).

Negli ultimi venti anni è stato più volte affrontato, almeno in dottrina, **il tema dell'obbligatorietà dell'adesione a un fondo pensione complementare**, ferma restando la libertà del lavoratore di scegliere quale, e, **in parte, il legislatore ha condiviso questa tesi, introducendo l'obbligo di trasferire a un fondo pensione complementare il trattamento di fine rapporto (ex art. 2120 del codice civile) maturato dopo il 1° gennaio 2007**, per i soli lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro con un organico superiore a 50 unità.

Poiché la previdenza complementare costituisce un "sistema di salvaguardia" del tenore di vita del lavoratore dopo il pensionamento, come accennato in precedenza, con indubbe ricadute positive sul sistema assistenziale e sanitario pubblico, in alternativa all'introduzione dell'obbligo di adesione a un fondo pensione complementare, che attualmente potrebbe trovare ostacoli sociali non facilmente superabili, si condivide l'art. 15 del disegno di legge che rende integralmente deducibili dal reddito (ai sensi dell'art. 10 del TUIR) i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, **e si propone di:**

- **precisare che la deduzione integrale dei contributi** versati alle forme di previdenza complementare **riguarda (i) anche i lavoratori autonomi e gli artigiani** nonché (ii) **le somme versate per i soggetti a carico** (ex art. 12 TUIR);
- **abolire il contributo di solidarietà del 10%** a carico del datore di lavoro, calcolato sulla somma versata alle forme di previdenza complementare, dovuto dallo stesso datore di lavoro all'ente di previdenza obbligatoria (art. 16, c. 1, del d.lgs. 252/2005);
- **ridurre fino al 5% della tassazione al momento del pagamento della prestazione pensionistica** (rendita o capitale) modificando la regola dell'attuale ritenuta del 15%, che - in funzione dell'anzianità di iscrizione a una forma di previdenza complementare - si riduce in misura dello 0,30% l'anno dopo 15 anni di iscrizione, fino a un massimo di sei punti, determinando, quindi, un'aliquota minima del 9%;
- **detassare integralmente il premio di risultato destinato alla previdenza complementare**, anche in assenza accordi collettivi, ricordando che attualmente tale premio è soggetto - all'atto del pagamento - ad imposta sostitutiva dell'Irpef ai sensi dell'art. 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- **detassare integralmente le somme destinate alla previdenza complementare**, su decisione del lavoratore, **in alternativa a beni o servizi regolati da piani di welfare aziendale** (art. 51 D.P.R. 917/1986);
- **ridurre gradualmente** (ad es. in cinque anni) **da 50 a 15 dipendenti** dell'organico del personale (soglia) oltre il quale **il datore di lavoro deve trasferire a un fondo pensione complementare il trattamento di fine rapporto** (ex art. 2120 del codice civile);
- **estendere almeno ai primi dieci anni di partecipazione** alle forme pensionistiche complementari **la regola di cui all'art. 8, sesto comma, del d.lgs. 252/2005**, per i lavoratori di prima occupazione;
- **ampliare i casi nei quali è possibile chiedere anticipazioni al fondo pensione**, che attualmente sono limitati ai seguenti:

- a) sostenere spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, che riguardano l'iscritto, il coniuge e i figli, si può ottenere fino al 75% della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata in qualsiasi momento,
- b) acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli si può ottenere fino al 75% della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata soltanto dopo otto anni di partecipazione alla previdenza complementare;
- c) ulteriori esigenze non documentate è possibile ottenere una somma fino al 30% della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata solo dopo otto anni di partecipazione alla previdenza complementare, **ovvero consentire che l'ampliamento possa essere stabilito dalle fonti istitutive e/o dagli statuti dei fondi pensione autorizzati ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.**



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

