



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

*CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO LEGGE
4 MAGGIO 2023, N. 48 RECANTE MISURE URGENTI PER
L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO
(AS 685)*

*SENATO DELLA REPUBBLICA
10^a Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro
pubblico e privato, previdenza sociale)*

Roma, 16 maggio 2023

1. INTRODUZIONE

Le misure poste in essere dal Governo attraverso il D.L. n. 48/2023, oggetto del disegno di legge in esame, si muovono apprezzabilmente in un'ottica di sviluppo e di crescita, agendo in modo diretto sulla riduzione del cuneo fiscale, sulla diffusione di strumenti di inclusione a impatto controllato, nonché sulla definizione di strumenti di flessibilità del lavoro rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva.

In generale, sarà necessario che la linea dettata dal Governo, anche per quelle misure temporanee, venga resa strutturale, con interventi lungimiranti volti a migliorare la gestione e la qualità dei rapporti di lavoro.

Di seguito, vengono illustrati i punti ritenuti maggiormente di interesse sulla quale si avanzano delle osservazioni di merito.

2. RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO

L'intervento di riduzione del cuneo fiscale si pone in continuità con le previsioni introdotte dalla Legge di Bilancio, maggiorando di 4 punti percentuali l'esonero parziale dei contributi IVS a carico del lavoratore dipendente per il periodo paga luglio – dicembre 2023.

In questo arco temporale, l'esonero parziale dei contributi per i redditi fino a 35.000 euro si attesta al 6% e per i redditi che arrivano a 25.000 euro viene innalzato al 7%.

Si tratta di un incremento della riduzione della quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori che va sicuramente apprezzato, ma che ha il grande limite di non riuscire ad affrontare né ad incidere in modo efficace sul costo del lavoro (su cui indice l'elevato cuneo fiscale e contributivo), che da anni rappresenta un importante gap di competitività del nostro sistema produttivo.

È chiaro che l'esonero parziale, così come definito dall'articolo 39 del Decreto Lavoro, riuscirà a sostenere – almeno per qualche mese – il potere di acquisto dei lavoratori. Tuttavia, la riduzione del cuneo contributivo, anche in un'ottica di equità, andrebbe estesa alla componente a carico delle imprese: solo in questo modo si potranno liberare risorse per nuovi investimenti, incrementare l'innovazione e sostenere, di conseguenza, anche i livelli occupazionali.

In linea generale, interventi di questo tipo, seppur nella necessaria gradualità, dovrebbero essere pensati all'interno di un contesto più strutturato che - attraverso l'utilizzo di leve diverse - sappia creare un sistema fiscale più favorevole al lavoro e all'impresa, attivando un importante effetto moltiplicatore a sostegno della crescita del Paese e del suo posizionamento nei grandi mercati europei e globali.

3. MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE

Le agevolazioni fiscali dei *fringe benefit*, nell'ambito del welfare aziendale, di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, sono state negli ultimi tre anni oggetto di diverse modifiche normative, per la maggior parte di carattere temporaneo e straordinario.

L'articolo 40 del cd. Decreto Lavoro, rubricata "*Misure fiscali per il Welfare aziendale*", nel solco dei precedenti interventi, introduce un nuovo regime derogatorio all'articolo 51 TUIR: da un lato viene innalzata la soglia di esenzione fiscale e contributiva fino a 3.000 euro per i fringe benefit (sulla scia di quanto disposto dal Decreto Aiuti Quater) e, dall'altro, vengono esclusi dalla formazione del reddito il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas, (come già previsto dal Decreto Aiuti bis).

La nuova misura impatta quindi sia sul valore economico della soglia di esenzione fiscale dei *fringe benefit*, sia sulle finalità per le quali questi possono essere attribuiti ai lavoratori.

Ciò che però discosta tale misura dal precedente impianto transitorio, è che il beneficio si rivolge ai soli lavoratori dipendenti con figli a carico.

La platea dei lavoratori interessati dalla misura viene ristretta e l'innalzamento a 3.000 euro dei fringe benefit contribuisce al sostegno economico delle sole famiglie con figli.

È chiaro che gli interventi di natura transitoria che si sono avvicinati nel tempo abbiano avuto (e continuino ad avere) come obiettivo comune quello di incentivare l'utilizzo di alcune disposizioni di welfare aziendale ed attenuare in tal modo gli effetti distorsivi innescati dall'aumento dei prezzi di alcuni beni e servizi di largo consumo.

In linea generale, la misura introdotta dal Decreto Lavoro appare certamente utile e, tra l'altro, contribuisce anche al rilancio dei consumi.

Tuttavia, la mancanza di un disegno strutturato in tale ambito, non consente alle aziende e ai lavoratori di trarre dalle misure di welfare i reali e concreti benefici che ne potrebbero discendere in termini di produttività, caro energia e potere di acquisto.

Infatti, l'arco temporale di applicabilità (fino alla fine del 2023) rende difficile la programmazione per aziende e lavoratori rischiando di depotenziarne la portata (anche tenendo conto del fatto che, ad oggi, molti piani welfare sono già stati stanziati e, in buona parte, erogati).

Per riuscire effettivamente ad incidere in modo positivo sulle difficoltà innescate dalla dinamica inflattiva in atto, occorre una più decisa valorizzazione degli strumenti di welfare contrattuale ed aziendale, non solo incrementando e rendendone strutturali i benefici fiscali e contributivi, per tutte le categorie di lavoratori, ma anche allargandone la portata verso tutti quei beni e servizi oggi erogati attraverso gli enti bilaterali di natura contrattuale.

4. ULTERIORI INTERVENTI IN MATERIA DI INCENTIVI E RIDUZIONE DEL CUNEO

Sempre in materia di riduzione del cuneo, si ritiene opportuno mettere in campo delle misure di **detassazione degli aumenti contrattuali** al fine di agevolare il percorso negoziale delle trattative di rinnovo dei contratti nazionali *leader*, come nel caso del CCNL Terziario per cui il negoziato è attualmente in corso.

Ciò consentirebbe di fornire ai lavoratori un'adeguata risposta economica ma che, al contempo, sia complessivamente più sostenibile dal tessuto imprenditoriale.

Viene visto con favore il nuovo bonus per l'assunzione dei giovani che non lavorano e non sono inseriti in percorsi di studio o formazione (NEET), poiché è una categoria che necessita ancora di una forte spinta per l'ingresso nel mercato del lavoro.

5. ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER FORMAZIONE E LAVORO

A nostro avviso, l'assegno di inclusione e lo strumento di supporto alla formazione e al lavoro sono misure di sostegno e di contrasto alla povertà che, in ottica di contenimento della spesa pubblica, mantengono saldo collegamento tra il lavoro e il sistema di sicurezza sociale.

Ciò che si accoglie positivamente riguarda l'incentivo all'ingresso nel mondo del lavoro per i beneficiari di assegno che viene riconosciuto sia ai lavoratori, sia alle imprese. Ai primi, sotto forma di cumulabilità del beneficio con redditi da lavoro fino a 3.000 euro. Inoltre, necessarie altresì le forme di agevolazione per l'avvio di attività di lavoro autonomo e d'impresa. Mentre, per quanto riguarda il mondo imprenditoriale, sono rilevanti gli sgravi contributivi per l'assunzione dei beneficiari di assegno, anche attraverso contratti a termine e stagionali.

Infine, si ritiene che, per l'assegno di inclusione e per il supporto alla formazione e al lavoro, sarà comunque cruciale, ancora una volta, **intervenire con strategie mirate degli interventi pubblici per favorire lo sviluppo dell'occupazione e allo stesso tempo l'acquisizione di competenze adeguate alle esigenze imprenditoriali.**

6. CONTRATTI A TERMINE

Riguardo l'intervento sui contratti a termine fino a 24 mesi, si condivide la contrattualizzazione delle causali, sia collettiva che individuale, poiché aiuta a rispondere all'esigenza di una buona flessibilità ed a contrastare il lavoro irregolare.

Tuttavia, al fine di garantire adeguate tutele a imprese e lavoratori, è importante **fuggire ogni dubbio sul fatto che le deleghe riconosciute alla contrattazione collettiva siano riservate solo ed esclusivamente ai soggetti comparativamente più rappresentativi a livello nazionale**, come noi interpretiamo e non potrebbe che essere altrimenti, considerando il fatto che il rinvio alla contrattazione di cui all'art. 19 viene operato dallo stesso testo normativo - il d.lgs. n 81/2015 - ove i medesimi contratti leader vengono richiamati all'art. 51.

7. PRESTAZIONI OCCASIONALI

Sulla maggiore agibilità dei contratti di prestazione occasionale per i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, questa **necessità di una più decisa apertura a tutto il mondo del Turismo e non solo ad una parte di esso.**

Bisogna anche **chiarire i dubbi interpretativi in merito al servizio di *stewarding***. In particolare, occorre confermare la possibilità di avvalersi di prestazioni di lavoro occasionale mediante libretto famiglia anche alle imprese appaltatrici dei servizi di *stewarding* negli impianti sportivi.

Sul punto è sorto infatti un contrasto interpretativo.

In particolare, il Decreto del Ministero dell'Interno 13 agosto 2019 prevede chiaramente che i servizi di controllo negli stadi di calcio svolti dagli steward possano essere assicurati, oltre che direttamente dalle società sportive, anche mediante contratto di appalto o di somministrazione di lavoro, avvalendosi di istituti di sicurezza privata autorizzati a norma dell'art. 134 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773. Per lo svolgimento dei predetti servizi le società sportive organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, secondo le disposizioni vigenti in materia.

Meno chiaro è invece il portato precettivo dell'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n° 50, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n° 205), la quale ha aggiunto al comma 1 del predetto art. 54-bis una lettera c-bis che include fra le prestazioni occasionali mediante libretto famiglia anche quelle che danno luogo, «per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007 [oggi sostituito dal Decreto del Ministero dell'Interno 13 agosto 2019] svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91 [cioè di società sportive], a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro».

La norma ingenera il dubbio interpretativo che le attività di *stewarding* negli impianti sportivi possano esser regolate come prestazioni di lavoro occasionale mediante libretto famiglia soltanto quando gli steward sono ingaggiati direttamente dalle società sportive, mentre si ritiene pacifico – come conferma anche il predetto Decreto del Ministero dell'Interno 13 agosto 2019 – che tale possibilità debba esser riconosciuta anche quando gli steward sono ingaggiati da società appaltatrici del servizio.

Si propone pertanto di inserire un'ulteriore integrazione alla norma di riferimento (articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, in particolare comma 1 lettera c-bis, comma 6 lettera b-bis e comma 10 lettera c-bis).

8. SEMPLIFICAZIONI PROCEDURALI

Rispetto alle semplificazioni procedurali riferite agli obblighi informativi in materia di rapporti di lavoro, derivanti dal **Decreto Trasparenza**, a nostro modo di vedere, è stato finalmente raggiunto il risultato da tempo atteso dalla Confederazione e più volte manifestato nelle diverse sedi istituzionali, poiché aggiungere oneri burocratici di certo non aiuta il rilancio dell'occupazione.

Bene, dunque, la previsione che introduce la possibilità di rinviare ai riferimenti normativi e contrattuali in luogo della dettagliata informativa relativa al contratto collettivo, non sintetizzabile in un documento da consegnare al lavoratore. Mentre viene e deve essere mantenuta, proprio per tali ragioni, la specifica indicazione dei contratti collettivi applicati in

azienda – sia nazionali, che territoriali, che aziendali – e delle parti stipulanti dei medesimi contratti.

9. SETTORE AUTOTRASPORTO

Nel settore dell'autotrasporto, sono particolarmente positivi i correttivi introdotti alle misure di sostegno alle imprese del trasporto merci e del trasporto persone, al fine di sbloccarne l'erogazione, a lungo attesa.

Bene, anche, l'esonero per il 2023 dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei Trasporti (ART), previsto per le imprese di autotrasporto di merci in conto terzi.

Resta, in ogni caso, ferma la necessità di una strutturale messa a punto dei compiti e delle funzioni dell'ART, che superi incongruenze e sovrapposizioni di competenze, riducendo strutturalmente gli oneri a carico delle imprese del settore.