



Senato della Repubblica

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

*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*

Roma, 16 maggio 2023

Confapi ringrazia il Presidente della 10ª Commissione permanente del Senato della Repubblica per l'invito ad esprimere le proprie valutazioni in merito al cosiddetto DL Lavoro.

Confapi da oltre 75 anni tutela e promuove la crescita delle piccole e medie industrie private che continuano ad essere protagoniste del nostro sistema produttivo.

Da sempre sosteniamo che è indispensabile mettere al centro delle politiche attive del lavoro chi, come noi, il lavoro effettivamente lo crea. Quindi riteniamo che quello in esame deve essere un primo passo verso una riforma strutturale del mercato del lavoro che consenta, attraverso strumenti di maggiore flessibilità e dinamicità, di superare l'attuale *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Dobbiamo proiettarci verso nuove regole di ingaggio che non significa negare o comprimere i diritti acquisiti ma adattarsi al mutamento in atto del mercato del lavoro. In questo percorso occorre potenziare la formazione dei giovani che è indispensabile per creare quelle professionalità che le nostre imprese richiedono anche alla luce delle trasformazioni nell'organizzazione economica produttiva legate alle transizioni gemelle. Se vogliamo procedere ad un riordino del mercato del lavoro, non si può prescindere dal valorizzare la contrattazione collettiva che da sempre ha costituito uno strumento di confronto e di innovazione tra organizzazioni datoriali e sindacali. Ovviamente occorre razionalizzare il numero dei contratti collettivi e contrastare la sottoscrizione di contratti cosiddetti pirata.

In ultimo, ma non per ordine di importanza, riteniamo necessario abbattere il costo del lavoro che costituisce tutt'ora un fardello che penalizza sia le imprese che intendono assumere sia i lavoratori. Per questo auspichiamo che si proceda in tempi brevi anche ad un taglio del cuneo fiscale lato imprese.

Non siamo certamente contrari a misure di sostegno alle fasce più deboli e fragili del tessuto sociale ed economico così come di coloro che sono in cerca di occupazione. Siamo però convinti che sia prioritario, soprattutto attraverso le opportunità offerte dal PNRR, creare le condizioni ottimali per l'assunzione di giovani, sostenere le imprese senza gravare ulteriormente la spesa pubblica adeguando a criteri ancor più innovativi sia il sistema di *welfare* sia quello previdenziale.

✓ Assegno di inclusione

Nel merito, riteniamo che le nuove disposizioni di inclusione sociale e lavorativa siano condivisibili nella misura in cui garantiscono un sussidio dignitoso per contrastare i fenomeni della povertà, della fragilità e dell'esclusione sociale. Abbiamo sempre sostenuto che lo scopo del reddito di cittadinanza doveva essere, oltre che sostenere i soggetti fragili, quello di favorire l'inserimento di disoccupati nel mondo del lavoro e che quindi le risorse stanziare sarebbero state meglio allocate se destinate a degli sgravi fiscali e contributivi per le aziende disponibili ad assumere tali lavoratori. Posto che il

provvedimento va sicuramente in questa direzione, occorre altresì calibrare l'intervento a supporto della formazione e del lavoro con le reali esigenze delle imprese che lamentano oggi carenza di personale qualificato. Quindi, a nostro avviso, la formazione deve diventare strategica e cruciale per il funzionamento del sistema di inclusione correlando gli incentivi all'assunzione e permettendo, al contempo, alle imprese di poter beneficiare di aiuti per percorsi formativi professionali adeguati alle loro esigenze produttive. I fondi interprofessionali possono certamente essere l'anello di congiunzione tra pubblico e privato che è mancato in passato.

Inoltre, risulta ormai del tutto evidente la necessità di attuare una formazione misurabile anche in termini di efficacia.

La formazione ed il capitale umano sono elementi essenziali per affrontare le sfide che ci attendono nei prossimi anni. Solo attraverso una qualificazione e/o riqualificazione professionale mirata dei nostri lavoratori possiamo ambire a competere su mercati sempre più globalizzati.

✓ **Coordinamento, monitoraggio e valutazione**

Bene la misura che prevede un coordinamento, monitoraggio e valutazione a livello centrale degli impatti attuativi della riforma sull'assegno di inclusione. In tal senso si potrebbe anche valutare l'opportunità di razionalizzare ed organizzare enti, agenzie e istituti che si occupano di servizi per l'impiego e politiche del lavoro

accorpendo in un unico ente preposto tutte le funzioni dei servizi per le politiche dell'impiego e prevedendo che tale nuovo organismo abbia un coordinamento direzionale univoco nel Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

✓ Assunzione under 30

In riferimento agli incentivi per le assunzioni dei giovani under 30 rientranti nella categoria cosiddetta "Neet", se vogliamo favorirne l'assunzione andrebbero viste al rialzo le percentuali di incentivo.

Inoltre, riteniamo che il periodo entro il quale sia possibile effettuare l'assunzione sia limitato e andrebbe equiparato al periodo di durata dell'incentivo che è pari a 12 mesi.

In generale, considerato l'ambito soggettivo di applicazione che, per espressa previsione di legge, si sovrappone con preesistenti misure di agevolazione contributiva nonché alla durata limitata della disposizione, occorrerebbe una seria e profonda razionalizzazione e semplificazione inerente al sistema degli incentivi alle assunzioni, in favore di una generale e strutturale riduzione del costo del lavoro.

✓ Tirocini extra curricolari

In riferimento agli strumenti per favorire l'avvicinamento delle giovani generazioni al mondo del lavoro, prendendo altresì atto delle chiare indicazioni espresse, di recente, dalla Corte Costituzionale (Cfr. C. Cost., 14 aprile 2023, n. 70), riteniamo necessaria la ridefinizione di

principi e linee direttive per la regolazione dei tirocini *extracurriculari*, favorendo, per quanto possibile e nel rispetto delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la praticabilità di questo genere di esperienza formativa.

✓ Contratti a termine

Sul contratto a tempo determinato di cui agli artt. da 19 a 29 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, quale principale strumento contrattuale per rispondere alle esigenze dell'impresa, pur apprezzando l'intento di superare le "causali" introdotte dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87 e non essendo evidentemente contrari alla possibilità che il legislatore deleghi all'autonomia contrattuale collettiva la disciplina della materia, in attesa di un compiuto recepimento delle parti sociali, ci pare inopportuno il ripristino delle ampie ragioni giustificatrici già sperimentate durante la vigenza del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Le statistiche presenti presso il Ministero della giustizia (dove, fino al 2012, le controversie sulle esigenze legittimanti l'apposizione del termine al contratto occupavano il primo posto delle fattispecie trattate nelle aule dei tribunali) ci dicono che sarebbe inopportuno reintrodurre una previsione già foriera di aspro e diffuso contenzioso, che andrebbe a danno di tutte le parti coinvolte nel rapporto.

Al contrario, non ostando in questo senso vincoli di matrice unionale (Cfr. direttiva 1999/70/CE), per contrastare fenomeni di abusiva reiterazione del contratto a tempo determinato, riteniamo adeguato

ritornare a misure di natura prettamente oggettiva, come l'individuazione, in una logica di compromesso, di un periodo massimo di durata contrattuale fruibile da una stessa azienda con un medesimo lavoratore. Riteniamo quindi congrua una valutazione della "forbice" compresa fra 24 e 36 mesi, magari abrogando, a "compensazione", disposizioni di dubbia procedibilità come l'ulteriore periodo di 12 mesi stipulabile ex art. 19 c. 3 d.lgs. 81/2015 presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

✓ **Fiscalizzazione aumenti retributivi**

Oltre al taglio del cuneo fiscale lato impresa, occorre nell'immediato, quantomeno per una durata corrispondente alla vigenza dei rinnovi contrattuali, prevedere l'integrale defiscalizzazione degli aumenti retributivi definiti a livello di contrattazione collettiva nazionale. Con tale misura, si disporrebbe uno scorporo dell'aumento contrattuale rispetto al reddito imponibile che, nel triennio di vigenza del C.C.N.L., risulterà, dunque, al "netto" di imposizione fiscale e contributiva. In tal modo, si assicurerebbe il "gettito" rispetto agli anni precedenti e gli "aumenti", nella piena disponibilità dei lavoratori, andrebbero a incrementare la domanda e il mercato interni, riferimenti ancora decisivi nell'economia delle nostre Pmi.

✓ Detassazione premi produttività e straordinari

L'inflazione, la perdita del potere di acquisto e l'aumento generalizzato dei costi, unito ad una tassazione eccessiva, ci portano a pensare a soluzioni a supporto dei lavoratori e delle PMI. Per cui riteniamo importante l'introduzione di una misura di agevolazione che risulti, per un verso, agganciata a indicatori di produttività delle singole imprese, per altro, si collochi al di fuori degli elementi scatenanti la spirale inflazionistica tutt'ora in corso.

Pertanto, consideriamo opportuna la reintroduzione di una disciplina inerente la detassazione dei premi di produttività e degli straordinari, sull'esperienza e negli agevolati termini di cui al d.l. 27 maggio 2008 n. 93.

✓ Ammortizzatore sociale unico

Appreziamo la norma che consente l'attivazione di una cassa di integrazione straordinaria per cause di crisi aziendali e riorganizzazioni per le quali non è stato possibile completare il programma di recupero per motivi non imputabili al datore di lavoro. Tuttavia, riteniamo vada anche completata, in tempi rapidi, la riforma sistematica degli ammortizzatori sociali. Da tempo sosteniamo l'impellenza di introdurre un unico ammortizzatore sociale su base nazionale modulato in funzione della durata della crisi d'impresa, di natura transitoria e finanziato attraverso una contribuzione unificata da parte di tutti i settori.

