

PROPOSTE EMENDATIVE CISL

Ddl 685 “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”.

ASSEGNO DI INCLUSIONE

Articolo 2

Dopo il comma 1 inserire il seguente comma 1bis

L’Assegno di inclusione è altresì riconosciuto nel caso di nuclei con un componente in condizioni di fragilità e di grave disagio psicosociale, inseriti in programmi di cura, protezione e assistenza dei servizi sociali, sanitari e sociosanitari, anche in collaborazione con le strutture del Terzo settore, a seguito di valutazione multidimensionale dei servizi sociali o sociosanitari e da essi certificati secondo criteri, procedure e modalità da definirsi con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, previo accordo in Conferenza unificata, emanato entro 90 giorni dall’approvazione della presente legge.

Al comma 3 inserire dopo le parole “comma 1” le parole “e comma 1bis”.

L’emendamento intende ampliare la platea categoriale dei possibili percettori dell’Assegno unico ai nuclei con componenti in particolari condizioni di grave disagio psicosociale in carico ai servizi sociosanitari, che, analogamente alle condizioni già definite nel decreto, risultano di difficile immediato inserimento nel mondo del lavoro.

Articolo 2

Al comma 2, lettera b), numero 2) tra il secondo ed il terzo periodo aggiungere il seguente “La soglia reddituale di cui sopra è aumentata a 9.360 euro, moltiplicata secondo la stessa scala di equivalenza, nel caso in cui il nucleo familiare si trovi in locazione con contratto regolarmente registrato.”

Tenendo conto del sostegno economico devoluto in favore delle famiglie beneficiarie che si trovano in locazione, l’emendamento riporta per loro la soglia reddituale di accesso alla prestazione al livello vigente, evitando per tale causa un restringimento dei beneficiari in tale condizione.

Articolo 2

Al comma 4, lettera b) eliminare le parole “con età pari o superiore a 60 anni”. Eliminare altresì la lettera c). Conseguentemente le lettere d) ed e) diventano rispettivamente c) e d).

Alternativamente:

Al comma 4, lettera c) dopo le parole “come definiti all’articolo 6, comma 5” aggiungere le seguenti “e di 0,25 per ciascun componente maggiorenne senza carichi di cura con età inferiore a 60 anni”.

Alternativamente:

Al comma 4 sostituire il testo della lettera c) con il seguente: “di 0,25 per ciascun altro componente maggiorenne con età inferiore a 60 anni”.

La scala di equivalenza prevista nel testo del decreto non considera i componenti del nucleo senza carichi di cura con età compresa tra 18 e 59 anni. Gli emendamenti indicati introducono al contrario un peso per i medesimi. Nel primo caso estende semplicemente il peso previsto per gli over 60 anche a tutti i maggiorenni con età inferiore, ristabilendo quanto attualmente previsto per l’RdC. Nel secondo si prevede un peso specifico (0,25) per i componenti in questione. Nel terzo caso il diverso peso specifico (0,25) viene previsto per tutti componenti con età tra 18 e 59 anni prescindere o meno che abbiano carichi di cura. Ovviamente il costo nei tre casi è sensibilmente differente: più elevato nel primo e più contenuto nell’ultimo.

Dopo l’Articolo 3 aggiungere il seguente

Articolo 3bis

“Le soglie ISEE, reddituali e patrimoniali indicate all’Articolo 2, lettera b), numeri 1), 2), 3) e 4), nonché all’Articolo 3, commi 1, 5, 6 e 7, nonché all’Articolo 12, comma 2, sono adeguate annualmente alle variazioni dell’indice del costo della vita a decorrere dal 1° gennaio 2025. Con la medesima tempistica e modalità è altresì adeguato annualmente alle variazioni dell’indice del costo della vita l’importo mensile indicato all’Art. 12, comma 7.”

L’emendamento permette una piena indicizzazione di tutti i parametri contenuti nel provvedimento con riguardo all’Assegno d’inclusione, evitandone una possibile erosione in termini reali per via dell’inflazione.

MERCATO DEL LAVORO

Art. 9 - Offerte di lavoro e compatibilità con l’Assegno di inclusione

- All’art. 9, comma 1, lett. a), sostituire “senza limiti di distanza nell’ambito del territorio nazionale” con “nei limiti di distanza previsti dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 aprile 2018”.
- All’art.9, comma 1, lett. d), sostituire “qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto” con ““nei limiti di distanza previsti dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 aprile 2018”.

I due emendamenti sono volti ad equiparare il criterio della distanza e dei tempi di percorrenza dalla sede di lavoro riferita all’offerta di lavoro congrua a quello stabilito per i percettori di Naspi, vale a dire perdita dell’indennità al primo rifiuto, se il lavoro è entro 50 km (o raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici) durante i primi 12 mesi di indennità, entro 80km (o raggiungibile in 100 minuti con mezzi pubblici) decorsi 12 mesi, in coerenza con l’art. 36 della Costituzione Italiana.

Art. 24 - Contratti a termine

- All’art.24, comma 1, lett. b), sostituire “e comunque entro il 30 aprile 2024” con “e comunque entro il 31 dicembre 2023”.
- All’art.24, comma 1, lett. b), prima di “esigenze” aggiungere “specifiche”.

La fase transitoria prevista introduce una causale di legge amplissima ("esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti" individuali) che, per la sua genericità, può dar luogo ad abusi rischiando di tornare ad alimentare il contenzioso giudiziario. I due emendamenti sono volti, da una parte, ad abbreviare la durata della fase transitoria (considerando che il decreto Sostegni bis - che è legge dal giugno 2021 - già affida alla contrattazione collettiva l'individuazione delle causali per proroghe e rinnovi, anche se non per il primo contratto a termine superiore ai 12 mesi), dall'altra ad evitare che possano essere adottate causali eccessivamente generiche.

- Il comma 28 dell'art.2 della legge n.92/2012 è sostituito dal seguente: "Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari alle seguenti percentuali della retribuzione imponibile ai fini previdenziali:
 - 2,5% per contratti di durata inferiore a 30 giorni;
 - 2% per contratti di durata compresa tra 31 e 60 giorni;
 - 1,5% per contratti di durata compresa tra 61 e 120 giorni;
 - 1% per contratti di durata superiore a 120 giorni.

Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico, nonché nelle ipotesi di cui al comma 29.

Gli importi derivanti dai contributi di cui sopra sono destinate ad un fondo nazionale per sostenere la previdenza dei giovani."

L'emendamento è volto a ridurre il numero di contratti di breve durata che espongono i lavoratori ad insicurezza e discontinuità lavorativa, rimodulando il costo del contratto a termine per il datore (oggi pari, indipendentemente dalla durata, all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, più lo 0,5% ad ogni rinnovo) in modo inversamente proporzionale alla sua durata, per cui più è breve il contratto, maggiore dovrà essere il costo del suo utilizzo. Le maggiori risorse che se ne ricaverrebbero, dovrebbero essere destinate al finanziamento di un fondo nazionale per sostenere la previdenza dei giovani.

Art. 26 - Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

- All'art.26, comma 2, cancellare la lettera a).

L'emendamento è volto ad evitare la limitazione dell'informativa ai soli casi di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente" automatizzati, scelta che ridurrebbe la portata dell'obbligo informativo, nei confronti sia dei lavoratori che delle rappresentanze sindacali, dal momento che molte piattaforme potrebbero dichiarare di utilizzare sistemi decisionali solo parzialmente automatizzati, ponendosi il problema di come verificare tale dichiarazione.

Art. 37 - Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

- All'art.37, comma 1, cancellare la lettera b).

L'emendamento cancella la possibilità di ricorso al contratto per prestazioni occasionali per realtà produttive di più ampie dimensioni nell'ambito dei congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento, che può disincentivare l'impiego di lavoratori con tipologie contrattuali standard.

All'art. 40, dopo comma 2, inserire comma 2 bis:

All'articolo 51, comma 4, lettera b), primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: «di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi» sono sostituite dalle seguenti: « di riferimento vigente al momento della stipula o della rinegoziazione del prestito o, se minore, alla fine del mese precedente a quello di pagamento delle singole rate e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi».

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal 1° giugno 2023. Con riguardo ai contratti stipulati prima del 1° giugno 2023, le nuove misure si applicano alle rate in scadenza da tale data.

L'emendamento ha lo scopo di superare una palese stortura della norma relativa alla tassazione dei fringe benefit, contenuta nel TUIR, riconducibili alla concessione dei prestiti ai dipendenti. Secondo l'attuale normativa la tassazione sarebbe calcolata facendo riferimento alla differenza tra il tasso ufficiale di sconto individuato alla fine dell'anno in cui sono state pagate le rate del prestito e il tasso applicato al prestito stesso. Ciò, in periodi come l'attuale di brusca crescita dei tassi ufficiali, determina di fatto un'ingiusta indicizzazione di prestiti erogati a tasso fisso, con il paradosso di generare un aggravio per i dipendenti beneficiari del prestito tale da, a determinate condizioni, non solo annullare qualsiasi beneficio ma addirittura porre i dipendenti stessi in condizioni peggiori rispetto a quella della clientela bancaria ordinaria. Va peraltro ricordato che il tasso di interesse nella concessione dei prestiti si configura come "il prezzo del rischio" che nella fattispecie di prestiti concessi a lavoratori dipendenti è assolutamente residuale per le aziende datrici di lavoro che detengono alla fonte ampi strumenti di conoscenza della salute finanziaria del beneficiario e di possibile rivalsa economica nei suoi confronti. Si sostanzia quindi una casistica in cui nella costruzione del tasso la componente di "sconto" considerabile come benefit incide in modo marginale rispetto a quella derivante dalla valutazione del merito creditizio. Si ritiene quindi opportuno ridisegnare la norma, calcolando l'eventuale benefit dal raffronto del tasso attribuito al prestito col tasso di riferimento al momento della concessione o, se minore, con quello coincidente col periodo di pagamento delle rate.