



**Memoria UIL in merito all'audizione nell'ambito del Disegno di legge 672 recante
"Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale"**

**Presso X Commissione Permanente Affari Sociali, Sanità, Lavoro pubblico e privato, Previdenza
Sociale del Senato della Repubblica**

27 marzo 2024

Onorevole Presidente, Onorevoli Senatrici e Senatori,

non ci ha mai affascinato la parola "semplificazioni" contenuta nel titolo del Disegno di Legge in esame. È un termine che si è troppo spesso tradotto, nei vari interventi legislativi succedutesi negli anni, nella riduzione di tutele e diritti per lavoratrici e lavoratori. E ciò, purtroppo e ancora una volta, viene confermato dalla lettura delle modifiche normative che si intendono apportare con il testo oggetto dell'odierna audizione.

Se l'obiettivo, come esplicitato chiaramente in premessa dalla Relatrice del testo, Senatrice Mancini e condivisibile nell'intento, è volto a *"correggere le tante complicazioni e storture della legislazione vigente...apportando modifiche rispettose dell'assetto delle tutele e dei diritti esistenti...al fine di un miglior accesso al lavoro e alla gestione delle fragilità che il mercato del lavoro propone"*, gli interventi che si propongono sono, viceversa, orientati a destrutturare e deregolamentare oltremodo il mercato del lavoro.

Siamo infatti in presenza di modifiche che intervengono esclusivamente a favore dei datori di lavoro, riducendo fortemente diritti e tutele per le lavoratrici e lavoratori.

È un Disegno di Legge che introduce una sfrenata, e non fisiologica e contrattata, apertura alla flessibilità delle aziende nella gestione dei rapporti di lavoro, che inevitabilmente si tradurrà in un forte aumento della precarietà che è proprio ciò che un Governo responsabile dovrebbe contrastare e non incentivare come invece questi interventi correttivi si propongono.

Sono i dati delle Comunicazioni Obbligatorie diffusi dal Ministero del Lavoro a parlare e non la UIL. Dati amministrativi, reali, frutto di comunicazioni che ogni giorno le aziende effettuano con l'Unilav e l'Unisomm quando intendono accendere o chiudere rapporti di lavoro o quando devono attivare tirocini extracurriculari che non sempre sono genuini. E la fotografia è che nel 2023 i datori di lavoro hanno attivato oltre 13 milioni di rapporti di lavoro, di cui l'82,8% con contratti temporanei, se non piace il termine precari. Un'incidenza che è purtroppo in aumento rispetto al 2022. E allora ci domandiamo, in un Paese dove cresce il malcontento lavorativo causato da insicurezza ed instabilità lavorativa, a cui si accompagnano basse retribuzioni, scarsa formazione anche in salute e sicurezza con le tristi conseguenze che giornalmente si registrano, difficoltà a raggiungere una pensione dignitosa, il tutto soprattutto per giovani e donne, quale sia la ratio di questo DDL se non quello di favorire gli interessi datoriali aumentando ulteriormente la flessibilità lavorativa.

Ciò lo riscontriamo nella modifica che si intende attuare all'art. 19 del d.lgs 81/2015 in tema di **contratto a tempo determinato**. Troviamo assolutamente insostenibile ed inaccettabile l'ipotesi di 24 mesi di contratto totalmente acausale, eliminando quel necessario rinvio alla contrattazione collettiva

sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, di poter stabilire le specifiche esigenze, di settore o comparto, che rendano fisiologico il ricorso alla temporaneità di un contratto di lavoro.

È chiarissimo lo spirito di questo intervento correttivo che è volto a deflazionare i casi di contenzioso per violazione della causale apposta al contratto, con l'evidente rischio dell'azienda di dover trasformare il contratto a tempo indeterminato. Ma per noi che non siamo datori di lavoro, bensì rappresentanti delle lavoratrici e lavoratori, non possiamo accettare che la riduzione del danno alle aziende, ricada su un maggior danno per chi viene assunto con contratti temporanei attivati, prorogati e rinnovati per diversi anni, senza che sia indicata una motivazione.

Chiediamo quindi di cassare tutte le proposte correttive all'art. 19 d.lgs 81/2015, compreso l'aumento delle proroghe da 4 a 5 e la riduzione da 180 a 120 giorni per l'impugnazione stragiudiziale nell'ambito del doppio termine di decadenza.

Per la UIL il contratto a tempo determinato deve vedere obbligatoriamente, e fin dall'inizio, causali stabilite dalla sola contrattazione collettiva di cui all'art.51 del d.lgs 81/2015 in base ad oggettive e fisiologiche esigenze di settore o comparto. Inoltre, e qui avanziamo noi una proposta al legislatore, chiediamo un intervento normativo volto a far costare "molto di più", rispetto ad oggi, le assunzioni con contratti a scadenza, qualunque sia la tipologia utilizzata. Un costo maggiorato per i datori di lavoro, ma a ristoro delle lavoratrici e lavoratori precari che dovrebbe realizzarsi attraverso la costituzione, come più volte proposta dalla Uil, di una "pensione contributiva di garanzia" volta ad assicurare a chi ha carriere lavorative temporanee e discontinue, un assegno pensionistico dignitoso. Ma aggiungiamo, come UIL, anche un'altra proposta che va nella direzione di accrescere diritti e tutele per le lavoratrici e lavoratori con contratti temporanei. Mutuando la disciplina dell'apprendistato, e nello specifico l'istituto del contingentamento, sarebbe auspicabile introdurre l'obbligo di stabilizzazione di una percentuale di occupati temporanei, prima di poterne assumere di nuovi. Tutto questo mix di proposte che lancia la UIL, da una parte favorirebbe il passaggio da uno status di incertezza perenne a quello di ingresso nella stabilità lavorativa per quei 3 milioni di occupati a termine rilevati dall'Istat, dall'altra aiuterebbe a correggere proprio quelle *storture* presenti nella vigente legislazione e citate dalla Relatrice di questo Disegno di Legge.

Ma le nostre criticità sugli interventi inseriti in questo Disegno di Legge, non si fermano a quanto appena detto, ma si estendono anche alle novità in tema di **somministrazione a tempo determinato**, che seguono a breve distanza di tempo, quelle sulla somministrazione a tempo indeterminato inserite nel Disegno di Legge 1532-bis attualmente in discussione. Su queste ultime abbiamo già avuto modo di esprimere forte disappunto in occasione dell'audizione dello scorso gennaio, poiché esentare le aziende utilizzatrici dalla percentuale del 30% di somministrati a tempo determinato seppur dipendenti a tempo indeterminato dalle APL, determinerebbe una netta separazione tra azienda e lavoro che potrebbe diventare totalmente esternalizzato, con un aumento non solo della precarizzazione ma anche del rischio di un aumento delle intermediazioni illecite di manodopera che sono sempre più presenti nel nostro mercato del lavoro.

A questa criticità oggi aggiungiamo anche l'intervento correttivo che si intende apportare con il Disegno di Legge oggetto di questa audizione, sempre in tema di somministrazione, laddove si prevede il superamento del criterio della sommatoria ai fini del raggiungimento del tetto percentuale complessivo di tempi determinati presso l'azienda utilizzatrice. La modifica normativa, infatti, pur abbassando la percentuale al 20%, riserva quest'ultima ai soli tempi determinati in somministrazione, con la conseguenza che l'azienda utilizzatrice potrà disporre di un bacino più ampio, rispetto ad oggi, di lavoratrici e lavoratori a tempo determinato tra diretti ed indiretti. Se infatti a normativa vigente, attualmente il tetto complessivo è del 30%, a seguito di questa modifica legislativa diventerebbe del 40%. E restando sempre in tema di somministrazione a tempo determinato, la UIL manifesta tutta la sua contrarietà anche sulle proposte di eliminazione della durata massima (24 mesi) e delle causali per questa tipologia contrattuale. Ciò si tradurrebbe, infatti, nella totale assenza di "paletti" per le Agenzie di Somministrazione e per le aziende utilizzatrici e, di contro, una maggiore insicurezza ed instabilità lavorativa e di vita per le lavoratrici e lavoratori in somministrazione. Insomma, l'obiettivo perseguito da

questo Disegno di Legge non è il “*miglior accesso al lavoro*” (per richiamare ancora una volta i buoni propositi espressi nella premessa del testo in esame), quanto un incremento smisurato della precarietà.

Per non parlare della assurda proposta emendativa all’articolo 2103 c.c. che, seppur non richiamato nel Disegno di Legge andrebbe a modificare anche l’art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto norme identiche. Riteniamo l’intervento modificativo non solo assolutamente irricevibile dalla UIL, ma anche in contrasto con le numerose e consolidate pronunce della Cassazione che tengono saldo il principio della irriducibilità della retribuzione, comprensiva dei **superminimi**, anche in caso di ius variandi delle mansioni.

Rispetto alla modifica sull’**offerta di conciliazione**, anche qui leggiamo l’ennesimo “favore” ai datori di lavoro. Riteniamo irricevibili tutte le modifiche che si intendono apportare all’art. 6 del d.lgs 23/2015. Si prevede infatti un allungamento del momento in cui il datore può offrire l’importo per evitare che la lavoratrice o il lavoratore impugnino un contratto, spostando tale momento entro i termini di impugnazione giudiziale. In pratica, se fino a ieri il datore di lavoro che “temeva” una impugnazione del contratto da parte della/del dipendente, offriva entro i termini stragiudiziali, un importo tra le 3 e 27 mensilità e la/il dipendente che accettava l’offerta perdeva definitivamente il diritto a impugnarlo giudizialmente, con questo intervento correttivo il datore di lavoro offrirà l’importo conciliativo solo dopo che il dipendente gli ha “notificato” la volontà di impugnare il contratto. E’ chiaro l’intento del legislatore di “non far mettere mano al portafoglio” al datore di lavoro finché quest’ultimo non abbia la certezza dell’impugnazione del contratto da parte della/del dipendente.

Siamo fortemente stupiti degli interventi correttivi agli artt. 26 e 55 del d.lgs 151/2015 in tema di dimissioni. Guardate Onorevoli Senatrici e Senatori, eliminare l’istituto della **convalida presso l’Ispettorato del Lavoro delle dimissioni** delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, lo riteniamo un atto irresponsabile nei confronti sia della genitorialità, sia dell’inclusione delle madri lavoratrici nel mondo del lavoro. Conosciamo tutte e tutti cosa succedeva ai tempi delle dimissioni in bianco, quanti fogli bianchi fatti firmare alle giovani assunte per poi buttarle fuori dall’azienda nel momento in cui aspettavano un figlio. Invece di reintrodurre le dimissioni in bianco, altro favore a quei datori di lavoro che vedono come un problema la madre lavoratrice, sarebbe più responsabile mettere in atto serie e strutturali politiche di supporto alla conciliazione vita-lavoro delle donne e a misure che favoriscano la genitorialità condivisa. Per queste motivazioni, respingiamo fermamente tutte le proposte di modifica contenuta nei due articoli del Disegno di Legge 672, compresa quindi anche la proposta di introdurre l’istituto delle **dimissioni per fatti concludenti** dopo 20 giorni consecutivi. Notiamo che il legislatore ancora una volta gioca la carta di ridurre le tutele per le lavoratrici e lavoratori ad esclusivo vantaggio “economico” del datore di lavoro che sarebbe in tal modo esentato dal pagamento del ticket licenziamento.

Rispetto alle modifiche apportate al D.lgs 81/2008, in materia di **sospensione dell’attività** e sulla proposizione del ricorso da parte del datore di lavoro, riteniamo che anche in questo provvedimento si prosegua nel tentativo di indebolire, invece che rafforzare, l’azione di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Non è pensabile, infatti, che si lasci alla discrezionalità dell’Organo di vigilanza la valutazione della gravità delle violazioni in materia di salute e sicurezza, le cui fattispecie sono rigorosamente elencate nell’Allegato I del D.lgs 81/2008, che oggi si intende eliminare. L’inosservanza di obblighi – per prenderne ad esempio qualcuno – come l’elaborazione del DVR, l’erogazione della formazione e dell’addestramento o la dotazione di protezioni verso il vuoto, che mettono gravemente a rischio la salute e la sicurezza di lavoratori e lavoratrici, devono, sempre e senza alcuna deroga, prevedere la sospensione dell’attività lavorativa. Anche riguardo alla modifica che si intende introdurre relativamente alla riduzione dei termini di presentazione dei ricorsi contro la sospensione dell’attività e di pronuncia dell’Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, esprimiamo la nostra contrarietà, poiché

riteniamo estremamente oneroso attribuire all'Ispettorato un impegno difficilmente sostenibile, considerando la scarsità dell'organico oggi in campo.

La UIL ritiene assolutamente inaccettabile la modifica all'art. 4 del DL 34/2014 in tema di **Durc**, con riferimento alla possibilità del rilascio di tale documento in presenza di uno **scostamento tra somme denunciate e somme versate** come prevista nel nuovo comma 2 bis, secondo capoverso. La motivazione del nostro dissenso deriva dal fatto che tale scostamento si traduce in un "effettivo" mancato versamento della contribuzione alla Cassa Edile, comprensivo di diverse voci, tra cui il salario differito, le ferie, la 13ma mensilità e tutti i contributi obbligatori previsti dal contratto. È quindi evidente il danno diretto a lavoratrici e lavoratori. Oltretutto il rilascio del Durc positivo a fronte di uno scostamento fino al 3% determinerebbe una rincorsa alla regolarizzazione che nel settore edile è un problema già oggi. Facciamo presente che le Parti Sociali e la bilateralità di settore hanno definito accordi che rendono possibile sanare potenziali discrepanze o errate denunce da parte delle aziende, per cui riteniamo inutile un intervento legislativo che superi quanto stabilito in sede di contrattazione. La modifica che si intende apportare rischierebbe non solo di danneggiare le lavoratrici ed i lavoratori che vedrebbero a rischio la loro contribuzione/retribuzione, ma subirebbero un danno anche le imprese che si sono dimostrate essere sempre sane e regolari.

Diversamente riteniamo utile la specifica introdotta dal comma 2 bis, primo capoverso, relativa ai soli casi di mere irregolarità in assenza di omissioni contributive.

Accogliamo positivamente l'integrazione proposta all'art. 1, comma 3, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, già recentemente modificato dal c.d. "Decreto Trasparenza", (D.lgs. 104/2022) di "attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea" e dal c.d. Decreto Lavoro, convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85. Come Uil siamo intervenuti più volte durante i diversi iter legislativi suddetti, sostenendo la necessità di dover ampliare e rafforzare gli **obblighi informativi nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici**, in modo da innalzarne il relativo livello di tutela. Tale obiettivo è stato perseguito attraverso specifiche disposizioni, con cui sono state introdotte prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro e la previsione di una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore e alla lavoratrice al momento dell'instaurazione del rapporto. Con il Decreto Lavoro, in realtà, si è introdotta una limitazione, anche se solo parziale degli obblighi in capo alle organizzazioni che ricorrono a sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati. Nello specifico del DDL in oggetto, crediamo che le informazioni a cui fa riferimento il comma 3 dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n.152, in occasione della loro trasmissione per iscritto al lavoratore e alla lavoratrice, devono in aggiunta contenere il rinvio alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, ai contratti collettivi nazionali e, ove presenti, ai contratti collettivi aziendali, resi disponibili al lavoratore e alla lavoratrice mediante consegna a mano, trasmissione via mail o altro mezzo equipollente.

Riguardo alle modalità di svolgimento del **lavoro agile**, la Contrattazione Collettiva, nazionale e decentrata, ne ha già largamente disciplinato ogni aspetto, soprattutto negli ultimi 4 anni, e spesso anche in melius rispetto alla Legge. Coerentemente con questa impostazione, crediamo che qualsiasi modifica o integrazione legislativa debba essere supportata da un accordo sindacale.

Venendo all'analisi delle **modifiche al testo unico delle imposte sui redditi**, inserite nell'art. 7 del Disegno di Legge, l'estensione del periodo di imposta dal 12 al 16 gennaio prevista dal comma 1 lettera a), non ha un impatto fiscale sulla tassazione del reddito da lavoro dipendente.

Per gli altri commi, trattandosi di migliorie in tema di welfare aziendale, il riscontro della UIL è positivo. Va bene, ad esempio, l'aumento del buono pasto elettronico da 8 a 10 euro, in adeguamento all'incremento del livello dei prezzi (lettera b, numero 1 del comma 1). Alla lettera b), numeri 2 e 3, vengono aggiunte nuove ipotesi condivisibili a quelle già previste nell'articolo 51, c. 2 come il rimborso delle spese di affitto sostenute da studenti iscritti a corsi universitari o di istruzione tecnica superiore aventi sede ad una distanza superiore a 50 chilometri rispetto alla residenza dello studente iscritto, spese per la cura e assistenza sanitaria di animali domestici legalmente detenuti e spese per l'acquisto

di prodotti farmaceutici e presidi sanitari non rimborsati dal servizio sanitario nazionale. In linea generale, le rivalutazioni di alcuni importi in euro e secondo l'indice ISTAT, in correlazione all'aumento del costo della vita anno per anno sono di per sé positive.

La situazione economica complessa che stiamo tuttora vivendo, dovuta in parte ai conflitti bellici in corso e ad un'inflazione ancora alta, continua ad incidere negativamente sui salari delle lavoratrici e dei lavoratori, con forti ricadute anche sulla capacità della Contrattazione Collettiva di secondo livello di redistribuire la ricchezza prodotta nelle aziende e nei territori. Questo contesto economico incerto e complicato non aiuta, infatti, imprese e Organizzazioni sindacali nella predeterminazione di schemi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione attraverso cui negoziare premi di risultato che possono beneficiare dell'aliquota agevolata, ad oggi, al 5% introdotta con l'articolo 1, commi 182-189, legge 208/2015, modificata successivamente dalle leggi di Bilancio del 2017 e del 2018. Come abbiamo ripetutamente sostenuto in molte sedi, anche istituzionali, la Uil propone la detassazione totale del **premio di produttività** e l'eliminazione del principio dell'incrementalità dei parametri di cui sopra per ottenere il beneficio fiscale, così come viene ripreso nel DDL in oggetto. Tale disposizione contribuirebbe -insieme ad altre rivendicazioni sindacali, tra cui la detassazione degli aumenti contrattuali- a sopperire alla perdita del potere d'acquisto dei salari nel nostro Paese.

Passando agli interventi correttivi in materia di legislazione previdenziale, con riferimento all'intervento correttivo previsto all'art. 8 del Disegno di Legge, viene introdotta una deroga, per gli anni 2023 e 2024, all'art. 5 c. 9 del D.L. 95/2012 il quale determina il divieto, per **i lavoratori delle amministrazioni pubbliche che abbiano raggiunto il diritto o siano prossimi alla quiescenza**, di assumere incarichi dirigenziali, di studio, di consulenza, direttivi o cariche in organi di governo o di amministrazione nelle pubbliche amministrazioni.

Per la Uil la ratio di tale norma, che ricordiamo è temporanea, non può porsi in contrasto con l'esigenza fondamentale di investire in assunzioni di personale nella pubblica amministrazione. È fondamentale lo sblocco del turnover e l'assunzione di giovani nella Pa, come sosteniamo in ogni sede, per uscire da un'ottica emergenziale e ridare slancio alla nostra pubblica amministrazione, gravemente sottodimensionata in termini di organico.

Mantenere in servizio personale prossimo alla pensione può avere una sua logica soltanto se non viene posto in antitesi alla suddetta necessità di assunzioni, e se orientato ad attività di tutoraggio e di formazione del personale più giovane, per non disperdere l'esperienza accumulata in una vita di lavoro.

L'art. 13 del Disegno di Legge interviene in materia di **sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali**, modificando l'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n.463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n.638.

Nello specifico, si riduce l'importo minimo della sanzione, che passa da 10.000 euro a 5.000 euro, e si estende l'importo massimo, che passa da 50.000 a 100.000. L'importo della sanzione, inoltre, non potrà essere maggiore di 10 volte l'ammontare dei contributi omessi.

La base giurisprudenziale su cui si fonda la modifica è quella della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che sostiene il principio di proporzionalità tra le infrazioni commesse e le sanzioni sostenute. Per la UIL l'incremento del limite massimo a 100.000 euro è da ritenere positivo in quanto amplia l'effetto dissuasivo della sanzione. Ravvisiamo, tuttavia, come la diminuzione del limite inferiore rischi di trascendere l'intento di riequilibrare la giusta proporzionalità tra infrazione e sanzione. Tale modifica si colloca in continuità con le disposizioni già effettuate dal Governo in materia di versamenti contributivi e fiscali, con il rischio di incentivare ulteriormente un'evasione fiscale e contributiva che nel nostro Paese presenta livelli record.

In merito all'articolo 15, la norma elimina il limite di **deducibilità dei contributi destinati alla previdenza complementare**, attualmente pari a 5.164,57 euro annui.

Sebbene per la Uil sia condivisibile l'intento di incentivare e sostenere l'adesione dei lavoratori alle forme di previdenza complementare, farlo attraverso l'eliminazione della suddetta soglia di deducibilità

ci desta forte preoccupazione. Ravvisiamo infatti il rischio che tale disposizione vada a vantaggio soprattutto dei redditi più alti, e che si configuri come un nuovo, ulteriore modo per sfuggire all'imposizione IRPEF ordinaria. Un modo più efficace ed equo per incrementare il numero di adesioni, a nostro avviso, dovrebbe essere quello di aprire un nuovo semestre di silenzio-assenso, accompagnato da una convinta campagna di informazione istituzionale che veicoli a tutti i lavoratori e le lavoratrici i vantaggi fiscali e previdenziali dell'iscrizione ai fondi pensione.