



Senato della Repubblica

XIX Legislatura

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

**Documento di osservazioni e proposte
Audizione nell'ambito dell'esame della proposta di legge
in materia di lavoro e legislazione sociale
(DDL A.S. 672)**

4 aprile 2024

Signor Presidente, Onorevoli Senatori,

un sentito ringraziamento per l'opportunità offerta alla **C.L.A.A.I. – Confederazione dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese** di fornire il proprio contributo in merito alla discussione sulla proposta di legge in materia di lavoro e legislazione sociale.

La C.L.A.A.I.:

la C.L.A.A.I. è tra le principali Confederazioni datoriali di rappresentanza degli interessi dei lavoratori autonomi, delle realtà imprenditoriali e dei datori di lavoro Artigiani, costituitasi nel lontano 1954.

È da sempre chiamata a rappresentare e tutelare in via prioritaria la platea delle realtà Artigiane, sino esse costituite in forma di lavoro autonomo ovvero di impresa, con o senza dipendenti.

In quanto "Associazione sindacale a livello nazionale" (come riconosciuto dal Ministero del Lavoro – da ultimo – con Provvedimento 23.12.2013), è certamente uno dei soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, anche in ragione del fatto che da sempre è primo attore, unitamente alle altre Organizzazioni Sindacali e Datoriali di settore, nelle fasi di negoziazione e stipula di tutti i contratti collettivi dell'Artigianato – siano essi a livello nazionale, territoriale / regionale o provinciale – e degli Accordi Interconfederali sulle più disparate tematiche del mondo sindacale (tra questi, di grande importanza ed impatto sono gli Accordi istitutivi / di regolamentazione della Bilateralità, del Welfare e della Sicurezza sul lavoro e quelli in materia di rappresentatività).

Sul DDL A.S. 672

Premessa e considerazioni di carattere generale:

in termini complessivi, esprimiamo il nostro ovvio favorevole giudizio sulla filosofia e sull'impianto complessivo del disegno di legge in oggetto, rilevando come l'auspicata approvazione ed imminente entrata in vigore dello stesso potrà contribuire in particolare a semplificare e portare finalmente chiarezza circa il vigente complesso sistema normativo in tema di Lavoro Atipico, Contratti di lavoro a termine, Periodo di prova, Lavoro a Distanza, Premi di Produttività e Dimissioni.

Nel merito, ci preme infatti sottolineare alcuni aspetti per noi rilevanti, quali:

Le ipotesi di apposizione del termine al contratto (art. 2 del DDL A.S. 672):

il comparto dell'artigianato, che – come detto sopra – la C.L.A.A.I. rappresenta da sempre ed in via prioritaria, è caratterizzato da una pluralità di micro-realtà – operanti in tutti i diversi settori produttivi e dei servizi alle imprese ed alla persona – le quali, per espressa previsione legislativa (L. 443/1985 e s.m.i., "Legge Quadro Artigianato"), devono rispettare precisi limiti dimensionali ed occupazionali.

Peraltro, al di là dei meri valori di legge, i dati camerali attestano che il numero medio dei dipendenti nelle realtà artigiane si attesta a poco più di tre addetti.

Per tali oggettive ragioni è normale sostenere che, nell'Artigianato, il contratto a tempo determinato non possa in alcun modo essere considerato una forma di “precariato”, bensì la più concreta soluzione che tende a coniugare le rigidità che tuttora si riscontrano nel *corpus* normativo lavoristico (che, nei fatti, non differenzia in alcun modo la grande impresa da quella artigiana di piccolissime dimensioni) con le esigenze produttive e di servizio – incostanti per quantità e frequenza – imposte dalle ferree regole di mercato e da una concorrenza globalizzata che, oggi più che mai, attanaglia anche (e, forse, soprattutto) i piccoli datori di lavoro artigiani.

Il contratto a termine rappresenta sovente la più efficace forma contrattuale che, coniugando le imprevedibili esigenze produttive e l'assoluta legalità normativa e retributiva, riesce ad aiutare le nostre microimprese a non inabissarsi.

Tale tipologia contrattuale non va quindi “demonizzata”, ma – anzi – incentivata, in tutte le sue forme.

Del resto, a differenza di altre imprese ben più strutturate, è assoluto interesse del datore di lavoro non disperdere, se non costretto e con l'impegno verso sé stesso, a riassumere appena le condizioni lo consentano, le professionalità – ancorché a termine – che egli stesso ha concorso a formare.

È quindi auspicabile una vera e propria, nonché strutturale, liberalizzazione delle ipotesi previste – oggi saggiamente proposte in seno all'art. 2 del DDL – nelle quali è legittimamente possibile ricorrere al contratto a tempo determinato, senza necessità di esistenza e di prova della “causale”, all'interno del limite massimo di 24 mesi, quale somma di tutti contratti a tempo determinato stipulati tra le medesime parti.

Siamo certi che tale “liberalizzazione” andrebbe nella direzione della spinta e dell'impulso al mercato del lavoro e non al “precariato”;

il periodo di prova nel contratto a termine (art 5 del DDL A.S. 672):

auspicabili, inoltre, le modifiche al decreto legislativo n. 104 del 2022, previste all'art. 5 del DDL A.S. 672, in materia di durata del periodo di prova nel contratto a tempo determinato.

L'entrata in vigore del D.Lgs. 104 aveva infatti creato oggettivi dubbi interpretativi – e rischi di contenzioso – in ordine ai criteri da adottare per l'esatta determinazione di tale ridotto periodo di prova nel contratto a termine.

Resta ferma l'assoluta necessità di inserire nel testo oggi in esame l'espresso rinvio alla contrattazione collettiva, nelle sue diverse accezioni, quale principale, competente e più congeniale sede deputata alla regolamentazione dello specifico istituto in oggetto (rinvio che, purtroppo, nella proposta legislativa oggettivamente manca).

Rispetto a quanto precede, il meccanismo introdotto in via legislativa si porrebbe quale “indirizzo” alle parti sociali sulla loro regolamentazione ed opererebbe in via suppletiva per quei soli settori / comparti momentaneamente privi di regolamentazione contrattuale collettiva.

Nulla da eccepire rispetto alla casistica dei contratti a termine di durata pari o superiore ai 12 mesi (per i quali sono applicabili i termini di prova del corrispondente rapporto a tempo indeterminato).

Sarebbe invece opportuno che la norma andasse ad introdurre una durata minima del periodo di prova, così da evitare possibili censure rispetto a quantificazioni che – in funzione del mero “riproporzionamento” in dodicesimi – al vaglio del Giudice del Lavoro potrebbero apparire estremamente ridotte (e quindi inidonee a “consentire il patto che forma oggetto del periodo di prova”).

Alle considerazioni che precedono, deve aggiungersi l'auspicio del corretto coordinamento con le altre normative all'esame parlamentare, tra queste in particolare l'art. 6 del DDL A.C. 1532-bis, che propone di regolamentare il medesimo istituto contrattuale in termini completamente diversi;

le informazioni dei lavoratori ed il rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 4 del DDL A.S. 672):

intervento volto ad una concreta semplificazione, questo articolo del DDL in parola risponde efficacemente ad un'esigenza – già da noi più volte palesata – di ridurre il più possibile gli oneri (anche meramente formali) nella instaurazione e gestione dei rapporti di lavoro.

Di fatto, il contratto collettivo di lavoro già regola, efficacemente ed esaustivamente, l'intera sfera contrattuale del rapporto di lavoro, dalla sua nascita (qualificazione, periodo di prova, gestione oraria, ecc.), alla gestione (assenze, congedi, diritti e doveri reciproci, ecc.), sino alla cessazione (termini di preavviso, ipotesi di recesso, ecc.).

Il rinvio alla contrattazione collettiva, che quindi già reca al suo interno la completa regolamentazione di tali aspetti, evita inutili duplicazioni e interventi di terzi, spesso professionisti esterni con apporto oneroso per l'azienda, per ribadire concetti ed istituti che sono già insiti nel CCNL e che, per altre concomitanti normative, spesso è già parallelamente consegnato al lavoratore.

Altrettanto utile appare il rinvio alle modalità più moderne ed attuali, per la condivisione di tali discipline contrattuali collettive, prevedendo nel DDL la possibilità adempiere efficacemente all'obbligo attraverso la consegna a mano del testo contrattuale ovvero la trasmissione dello stesso via e-mail o altro mezzo equipollente;

il lavoro agile (art. 6 del DDL A.S. 672):

oramai il lavoro agile non rappresenta più una forma residuale o eccezionale della prestazione lavorativa, ma negli ultimi anni è diventato sempre più diffuso non solo nelle realtà imprenditoriali più articolate e complesse, ma anche nelle imprese di minori dimensioni.

Ferma, anche in questo caso, la contrattazione collettiva quale sede principale e prioritaria per la regolamentazione della specifica materia, sarebbe opportuna l'introduzione in via legislativa di forme incentivanti che, ad esempio, tenessero realmente conto delle specificità e peculiarità di tale "lavoro agile", svolto per definizione al di fuori delle sedi aziendali e con prestazione non strettamente vincolata al rigido "orario di lavoro" altrimenti osservato in azienda, ma con facoltà di "autogestione" della mansione nell'arco della giornata, alla sola condizione di rispettare e conseguire gli obiettivi.

Da questo punto di vista, quindi, appare in evidente contraddizione il fatto che la retribuzione, anche nel corso delle prestazioni in smart working, sia vincolata e parametrata al solo "orario di lavoro" (si pensi, ad esempio, ad un lavoratore agile in part time) e non sia invece riferita all'ottenimento del risultato, essendo esso coerente con la sua stessa natura;

Modifiche al DPR 917/1986 (art. 7 del DDL A.S. 672):

positivo giudizio anche sulle proposte al testo unico delle imposte sui redditi, così come ipotizzato all'articolo 7 del disegno di legge in esame.

In particolare, finalmente si è operato un adeguamento delle fasce di esenzione previdenziale fiscale dell'importo dei ticket restaurants (che, fermo da anni, non teneva conto delle dinamiche inflattive che nel frattempo si sono registrate) e, soprattutto, dei valori di esenzione delle indennità di trasferta Italia ed estero, tuttora fermi ad importi "in lire" risalenti agli anni '90 e tuttora ancorati alle somme di £ 90.000 / € 46,48 (trasferta Italia) e £ 150.000 / € 77,47 (trasferta estero);

Offerta di conciliazione ex D.Lgs. 23/2015 (art. 10 del DDL A.S. 672):

un plauso, da parte di questa Confederazione, rispetto a qualsiasi intervento legislativo teso – in ottica deflattiva – ad evitare l'alea, le preoccupazioni e gli oneri dei possibili contenziosi giudiziali.

Nulla da eccepire sull'articolo 10 del DDL che, certamente, si pone in tale ottica.

Ci permettiamo addirittura di auspicare un'integrazione al testo all'esame parlamentare, tesa all'introduzione di una disposizione (al pari di quanto già in vigore negli anni scorsi e successivamente abrogata) che vada a vincolare e condizionare ogni ipotesi di contenzioso giudiziale, in materia di rapporti di lavoro, all'aver preventivamente esperito un effettivo tentativo di conciliazione stragiudiziale, da svolgersi necessariamente in sede conciliativa sindacale ex articolo 2113 codice civile ovvero presso le commissioni espresse dalla bilateralità di settore ovvero quelle di certificazione.

In mancanza, il contenzioso è dichiarato sospeso, con remissione in termini delle parti per l'esperimento obbligatorio del suddetto tentativo di conciliazione;

Modifiche in materia di DURC (art. 11 del DDL A.S. 672):

L'articolo 11 in materia di DURC adotta un approccio sostanziale e non meramente formale, rendendo irrilevanti, ai fini del mancato rilascio o della revoca del documento di regolarità contributiva, sia le mere irregolarità formali che gli scostamenti minimi tra le somme dovute e quelle versate. Si tratta, infatti, di fattispecie dalle quali non emerge alcuna volontà di omissione contributiva consentendo, quindi, di prendere in considerazione esclusivamente irregolarità di tipo sostanziale.

Esprimiamo quindi una valutazione positiva ad una norma che tende chiaramente alla semplificazione degli adempimenti burocratici a cui l'artigiano deve continuamente far fronte.

Non ottenere il DURC per mere problematiche formali / burocratiche o per temporanei omessi versamenti di contributi e premi, anche minimi nel loro ammontare, può infatti determinare mancato pagamento da parte del committente per attività già effettuate ed, in ogni caso, la perdita di commesse ed attività lavorative che difficilmente potranno essere sostituite.

le dimissioni per fatto concludente (art. 12 del DDL A.S. 672):

con lo specifico passaggio si cerca finalmente di trovare una soluzione ad un fenomeno e malcostume che sta dilagando sempre più pesantemente.

È sempre maggiore, infatti, il numero di lavoratori che, pur volendo volontariamente lasciare il proprio posto di lavoro, attuano un comportamento omissivo, sparendo ad ogni effetto dal posto di lavoro, così da indurre il proprio datore di lavoro ad attivare le procedure per giungere alla cessazione del rapporto di lavoro ad esito di licenziamento disciplinare.

Già la C.L.A.A.I. e le associazioni artigiane hanno introdotto – nel rinnovo del dicembre 2021 del CCNL metalmeccanico – una normativa volta a disciplinare tale fenomeno ed è pertanto con estremo plauso che accogliamo l'intento di disciplinare tale fenomeno in maniera chiara e precisa.

Evidentemente, anche il Legislatore ha così preso coscienza – nello spirito di arginarle – delle derive comportamentali di taluni soggetti, rispetto alle attuali disposizioni ed interpretazioni in tema diritto alla NASPI a carico dell'INPS (ma, di fatto, della collettività).

Anche in questo caso, negli Atti in via di approvazione ed al vaglio del Parlamento coesistono due diverse formulazioni:

- quella proposta dall'articolo 12 del DDL A.S. 672 (**«7-bis. I commi da 1 a 4 non sono applicabili alle dimissioni dal rapporto di lavoro rassegnate, di fatto, dal lavoratore che resti assente ingiustificato dal posto di lavoro consecutivamente per un numero di giorni pari o superiore a venti»**) e
- quella proposta dall'articolo 9 del DDL A.C. 1532-bis (**«7-bis. In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo»**).

Rispetto a quanto precede, questa Confederazione ritiene che sia in realtà troppo elevato il termine di 20 giorni, individuato dal DDL A.S. 672, quale immotivata assenza dal lavoro, ai fini della ricorrenza dell'ipotesi di dimissioni per fatto concludente.

Se, infatti, 20 giorni di immotivata lontananza del lavoratore dall'impresa possono essere "ammortizzabili" all'interno di una realtà di grosse dimensioni, è impensabile che, in una impresa artigianale con uno / due dipendenti, il datore di lavoro rimanga "appeso" per almeno tre settimane, in carenza di ogni notizia da parte del proprio collaboratore, per capire se il rapporto lavorativo sia ancora in essere o se si sia profilata l'ipotesi di dimissioni fattuali.

Auspichiamo al riguardo che, quantomeno per le imprese artigiane e comunque fino a 15 addetti, tale periodo di ingiustificata assenza dal lavoro possa essere ridotto ad una settimana e senza necessità, in tal caso, di porre in essere le procedure disciplinari troppo prodromiche al successivo licenziamento del lavoratore.

Si andrebbero così a combattere tutti quei comportamenti preordinati, volontari e consapevoli di dipendenti che, pur intendendo spontaneamente cessare il proprio rapporto di lavoro, non procedono a volontarie dimissioni ma si limitano ad assentarsi ingiustificatamente dal posto di lavoro per obbligare il proprio datore di lavoro ad azionare procedura disciplinare tesa – all'esito della stessa – a procedere al licenziamento del soggetto.

Il tutto escluderebbe la possibilità, per tali soggetti inadempienti, di beneficiare egualmente della NASPI, per un periodo massimo di 24 mesi, a totale carico della collettività, dei contribuenti / aziende e dello Stato, non gravando ulteriormente sulle casse del datore di lavoro che, per effetto di tale licenziamento disciplinare, è oggi chiamato a versare all'INPS il cosiddetto "ticket licenziamenti", pari nel suo massimo a 1.900 €.

Annotazioni finali:

nel ringraziarVi nuovamente per l'attenzione dimostrata nei confronti della C.L.A.A.I., Vi proponiamo infine qualche ulteriore spunto di riflessione.

l'Artigiano non è assolutamente paragonabile ad altre tipologie d'impresa, magari ben più strutturate (quali – ad esempio – quelle industriali di medie o grosse dimensioni).

Nella realizzazione del prodotto o del servizio, il mercato richiede all'Artigiano di attuare forme di duttilità e flessibilità estreme e spesso portate all'esasperazione.

Si pensi – a mero titolo esemplificativo – ai settori dell'impiantistica civile o dell'edilizia in genere.

Frequentemente capita che il titolare sia chiamato ad effettuare manutenzioni, riparazioni o ripristini che magari impegnano sé stesso ed i propri collaboratori per 10 o 12 ore in determinate giornate, per poi seguire periodi (più o meno lunghi) dove le commesse di lavoro risultano non sufficienti a coprire l'intera giornata lavorativa.

La C.L.A.A.I. auspica pertanto un intervento che, per le Imprese Artigiane (o comunque fino a 15 addetti):

Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di lavoro e legislazione sociale (DDL A.S. 672)

- in tema di “orario di lavoro”, vada ad integrare il D.Lgs. 66/2003 andando a promuovere / validare (anche in assenza di specifica contrattazione collettiva) le regolamentazioni aziendali prevedendo altresì – anche a livello sperimentale – regimi di flessibilità degli orari di lavoro, nell’ovvio rispetto dei limiti massimi legislativi (ordinario 40 ore settimanali medie / annue, straordinario 48 ore settimanali medie / annue);
- in tema di “lavoro a chiamata” e sempre in ipotesi di carenza di regolamentazione contrattuale collettiva, vada ad escludere il rinvio al Regio Decreto 06 dicembre 1923, n. 2657, decisamente oggi anacronistico nei suoi contenuti, universalizzando la possibilità di “chiamare” il lavoratore anche al di fuori delle fasce di età già oggi regolamentate (fino a 24 anni oppure oltre i 55 anni di età), così da consentire a tali Imprese di fare ricorso allo specifico istituto contrattuale, nell’ovvio rispetto dei limiti temporali oggi vigenti (400 giornate massime nel triennio).