



Memorie FederTerziario sul disegno di legge A.S. 672 recante “Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale” in discussione presso la 10^a Commissione Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica

La Scrivente Federterziario è un organismo datoriale che opera da quasi 30 anni al fianco di Piccole e Medie Imprese del settore del terziario, dei servizi, della piccola impresa industriale, commerciale, agricola e delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale.

La Confederazione rappresenta attualmente circa 90.000 imprese e ha una organizzazione strutturata in circa 80 Associazioni Territoriali.

La Scrivente con il presente documento intende offrire il proprio contributo in merito all’analisi del disegno di legge A.S. 672.

Introduzione

Il disegno di legge in esame non affronta una specifica tematica in materia di lavoro e legislazione sociale, ma interviene trasversalmente su una serie di importanti norme di matrice lavoristica con l’obiettivo generale di semplificare, chiarire e razionalizzare le norme e gli adempimenti burocratici ad esse connesse.

Pertanto, nel presente documento si riportano una serie di riflessioni relative alle singole norme.

Articolo 2, Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato

Con riferimento all’articolo 2 si ritiene che l’attuale Governo, con il Decreto Legge n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 3 n. 85/2023 abbia correttamente attribuito alle parti sociali la possibilità di definire le causali che consentono il ricorso al lavoro a termine oltre i 12 mesi.

Le organizzazioni di rappresentanza come la nostra, infatti, conoscendo le peculiarità e le esigenze dei singoli sistemi di relazioni industriali nonché dei singoli settori produttivi, possono definire, in modo adeguato e concreto, le causali di carattere tecnico, organizzativo o produttivo che le norme nazionali potrebbero individuare solo in modo astratto e trasversale.

La Scrivente non valuta in maniera aprioristicamente negativa la possibilità di stipulare con lo stesso soggetto contratti a termine senza causale fino a un massimo di 24 mesi, tuttavia ritiene che potrebbe risultare maggiormente efficace, in ragione di una migliore flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro e in termini di certezza del diritto, eliminare il macchinoso sistema del limite alle proroghe e ai rinnovi (con relativo *stop and go*) dei contratti a termine all’interno del limite massimo di durata di 24 mesi.

Ciò anche in ragione del fatto che il “contatore di rinnovi e proroghe” rappresenta spesso un ostacolo alla volontà di proseguire il rapporto di lavoro per il timore di interpretare in modo errato la relativa disciplina. Molte imprese, infatti, per evitare un contenzioso che potrebbe determinare una automatica conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, scelgono di concludere i rapporti di lavoro ben prima di raggiungere il numero massimo di rinnovi o proroghe concesso dalla normativa applicabile (peraltro sottoposto a numerose revisioni negli ultimi anni), anche in ragione di necessità produttive e organizzative.

Si sottolinea che, anche nel caso venisse eliminata la previsione relativa al numero massimo di rinnovi e proroghe, l’obiettivo del contrasto all’abuso dell’utilizzo del contratto a tempo determinato e la necessità di stabilizzare entro un lasso di tempo ragionevole il lavoratore,



sarebbero comunque assicurati attraverso la normativa vigente che prevede il limite di durata massima di 24 mesi e la obbligatorietà di specificare la causale oltre i 12 mesi.

Ricordiamo altresì, che la direttiva Direttiva 99/70/CE in materia di contratti a tempo determinato impone ai Paesi membri almeno uno dei seguenti limiti:

ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;

la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;

il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

L'aver imposto tutti e tre questi limiti alle imprese che operano nel nostro Paese non ha fatto altro che precludere la possibilità di assumere lavoratori per periodi determinati e, in alcune realtà come quelle caratterizzate dalla massiccia presenza di micro e piccole imprese che avevano necessità di manodopera, arrecando disagio ad ambedue le parti coinvolte.

Si propone la seguente modifica all'articolo 2:

All'articolo 2, sostituire il comma 2 con il seguente:

“ 2. L'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 è abrogato.”

Articolo 3, **Modifiche all'articolo 2103 del codice civile in materia di superminimo**

Per quanto sia indispensabile tutelare la retribuzione affinché rispetti i principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, è altrettanto necessario tutelare la libertà delle parti di negoziare i superminimi, che riguardano delle cifre aggiuntive rispetto ai livelli salariali fissati dalla contrattazione collettiva.

A giudizio della Scrivente si potrebbe immaginare, anche su tale aspetto, di riservare un ruolo attivo della contrattazione collettiva, volto ad individuare gli scenari di settore che rendono necessari determinati accordi (come, ad esempio, periodi di crisi aziendale o calo delle commesse, necessità di mantenere i livelli occupazionali, volontà di introdurre misure che legano parte del salario a incrementi di produttività).

Si propone pertanto la seguente nuova formulazione dell'articolo 3:

All'articolo 3, comma 1, la parola: “aventi” è sostituita dalle seguenti: “che perseguono le finalità individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro e che hanno.”

Articolo 4, **Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in materia di informazione dei lavoratori e rinvio ai contratti collettivi nazionali di lavoro**

L'articolo 4 mira a consentire, ai fini di una corretta informazione e trasparenza nei confronti dei lavoratori, l'inserimento nei contratti individuali rinvii alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, ai contratti collettivi nazionali e, ove presenti, ai contratti collettivi aziendali, a patto di mettere a disposizione del lavoratore tali documenti mediante consegna a mano, trasmissione via mail o altro mezzo equipollente.

La modifica prevista dal DDL in oggetto appare perfettamente conforme a quanto disposto dalla Direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, e permetterebbe anche ai contratti individuali di non diventare un semplice elenco di contenuti normativi e contrattuali, garantendo al contempo al lavoratore di accedere alle informazioni in ordine alle proprie condizioni di lavoro e al datore di lavoro e ai professionisti che lo assistono di non doversi sobbarcare un ennesimo e inutile onere burocratico.



Articolo 5, **Modifiche al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, in materia di periodo di prova nel contratto a tempo determinato**

Anzitutto è utile evidenziare che l'introduzione di un principio di proporzionalità tra la durata del patto di prova e quella del contratto di lavoro è stata introdotta dall'articolo 7, comma 4 del D.Lgs. n. 104/2022 (cd. decreto trasparenza). Pertanto, il condivisibile obiettivo del legislatore è quello di semplificare l'attuale disciplina e stabilire un metodo certo di calcolo del periodo di prova per i contratti di lavoro a tempo determinato.

Tuttavia, non può non essere segnalato come la formulazione proposta nel disegno di legge in esame si allontani notevolmente dalla *ratio* dell'art. 2096 c.c., rischiando di compromettere il valore dell'istituto della prova affermando, anche se indirettamente, che il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato necessita di un minor periodo di prova (con il meccanismo proposto magari anche di un periodo di soli 3 giorni a differenza di un periodo di uno o più mesi per il lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato). È evidente che, ove venisse confermata tale disposizione, si verificherebbero casi in cui non sarebbe possibile, per il datore di lavoro, valutare l'attitudine del dipendente all'attività lavorativa e la sua compatibilità con le mansioni assegnate e, per il lavoratore, comprendere se l'attività prestata e la retribuzione convenuta possano risultare per lui soddisfacenti.

Seppure risulti accettabile l'equiparazione dei periodi di prova tra lavoratori con contratto a tempo indeterminato e lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi riteniamo necessario fissare un periodo di prova minimo.

Pertanto si propone la seguente modifica all'articolo 5:

All'articolo 5, comma 1, dopo le parole: “durata effettiva del rapporto di lavoro” sono aggiunte le seguenti: “, fermo restando un limite minimo pari a 15 giorni per i rapporti di durata pari o inferiore a tre mesi e di 30 giorni per i contratti di durata superiore ai tre mesi ma inferiore ai 12 mesi.”

Articolo 6, **Modifica alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di lavoro agile**

In merito a quanto disposto dall'articolo 6 del DDL in esame, la Scrivente ritiene estremamente utile semplificare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori con rapporti di lavoro a tempo parziale senza necessità di attivare clausole elastiche.

In ogni caso si ritiene necessario un intervento normativo che, in modo strutturale, codifichi tale modalità di prestazione lavorativa, e che sia finalizzato all'identificazione e diffusione di modalità efficienti di applicazione del lavoro agile (con particolare attenzione alla sicurezza e alla competenza digitale, all'etica online, al diritto alla disconnessione). Altri temi fondamentali per un adeguato utilizzo del lavoro agile sono la trasparenza aziendale nella comunicazione interna degli obiettivi, che si fonda sull'adozione della valutazione del risultato anziché del tempo di lavoro, e l'implementazione di azioni che determinino una leadership partecipativa, incentrata sull'inclusione e sull'ascolto dei diversi contributi, con particolare attenzione all'equità di genere poiché la cosiddetta “povertà digitale” femminile, se non adeguatamente affrontata, potrebbe ancora una volta penalizzare le donne lavoratrici.

Articolo 7, **Modifiche al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente)**



In merito all'articolo 7 del DDL in oggetto si ritiene molto utile l'allargamento delle finalità sociali del welfare aziendale, aggiungendo nuove ipotesi a quelle già previste nell'articolo 51, comma 2 del TUIR ed anche l'innalzamento a 750 euro della soglia per i *fringe benefit*.

A tal proposito, vista l'importanza dell'utilizzo di tale strumento nelle piccole e medie imprese, in quanto consente di garantire ulteriori prestazioni economiche al lavoratore e alla lavoratrice per le proprie esigenze di vita, si suggerisce di innalzare tale limite ad euro 1.000.

Si propone la seguente modifica all'articolo 7:

All'articolo 7, comma 1, lettera c), le parole: “a euro 750” sono sostituite dalle seguenti: “a euro 1.000”.

Articolo 9, Norme in materia di premi di produttività

La Scrivente ritiene condivisibile per gli anni 2023, 2024 e 2025, considerando i vari fattori di crisi che si sono succeduti negli ultimi mesi, derogare al requisito dell'incrementalità, come previsto dall'articolo 9 del disegno di legge in commento.

Inoltre, in via sperimentale, si dovrebbe iniziare a ragionare, in ottica ESG, sull'opportunità di incentivare l'erogazione dei premi a obiettivi di sviluppo sostenibile e transizione digitale, anche attraverso una sensibilizzazione dei lavoratori al risparmio ed efficientamento energetico e al valore della formazione per l'acquisizione di competenze digitali, non relegando la detassazione a obiettivi soltanto economici, ma valorizzando l'impatto sociale ed ambientale che simili azioni possono generare.

Articolo 10, Modifica al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in materia di offerta di conciliazione

L'articolo 10, in maniera totalmente condivisibile, mira a incentivare le conciliazioni come utile strumento deflattivo del contenzioso in materia di impugnazione del licenziamento. La norma prevede, inoltre, l'estensione del termine entro cui effettuare la proposta di conciliazione e sottoscrivere l'eventuale accordo, oltre a stabilire ulteriori strumenti di pagamento in aggiunta all'assegno circolare.

Tuttavia, pari attenzione va posta alle modalità di accettazione dell'offerta per evitare che l'inerzia del lavoratore possa generare situazioni di ambiguità e incertezza sull'esito della conciliazione.

Pertanto, si propone di specificare più dettagliatamente e puntualmente le modalità di accettazione dell'offerta da parte del lavoratore.

Articolo 12, Modifiche al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di dimissioni

L'articolo 12 mira ad equiparare le assenze ingiustificate dal posto di lavoro per un periodo consecutivo pari o superiore a venti giorni alle dimissioni, che, secondo il disegno di legge in esame, devono ritenersi avvenute per *facta concludentia*.

Il principio alla base della modifica normativa è certamente condivisibile, tuttavia desta qualche preoccupazione l'armonizzazione di tale norma con le disposizioni disciplinari (e le relative sanzioni) stabilite dai CCNL.

La Scrivente ritiene di fondamentale importanza chiarire come si pone tale modifica normativa rispetto alla contrattazione collettiva.

Si potrebbe prevedere l'applicazione di tale disciplina in assenza di una previsione più favorevole al lavoratore del contratto collettivo applicato.



Si propone la seguente modifica all'articolo 12:

All'articolo 12, comma 1, lettera b), capoverso 7-bis, dopo le parole: "superiore a venti" sono aggiunte le seguenti: " , salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato, ove più favorevole al lavoratore."

Articolo 13, Modifiche al decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, in materia di sanzioni per omesso versamento ritenute previdenziali

Si ritiene un intervento opportuno, e in coerenza con i principi del nostro ordinamento amministrativo, quello previsto dall'articolo 13 e relativo all'introduzione della proporzionalità tra le ritenute omesse e le sanzioni applicate.

Tuttavia, considerando che la *ratio* dell'intervento è quella di consentire alle imprese di regolarizzare una situazione che di fatto può avere anche motivazioni legate a difficoltà economica o errori organizzativi, ad avviso della Scrivente innalzare la sanzione massima a centomila euro potrebbe risultare eccessivamente penalizzante per le imprese, soprattutto per quelle di piccole dimensioni.

Infatti, sebbene sia previsto che la sanzione amministrativa pecuniaria non può essere superiore a dieci volte il valore delle ritenute omesse, tale limite risulterebbe un meccanismo di tutela soltanto per le grandi imprese che abbiano posto in essere imponenti omissioni contributive.

Ad avviso della Scrivente quando si applica il principio di proporzionalità in materia sanzionatoria si dovrebbe tener conto anche della diversa dimensione aziendale e, di conseguenza, dell'enorme differenza di danno erariale generato dagli omessi versamenti delle grandi imprese rispetto alle piccole e micro imprese.

Pertanto, si ritiene opportuno mantenere l'attuale limite di cinquantamila euro, quantomeno per le aziende con meno di 15 dipendenti.

Articolo 15, Modifiche al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, in materia di deducibilità dei contributi alla previdenza complementare

Con riferimento all'articolo 15, ad avviso dello Scrivente, per promuovere la previdenza complementare, eliminare il limite di deducibilità dei contributi destinati alla previdenza non comporterà i risultati sperati senza un processo di comunicazione e informazione che veicoli ai datori di lavoro e ai lavoratori i vantaggi fiscali e previdenziali derivanti dall'iscrizione ai fondi pensione. I corpi intermedi potrebbero avere un ruolo decisivo in questa campagna divulgativa con l'obiettivo di raggiungere i risultati sperati.

Articolo 16, Modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di modalità di dimissioni del lavoratore padre e della lavoratrice madre

Infine, in merito all'articolo 16, la Scrivente ritiene che le attuali disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2011, n. 151, prevedano una tutela efficace ed effettiva per la lavoratrice e il lavoratore e che, quindi, sia opportuno mantenere la disciplina vigente, anche in ragione del fatto che la possibilità di revocare le dimissioni non può ritenersi sufficiente ad evitare eventuali abusi da parte dei datori di lavoro.



FederTerziario

Peraltro, in un sistema produttivo come quello italiano in cui la cosiddetta *child penalty*, incide più pesantemente rispetto ad altre realtà europee e non, la modifica dell'attuale normativa potrebbe costituire un ulteriore ostacolo per lavoratrici e lavoratori con figli.

Al contempo, condividendo la necessità di semplificare le procedure di convalida delle dimissioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si potrebbero utilizzare strumenti tecnologici e immediati, come fatto durante la pandemia, a vantaggio sia della P.A. che dell'utenza.