



Decreto-legge e Disegno di legge in materia di lavoro

Prime valutazioni

Nota di Aggiornamento

5 maggio 2023

Sommario

Giudizio complessivo	2
Sul decreto-legge	3
<i>Riforma del Reddito di cittadinanza</i>	3
<i>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</i>	3
<i>Interventi urgenti in materia di lavoro</i>	4
<i>Principali disposizioni in materia previdenziale e sociale</i>	4
<i>Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale.</i>	5
Sul disegno di legge	7
<i>Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</i>	7
<i>Disciplina del rapporto di lavoro</i>	7
<i>Principali disposizioni in materia previdenziale</i>	8

Giudizio complessivo

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto-legge 48/2023 (cd. “Decreto Lavoro”), approvato nella riunione del Consiglio dei Ministri del 1° maggio scorso.

Il testo dell’annunciato disegno di legge in materia di lavoro, approvato nella stessa riunione del CdM, allo stato attuale, è invece ancora non ufficiale.

Dalla struttura dei provvedimenti – alla luce dei testi disponibili – non sembra emergere una volontà di imprimere una profonda riforma alla regolamentazione del lavoro e del mercato del lavoro, quanto, piuttosto, l’intenzione di “intervenire con urgenza” sulla disciplina di alcuni istituti e di apportare una serie di modifiche, talora non più che ragionevoli, su alcuni altri istituti, ma che non comportano innovazioni di grande spessore.

Vanno sottolineate alcune criticità in materia di salute e sicurezza, in particolare con riferimento alla estensione dell’obbligo della sorveglianza sanitaria.

Per quanto riguarda l’intervento sul costo del lavoro, pur valutando positivamente la misura, permane la necessità di un taglio strutturale del cuneo contributivo, da Confindustria richiesto in più sedi e occasioni.

Sul decreto-legge

Al momento, il provvedimento si articola in quattro Capi, con un quinto che contiene le disposizioni finanziarie e disciplina l'entrata in vigore.

Il primo Capo, sicuramente il più strutturato e corposo, è dedicato alla riforma del Reddito di cittadinanza che viene sostituito dal nuovo istituto denominato *Assegno di inclusione*. Nel secondo Capo si trattano, invece, gli interventi urgenti in materia di sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica nonché aggiornamenti in tema di controlli ispettivi. Nel terzo Capo sono inseriti gli interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro e nel quarto, infine, vengono inserite misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale.

Riforma del Reddito di cittadinanza

Come si diceva l'intervento più complesso è riservato alla **riforma del Reddito di cittadinanza**. Sono apprezzabili i tentativi di migliorare l'efficienza dello strumento, inteso come mezzo per il contrasto alla povertà, ma rimane pur sempre un ibrido, sospeso fra lotta alla povertà e strumento per l'inserimento lavorativo, quando invece occorrerebbe distinguere con maggiore nettezza i due campi di intervento.

Se è corretta l'impostazione (che innova rispetto al Rdc), in base alla quale la prima "presa in carico" del nucleo beneficiario dell'Assegno è effettuata dai servizi sociali territoriali, per "*una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare*", il difetto più grave è che non viene definito in modo inequivoco il concetto di "occupabilità" dei componenti il nucleo familiare, di età compresa tra i 18 e i 59 anni, attivabili al lavoro. Da ciò deriva il rischio di applicazioni estremamente diversificate sui territori di questo elemento che è però decisivo, perché dal rifiuto di una proposta di lavoro al componente del nucleo considerato occupabile deriva la decadenza del beneficio a favore di tutto il nucleo familiare.

Per quel che interessa più le imprese sono previsti incentivi per l'assunzione dei beneficiari del sussidio che però sono soggetti alla disciplina europea degli aiuti "*de minimis*" e, quindi, di non facile fruizione.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

In tema di **sicurezza sui luoghi di lavoro**, lo schema di decreto-legge, per alcuni versi, non sembra discostarsi dal tradizionale impianto normativo. Il giudizio complessivo è, in questa prospettiva, in chiaro scuro. Confindustria auspicava, invece, un cambio di rotta. Nelle proposte inviate al Ministro avevamo prospettato la necessità di favorire una relazione più partecipativa nei luoghi di lavoro e la maggiore valorizzazione del ruolo dell'INAIL, soprattutto, nella fase di prevenzione per la definizione di modelli organizzativi e gestionali (MOG).

La bozza di decreto introduce numerose disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro. Alcune di esse sono particolarmente critiche (in particolare, la nomina del medico competente sulla base del documento di valutazione dei rischi), altre positive (la richiesta della cartella sanitaria rilasciata dal medico competente dell'impresa che occupava il lavoratore precedentemente), altre incoerenti rispetto al testo vigente (obblighi del lavoratore autonomo).

Interventi urgenti in materia di lavoro

Una valutazione non pienamente soddisfacente si deve esprimere rispetto al complesso delle disposizioni introdotte in materia di lavoro, previste nel Capo III. Se più efficace sembra essere l'intervento sulla parte delle politiche rivolte alla tutela dell'occupazione e alla gestione delle transizioni (cassa integrazione per eccezionali cause di crisi, rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze, incentivi all'occupazione giovanile) nonché a favore delle semplificazioni nella gestione del rapporto di lavoro, risultano meno robusti gli interventi per superare le rigidità del cosiddetto "decreto dignità" (contratti a termine)..

- **Contratto a termine:** L'intervento conferma l'utilizzo delle "causali" contrattuali, già in vigore, pur migliorandolo. Si aggiunge, poi, la possibilità di stipulare contratti a termine, in assenza di contrattazione collettiva, utilizzando però una formulazione che desta qualche perplessità. Non sono state prese in considerazione le articolate proposte formulate in tema da Confindustria nell'apposito documento consegnato al Ministro.
- **Semplificazione in materia di comunicazioni ai dipendenti:** Viene accolta la richiesta proveniente da tutte le organizzazioni di rappresentanza datoriale di dare attuazione alla direttiva in materia con ampio rinvio alla contrattazione, come peraltro previsto dalla stessa normativa europea.

Principali disposizioni in materia previdenziale e sociale

All'art. 22 viene prevista una maggiorazione dell'**assegno unico ed universale** a favore del genitore vedovo.

All'art. 23 viene prevista una modifica della disciplina delle sanzioni amministrative in caso di **omesso versamento delle ritenute previdenziali** che prevede ora il riproporzionamento ed il miglioramento del relativo regime sanzionatorio. La valutazione è pertanto positiva.

All'art. 25 per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti fino al 31.12.2023 – si prevede la possibilità per i **contratti di espansione** di gruppo stipulati entro il 31.12.2022 e non ancora conclusi, di rimodulare, con accordo integrativo in sede ministeriale, le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso

allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. La disposizione è positiva.

Viene tuttavia eliminata la disposizione sulla proroga del contratto di espansione. Consideriamo importante che la possibilità di stipulare il contratto di espansione sia consentita anche per il 2024 ed il 2025. La valorizzazione dello strumento e la conseguente possibilità di utilizzo in maniera strutturale, richieste in più sedi ed occasioni, sono rilevanti nell'ambito dei processi di transizione occupazionale ed aziendale e possono favorire non solo il ricambio generazionale ma anche la ricollocazione di professionalità non prossime alla pensione.

Al fine di sostenere l'**occupazione giovanile**, all'art. 27 si prevede un incentivo economico. Il beneficio, erogabile per un massimo di 12 mesi, pari al 60% della retribuzione imponibile, viene riconosciuto ai datori di lavoro per le nuove assunzioni di giovani, effettuate dal 1°giugno e fino al termine del 2023, nelle seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Pur valutando positivamente il beneficio, resta la necessità di un taglio strutturale del cuneo contributivo. Sarebbe, inoltre, opportuno precisare che l'incentivo riconosciuto in caso di assunzioni a tempo indeterminato e per il contratto di apprendistato professionalizzante debba applicarsi anche quando le citate assunzioni sono effettuate a scopo di somministrazione.

L'art 30, in materia di **integrazioni salariali**, prevede che le imprese che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, possono richiedere, anche qualora si trovino in stato di liquidazione, in via eccezionale, un trattamento di cigs al Ministero del lavoro in continuità di tutele già autorizzate, fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale.

Al capo IV del decreto-legge, tra le misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale, viene introdotto l'art 39 inerente l'**esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**.

La norma prevede che per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, viene elevata a 6 punti percentuali la misura dell'esonero contributivo previsto nella misura di due punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per IVS a carico del lavoratore a condizione che la retribuzione imponibile (parametrata su base mensile per tredici mensilità) non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura dell'esonero è incrementata di un ulteriore punto percentuale a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

Pur valutando positivamente la misura, permane la necessità di un taglio strutturale del cuneo contributivo.

All'art. 40 si prevede, per il solo periodo d'imposta 2023, l'**innalzamento a 3.000 euro del limite di non imponibilità** (fiscale e contributiva) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché del rimborso delle bollette energetiche sostenute dai medesimi dipendenti per il medesimo anno, ma solo con riferimento al personale **con figli fiscalmente a carico** (inclusi quelli per i quali si riceve dall'INPS l'Assegno Unico e Universale per la Famiglia).

Al fine di sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, all'art. 42 viene istituito un **Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori**. Il Fondo, con una dotazione pari a 60 milioni di euro per l'anno 2023, è istituito nello stato di previsione della spesa del MEF, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il Fondo è destinato al finanziamento di iniziative dei Comuni, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzate al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori. Con un successivo decreto interministeriale saranno stabiliti i criteri di riparto.

Si valuta positivamente l'istituzione di questo Fondo a favore dei Comuni. Sarebbe auspicabile, tuttavia, la previsione di risorse specifiche con le medesime finalità anche a favore delle imprese.

Sul disegno di legge

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sul tema dell'interpello (previsto dall'art. 12 del D.lgs. 81/2008), si modifica inopinatamente il criterio che attualmente legittima le organizzazioni di rappresentanza ad avvalersi dello strumento (ossia il giudizio di rappresentanza comparativa) con quello del principio della maggiore rappresentatività, parametro ormai abbandonato nel sistema della sicurezza sul lavoro.

Con riferimento all'obbligo di sorveglianza sanitaria, una norma ne conferma l'estensione sulla base delle indicazioni del medico competente in sede di valutazione dei rischi.

Se confermata, la misura avrebbe potenziali conseguenze su diversi versanti, tenendo presente che la salute nel D.lgs. 81/2008 è impropriamente definita come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Da un lato, si svuoterebbe di contenuto l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori, potendo il datore di lavoro ricevere giudizi di idoneità su tutti gli aspetti della salute del lavoratore, in quanto tutti potenzialmente incidenti sulla idoneità alle mansioni; dall'altro si creerebbe un notevole contenzioso, legato all'incremento dei giudizi di inidoneità, anche parziale o temporanea, anche per fattori non direttamente connessi con lo svolgimento delle mansioni lavorative; ancora, vi sarebbero numerose criticità per le imprese in quanto dovrebbero gestire un numero notevole di ipotesi di inidoneità, essendo obbligate a individuare mansioni alternative disponibili nel luogo di lavoro, fatto sempre più difficile, soprattutto nelle imprese di micro, piccole e medie dimensioni.

Disciplina del rapporto di lavoro

- **Somministrazione di lavoro:** Si introducono modifiche volte a favorire l'utilizzo di lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato.
- **Periodo di prova:** Si chiarisce il contenuto delle nuove disposizioni in materia, relative al contratto a tempo determinato.
- **Lavoro agile:** Si introducono norme che semplificano gli adempimenti amministrativi in materia.
- **Dimissioni:** Si introduce una norma, senz'altro positiva, che semplifica notevolmente gli oneri a carico del datore di lavoro in caso di assenze prolungate ed ingiustificate del lavoratore.

Principali disposizioni in materia previdenziale

All'art. 3 viene inserita una disposizione che disciplina in maniera più chiara l'ipotesi della sospensione della prestazione di cassa integrazione.

Si prevede che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività lavorativa.

La norma è positiva in quanto dovrebbe mettere chiarezza su una questione che a seguito delle modifiche intervenute aveva dato adito a dubbi interpretativi.

All'art. 12 vengono previste attività dell'Inps dirette alla promozione dell'adempimento spontaneo degli obblighi contributivi al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di comunicazione tra i contribuenti e Inps, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire la regolarizzazione spontanea delle anomalie, degli errori e delle omissioni.

Il contribuente diligente che provveda alla regolarizzazione è ammesso al pagamento di sanzioni civili più basse (in misura annua pari al 2,75% dell'importo della contribuzione dovuta).

All'art. 13 viene previsto un intervento sul pagamento dilazionato dei debiti contributivi.

La norma è positiva poiché consente una dilazione più ampia in termini temporali in relazione al pagamento dei debiti contributivi.

Si prevede, infatti, che il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge, dovuti agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, non affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione, può essere consentito fino ad un massimo di sessanta rate mensili secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, che saranno definiti con proprio atto dai Consigli di Amministrazione di ciascuno degli Enti impositori.

All'art. 14 vengono previste una serie di iniziative ed attività da parte dell'Inps dirette a potenziare l'accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi omessi.

All'art. 18 si prevede l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso ad Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto.