

Cisal
00187 ROMA
Salita di San Nicola
da Tolentino 1/B
Tel. 06.3207941 r.a.
Mail. info@cisal.org

SENATO DELLA REPUBBLICA

Commissione X (Affari Sociali, Sanità, Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale)

Audizione informale della CISAL
Confederazione Italiana Sindacati Autonomi dei Lavoratori
sul ddl 685, conversione in legge del
16 maggio 2023

La Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, nel ringraziare la Commissione per questa audizione, intende formulare alcune valutazioni e indicazioni rispetto al testo normativo posto in conversione.

Si premette che la CISAL esprime una valutazione complessivamente positiva del provvedimento, che riteniamo particolarmente utile per introdurre misure di sostegno per i redditi medio bassi da lavoro dipendente e per favorire l'inclusione sociale.

In questo senso il testo risponde in modo preciso anche ad una serie di richieste che la CISAL aveva avanzato in sede di esame dei provvedimenti recati dalla Legge di Bilancio 2023, con interventi che vanno nella direzione di riequilibrare il sostegno verso le famiglie con redditi medio-bassi da lavoro dipendente.

Rimane ferma ed inevasa, al riguardo, la richiesta di affrontare quanto prima il problema relativo al finanziamento del rinnovo dei contratti di lavoro del Pubblico Impiego, per il quale si profila un'emergenza sociale con ripercussioni anche sulle attività di messa a terra degli interventi per l'attuazione del PNRR.

Nel dettaglio vorremmo soffermarci su alcuni punti del decreto che riguardano nello specifico:

- assegno di inclusione
- salute e sicurezza sul lavoro
- sistema duale
- contratti di lavoro dipendente a termine
- taglio del cuneo contributivo
- fringe benefits

ASSEGNO DI INCLUSIONE (E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO)

In linea di principio le modifiche introdotte con l'istituzione dell'Assegno di Inclusione sono condivisibili, dal momento che la CISAL da sempre predilige misure di politica attiva del lavoro e di incentivo alle assunzioni, ad interventi di mero sostegno sociale completamente slegati dall'inserimento (o reinserimento) lavorativo; interventi di questo secondo tipo, infatti, non si sono dimostrati efficaci contro la disoccupazione, mentre **l'affermazione della dignità del lavoro, in una società civile, deve rimanere prioritario rispetto ad ogni altro tipo di intervento.**

Ecco perché resta fondamentale affrontare il tema della revisione del sistema di collocamento pubblico, e delle politiche di incentivo alle assunzioni, direzione verso cui il decreto in conversione, in effetti, si muove con alcuni primi provvedimenti (ad esempio con la istituzione del SIISL nell'ambito del quale opera la Piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'A.I.). L'auspicio è di trovare soluzioni strutturali alle emergenze.

Ciò premesso, non si può non rilevare come **tutta la procedura relativa all'assegno di inclusione si presenti complessa e possa nascondere alcune insidie che potrebbero renderla particolarmente ostica per i potenziali fruitori;** si suggerisce a tal proposito di valutare la possibilità di **addivenire ad una sua semplificazione.**

Sul tema della semplificazione del rapporto fra PA e cittadini ed imprese la CISAL da tempo sostiene la creazione di un modello basato sul Punto Unico di Contatto. Un unico punto di contatto e centro di responsabilità, che si interfacci internamente con gli altri soggetti pubblici, di cui sia necessario acquisire l'apporto, che gestisca i flussi informativi e che provveda a tutti gli adempimenti connessi. Se ciò dovrebbe valere più generale per tutti rapporti fra PA e cittadini o imprese, rappresenta ancor di più una necessità nelle situazioni che coinvolgano persone a rischio di esclusione sociale. In tali casi dovrebbe prevedersi una vera e propria presa in carico dei soggetti in difficoltà. La disciplina prospettata, al contrario, prevede la necessità l'interfacciarsi con una pluralità di soggetti diversi, che operano peraltro disgiuntamente e che assumono la responsabilità di singole "fasi" del processo; costringendo il soggetto interessato a doversi relazionare singolarmente con ciascuno di essi.

La frammentazione dei centri di responsabilità e dei livelli decisionali, tipica dei modelli burocratici italiani, oltre a determinare oneri ingiustificati per il cittadino, pregiudica l'efficacia e l'efficienza dell'intero processo.

Ricordiamo come la disciplina in esame, analogamente a quanto previsto dalla precedente normativa sul RDC, individua specifiche fattispecie di reato, connesse a condotte commissive ed omissive finalizzate all'indebita percezione dell'Assegno di Inclusione, nonché tutta una serie di cause, di revoche e di decadenza dal beneficio (commi 5 e 6 dell'art. 8) che spiegano effetti su tutto il nucleo familiare, **di cui è necessario che i soggetti interessati abbiano piena contezza, per un elementare principio di trasparenza.** Ad oggi la disciplina, oltre a non prevedere un Punto di Contatto Unico, responsabile del

processo e interfaccia unico per l'utente, non individua neppure un soggetto deputato a fornire informazioni e indicazioni ai soggetti interessati sul procedimento nel suo complesso. A ciò probabilmente dovranno sopperire enti intermedi, estranei al processo e privi di responsabilità sul medesimo.

Tornando all'esame specifico delle singole disposizioni si evidenzia come la disciplina prospettata, principalmente nell'ambito dell'art. 4 del decreto, non tenga conto del possibile ritardo digitale o comunque delle difficoltà che possano incontrare i potenziali beneficiari, ovvero nuclei familiari spesso caratterizzati da rilevanti problematiche anche di natura culturale.

In relazione alle modalità di richiesta del beneficio la norma appare molto generica, limitandosi a precisare che la richiesta va formulata in modalità telematica, (non è definito, ad esempio, se sia possibile presentare le istanze tramite Patronato).

Non è chiaro, analogamente come i beneficiari debbano **accedere al SIISL**, posto che l'iscrizione al predetto "può" avvenire tramite Patronato "senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica" (in ogni caso, al riguardo, si suggerisce di semplificare al massimo la procedura per accedere al SIISL consentendo che l'intermediazione del Patronato, ad esempio, sgravi il potenziale percettore dell'A.I. dalla necessità di munirsi dello SPID); resterebbe comunque ferma la possibilità di iscriversi al SIISL anche senza l'intermediazione del patronato.

Vi è poi il "passaggio" del SIISL con il quale viene sottoscritto il "**patto di attivazione digitale**"; il beneficio economico viene concesso dal mese successivo a quello di sottoscrizione del patto di attivazione digitale; **in questo caso vi è la necessità, probabilmente, di una più puntuale definizione dei tempi relativi all'attivazione del patto che condizionano, inevitabilmente, quelli di percezione dell'assegno.**

Non chiarissimo perché il contatto con i servizi sociali (che svolgono una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare) sia previsto a valle della procedura di richiesta dell'assegno e comunque il termine di 120 giorni dalla sottoscrizione del patto digitale sembra eccessivo, anche alla luce del fatto che è dato un ulteriore termine di 60 giorni per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato presso il centro per l'impiego, **senza che, però, vengano precisati i termini di indirizzamento ai centri per l'impiego da parte dei servizi sociali**

Fermo restando che nulla quaestio rispetto all'onere per il percettore dell'A.I. di presentarsi ogni 90 giorni presso i Centri per l'Impiego al fine di aggiornare la propria posizione, (sempre art. 4) e che la mancata presentazione da luogo alla sospensione del beneficio, si esprimono invece alcuni **rilievi riguardo alla revoca o decadenza del beneficio disciplinata dall'art. 9** (che dettaglia la previsione dell'art. 8 comma 6, lett. D secondo cui si decade dal beneficio se non si accetta, senza un giustificato motivo, un'offerta di lavoro), fermo restando che già la locuzione "senza giustificato motivo" non sembra facilmente definibile (essa è contenuta anche a proposito dell'obbligo di partecipare a iniziative di carattere formativo e/o di politica attiva); trattandosi di una valutazione di merito e non di un mero fatto, non è chiaro a chi competa la valutazione del giustificato motivo.

E tuttavia venendo alle previsioni dell'art. 9 si ritiene che l'offerta lavorativa debba essere, per così dire, compatibile con le condizioni complessive del nucleo familiare e coerente con le finalità di inclusione a cui sottende la disciplina in esame, sulla base delle valutazioni espresse dai Servizi Sociali o dall'equipe multidisciplinare.

Va ricordato come l'art. 6 comma 5 escluda dagli obblighi previsti dal comma 4 (obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa di cui al presente articolo) *“i componenti con carichi di cura, **valutati** con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza come indicati nell'allegato 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n.159.”*

Ora al di là dell'esenzione tout court, che sembrerebbe peraltro non operare in automatico, (valutati) si ritiene che comunque le esigenze di cura, anche diverse da quelle sopra indicate debbano essere valutate, a cura dei Servizi Sociali ovvero dell'equipe multidisciplinare, al fine di determinare la congruità dell'offerta di lavoro di cui all'art. 9, con particolare riferimento alla rilevanza delle distanze fra luogo di lavoro e residenza del soggetto attivabile al lavoro, art. 9 comma 1, lett. A - che considera irrilevante la distanza fra residenza del soggetto e luogo di lavoro, in caso di offerta di lavoro a tempo indeterminato) e lett. D (che legittima il rifiuto dell'offerta di lavoro a tempo determinato o in somministrazione, solo se la distanza fra luogo di lavoro e residenza del soggetto ecceda gli 80 km) del medesimo articolo.

In tal senso si suggerisce di emendare tali previsioni consentendo al soggetto interessato il legittimo rifiuto dell'offerta, qualora, su valutazione dei Servizi Sociali o dell'equipe multidisciplinari, l'eccessiva distanza pregiudichi l'attività di cura, anche diversa da quella prevista dalla lettera D) comma 5 dell'art.6, a cui il soggetto è tenuto o comunque risulti incompatibile con il percorso di inclusione sociale del nucleo familiare.

Sempre nell'ambito dell'art. 9 è necessario soffermarsi sulla previsione contenuta alla lett. C. Qui si dice che il percettore dell'A.I è tenuto ad accettare l'offerta che preveda una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015.

Il riferimento all'art 51 del d.lgs 81/15 è inopportuno e, rispetto allo stesso, esporremo considerazioni più dettagliate nell'ambito della norma relativa ai contratti a tempo determinato; anticipiamo che si può comprendere come, in questo caso, e tale scelta sia dettata dalla necessità di individuare un parametro economico univoco di riferimento.

Si evidenziando sin da ora, tuttavia, che tale soluzione presenta punti di criticità applicativa vista la difficoltà a cui si va incontro nel comparare contratti collettivi spesso diversi nella definizione della scala parametrica e/o dei livelli funzionali, ovvero che privilegino il salario accessorio rispetto alla parte fissa.

Si concorda infine sugli incentivi alle Imprese che assumono i beneficiari dell'A.I di cui all'art. 10

Per quanto concerne infine il **Supporto per la Formazione e il Lavoro**, oltre a ribadirsi le considerazioni generali relative all'A.I. (con esclusione di quanto evidenziato sulla problematica del rapporto tra offerta di lavoro e carichi di cura), si sottolinea una specifica discrasia all'art 12 del decreto in esame.

Ci si riferisce alla previsione di cui al II periodo del comma, che recita: *“nel patto di servizio personalizzato, il beneficiario del supporto per la formazione e il lavoro deve indicare, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi degli articoli 4 e 6 del d. lgs. 10/9/2003, n. 276, quale misura di attivazione al lavoro”*.

Oltre a non esser precisato cosa si intende per idonea documentazione, la norma richiamata pare introdurre un onere aggiuntivo, per il potenziale beneficiario, avulso dal processo di accreditamento e presa in carico definito dalla disciplina in esame, che per altro prevede al comma 3, che l'interessato dichiari l'immediata disponibilità al lavoro e autorizzi espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta anche agli enti autorizzati all'intermediazione.

La norma non chiarisce neanche cosa accada nel caso in cui il soggetto non abbia provveduto a tale onere e quali rimedi possa porre in essere il potenziale beneficiario; par in ogni caso quantomeno singolare che una procedura di presa in carico pubblica, sia subordinata a la necessaria preventiva attivazione presso enti privati.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Condivisibili le modifiche introdotte dal decreto (artt. 14-16) resta però confermata la richiesta di intervenire su tutta la materia in modo radicale con una ampia e organica riforma, necessariamente da condividere con il Sindacato attraverso il metodo della concertazione.

La CISAL al riguardo ha proposto la definizione di un Piano strategico ad-hoc, con finanziamenti che puntino a risultati concreti e restituiscano dignità e rispetto a tutti i lavoratori. La prevenzione resta obiettivo primario, da perseguire rivedendo alcune norme del testo unico, rafforzando i controlli e investendo in formazione.

Al fine di semplificare razionalizzare il dialogo con le strutture pubbliche sarebbe peraltro fondamentale costituire uno sportello unico integrato per la Sicurezza, a cui le imprese possano rivolgersi per ogni aspetto legato ai temi della prevenzione e della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, e che funzioni da collettore del sistema.

Come già evidenziato Abbiamo un sistema istituzionale che frammenta in capo a più soggetti funzioni che necessiterebbero di uno stretto coordinamento o che attribuisce competenze analoghe ad enti diversi; non a caso proprio di recente il ministro della PA ha comunicato l'intenzione del Governo di emanare un apposito decreto per la semplificazione amministrativa.

Serve altresì la razionalizzazione di alcune norme; si pensi alle previsioni contenute nell'art.27 del D.lgs 81/2008, sul sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi (comma 1) e sulla

patente a punti (comma 1 bis), quest'ultimo previsto come obbligatorio solo per l'edilizia. Se da un lato la compiuta attivazione di tale disciplina rappresenterebbe già un risultato apprezzabile, riteniamo che, in ogni caso, sarebbe preferibile la definizione di un unico modello, da applicare obbligatoriamente a tutte le imprese e a tutti lavoratori autonomi, in tutti i settori, che, in relazione alla tipologia e alla dimensione aziendale, consenta una valutazione dinamica della virtuosità dell'impresa nel tempo oltre che il possesso dei requisiti di idoneità. In tal senso al meccanismo delle penalizzazioni (fino al blocco dell'attività) in caso di violazione di norme (malus), andrebbe affiancato un sistema che premi chi, non solo rispetti le norme, ma investa in misure avanzate afferenti alla prevenzione e alla sicurezza e salute sul lavoro (bonus).

Una sorta dunque di “passaporto di qualità” obbligatorio, consultabile da tutti i soggetti interessati attraverso l'accesso a siti istituzionali (camera di commercio) e che costituisca elemento di valutazione rilevante per l'accesso a agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica o per la partecipazione a procedure regolate dal codice degli appalti.

Va costruito, sintetizzando, un sistema, che da un lato penalizzi le imprese non in regola o poco virtuose dal punto di vista del rispetto delle normative sulla sicurezza e, dall'altro, premi le aziende che investono sulla tutela della salute dei propri collaboratori.

Sul tema delle risorse per la Sicurezza sul lavoro va evidenziato, infine, come ogni anno **l'INAIL chiuda con un avanzo di circa un miliardo di euro e dispone di una considerevole giacenza in tesoreria** (Secondo il Bilancio di Previsione per 2023, l'avanzo finanziario dell'Istituto si attesterà a circa 1.550,5 milioni di euro mentre la giacenza di cassa depositata in Tesoreria centrale raggiungerà, al 31 dicembre 2023, un ammontare presunto di circa 36 miliardi di euro.

Questa dotazione non è, al momento, utilizzabile a causa di vincoli di bilancio: si propone di andare a rivederli; per la CISAL è una assoluta priorità che quelle somme siano svincolate per essere destinate in primis alla ricerca, alla prevenzione, al miglioramento dei livelli delle prestazioni per infortunati e tecnopatici e più in generale alla realizzazione degli interventi necessari a garantire i più alti standard di sicurezza e tutela nel nostro Paese.

SISTEMA DUALE

L'art. 17 (commi 1-3) istituisce un Fondo per il riconoscimento di una misura di sostegno economico in favore dei familiari degli studenti, ivi compresi quelli universitari o dei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative. La definizione dei requisiti e dei criteri di determinazione della misura di sostegno, nonché delle modalità di accesso al Fondo, è demandata a un decreto ministeriale.

La norma era già stata annunciata dal Ministro del Lavoro, anche su richiesta di parte sindacale, e copre, opportunamente, un vuoto normativo esistente; non possiamo esimerci, tuttavia, data la particolare delicatezza della materia e le sensibilità che essa scuote, esimersi da alcune considerazioni.

Resta urgente e prioritario intervenire sulla disciplina generale del cd Sistema duale dal momento che l'aver dovuto istituire il fondo per queste vittime rappresenta una grave sconfitta per tutti, per lo Stato innanzi tutto, che deve essere in grado di garantire in modo certo e assoluto che incidenti addirittura mortali di studenti in formazione non si verificano più!

Fermo restando che occorre valutare se necessario estendere la copertura anche a far data dalla entrata in vigore della legge 107 del 2015 che per prima ha introdotto l'obbligatorietà dell'alternanza scuola lavoro (ovviamente se vi sono casi concreti), sul punto le innovazioni introdotte dai commi 4 e 5 dell'art.17, pur apprezzabili, non risultano, ad avviso della CISAL, risolutive a garantire il conseguimento di tale imprescindibile obiettivo.

Gli studenti impegnati nei PTCO non devono in nessun modo entrare in contatto con attività o processi lavorativi comunque rischiosi: questa è la preconditione da rispettare se si vuole proseguire sulla strada dell'alternanza scuola lavoro.

A tal fine è necessario operare un'attenta **selezione preventiva delle aziende ospitanti**, riservando l'iscrizione al Registro Nazionale per l'Alternanza Scuola Lavoro solo a quelle in possesso di requisiti specifici che siano qualificanti e rilevatori di quello che potremmo convenzionalmente definire un "alto Standard di Sicurezza" delle stesse (un esempio di indicatore potrebbe essere l'aver ottenuto dall'INAIL l'applicazione dell'oscillazione per prevenzione), nonché prevedendo un'ispezione preventiva, come requisito preliminare ed obbligatorio per accedere ai progetti.

E' chiaro che rendendo più stringenti i criteri di selezione per l'abilitazione all'alternanza scuola lavoro con ogni probabilità si ridurrebbe il novero delle Aziende rispettose di "alti standard di sicurezza" idonee all'attività di PCTO e sarebbe giocoforza necessario dover abrogare non solo il tetto minimo di ore obbligatorie per i PCTO ma, nel caso in cui non siano presenti nel territorio di riferimento, Aziende idonee, l'obbligatorietà degli stessi.

Si accoglie positivamente la norma di cui all'art. 18 relativa alla estensione dell'assicurazione INAIL nei settori dell'Istruzione e della Formazione

CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE

All'art. 24, Si prevede la possibilità di prolungare fino a 24 mesi la durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in tre fattispecie:

1. Nei casi previsti dai contratti collettivi di lavoro con esplicito riferimento a quelli stipulati da OOSS comparativamente maggiormente rappresentative (la norma infatti rimanda ai contratti previsti dall'art. 51 del d.lgs. 81/2015.
2. Nel caso non vi sia una disciplina nei contratti collettivi applicati in azienda, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; e comunque entro il 30/4/2024,
3. In sostituzione di altri lavoratori

Risultano abrogate le precedenti causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

che pure sembravano avere una valida ragion d'essere.

Su questa novella è necessario un commento; la terza ipotesi (sostituzione di altri lavoratori) valeva già prima della emanazione del decreto, è intuitivamente semplice, e non da luogo a nostre osservazioni; **si contestano invece, in modo radicale le nuove ipotesi introdotte dal decreto.**

Occorre premettere come tutta la materia della rappresentatività sindacale debba trovare una disciplina che sia armonica con l'art. 97 della Costituzione; sino ad oggi questo non è avvenuto, non certo per colpa delle OOSS stipulanti i contratti che vengono penalizzati dall'art. 51 del d. lgs. 81/2015.

In tale contesto, di sostanziale deregolamentazione della materia, di certo non è ammissibile che si tenti, in modo surrettizio di aggirare la disposizione costituzionale attraverso autentici espedienti finalizzati a conferire efficacia "erga omnes" a contratti che, per quanto maggioritari o prevalenti, non trovano la condivisione di tutte le parti sociali.

Occorre rilevare altresì, come le leggi (e non la giurisprudenza) abbiano in ogni caso definito una compiuta individuazione del concetto di Organizzazione Sindacale "maggiormente rappresentativa", questa si armonica con il dettato costituzionale, perché non finalizzata al conferimento di un'efficacia "erga omnes" dei contratti.

L'idea di distinguere i sindacati maggiormente rappresentativi, infatti, è coerente con il dettato costituzionale anche perché improntata ai principi di libertà associativa, di inclusione e pluralismo, che ne sono a fondamento e si limita al riconoscimento di prerogative specifiche non ultima la possibilità di designare propri rappresentanti nel CNEL.

Ciò premesso in relazione alla prima ipotesi (*casi previsti da contratti stipulati da sindacati comparativamente maggiormente rappresentativi*) rileviamo che, come è noto, il riferimento alla comparazione sindacale nasce in relazione a contenziosi specifici, (individuazione di minimali utili alla quantificazione degli oneri previdenziali) attinenti materie neanche accostabili, dal punto di vista giuridico, a quella oggetto di disciplina nel testo in esame; si tenga conto, altresì, che la nozione di “comparativamente maggiormente rappresentativo” è una contraddizione in termini di quella di maggiormente rappresentativo e, calata fuori dai contesti assolutamente peculiari per cui una certa giurisprudenza l’ha coniata, viene utilizzata per imporre in modo ab norme una efficacia erga omnes ad alcuni contratti di lavoro in esplicita violazione del dettato costituzionale ed in assenza di veri parametri di riferimento (non essendo ad oggi definiti ambiti contrattuali specifici su cui misurare l’incidenza dei contratti collettivi).

Potremmo proseguire nella dissertazione sul tema ma, ritenendo che i termini della questione siano notori, e dovendo comunque attenerci, anche per rispetto della Commissione, al tema oggetto dell’audizione, ci limitiamo a sottolineare il carattere arbitrario di questa norma che, immotivatamente e in aperta violazione costituzionale, finisce per limitare la prerogativa di alcuni contratti di lavoro a disciplinare la materia del prolungamento del contratto a tempo determinato fino a 24 mesi.

Rispetto alla seconda ipotesi, (*quella cioè che fa riferimento al caso non vi sia una disciplina nei contratti collettivi applicati in azienda, e che demanda a esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*) sembrerebbe, dunque che, qualora l’azienda applicasse un contratto di lavoro stipulato da sindacati che non siano quelli comparativamente maggiormente rappresentativi, l’eventuale previsione contenuta in quel contratto tesa a disciplinare la proroga del contratto a tempo determinato non sarebbe comunque valida, e sarebbe comunque necessario surrogarla con l’accordo pattizio per così dire individuale tra datore di lavoro

Il combinato disposto delle previsioni di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell’art. 19 del d. lgs. 81/2015, così come novellato dall’art. 24 del decreto in esame produrrebbe, dunque, una incomprensibile discrasia a tutto svantaggio del lavoratore; infatti nel caso cui in un’azienda venisse applicato un contratto diverso da quello “leader, il lavoratore risulterebbe scoperto da qualsivoglia disciplina collettiva (non potendo il contratto non leader normare questa specifica materia, né potendosi applicare le previsioni del contratto leader) e lavoratore!

In termini più generali, evidenziamo che, allo stato, il nostro ordinamento non prevede che possa essere riservata la potestà di disciplinare istituti normativi solo ad alcuni contratti collettivi.

Al riguardo la CISAL chiede di emendare il testo dell’art. 24 del decreto in conversione, rimuovendo il riferimento all’art. 51 del d.lgs 81/2015 e sostituendolo con il riferimento alle “organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative”, che sono un novero di sigle non predeterminato ma periodicamente certificato, tramite procedura prevista dalla Legge, dal Ministero del Lavoro. In questo modo si eliminerebbe la possibilità di leggere anche la norma recante il riferimento alla contrattazione aziendale come a sua volta riconducibile solo ai contratti di cui all’art. 51 del d. lgs. 81/2015.

Riguardo a questa normativa, infine, anche al fine di evidenziare alcune aberrazioni del nostro ordinamento, ricordiamo come nel pubblico impiego (settore non investito da questo provvedimento) i contratti di lavoro possano superare addirittura i 36 mesi di servizio senza che si dia luogo alla conversione a tempo indeterminato; ribadendo che non è questo il contesto, non si può non evidenziare l'urgenza di intervenire comunque per eliminare tale penalizzazione, oltretutto censurata dal Comitato Europeo dei diritti sociali (n. 146/2017 – procedura d'infrazione 4231/2014)

CUNEO CONTRIBUTIVO

L'articolo 39, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, aumenta la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati portandola dal 2 al 6 per cento, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro, e dal 3 al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari per i suddetti redditi, rispettivamente, al 2 e al 3 per cento.

Si tratta di una norma, pienamente condivisa, che segue ad una richiesta formulata dalla CISAL già in occasione della approvazione della legge di bilancio 2023, in occasione della cui approvazione venne introdotto il primo taglio del cuneo.

Constatato tuttavia che la previsione prevede il taglio solo fino al 31 dicembre 2023 si chiede che vengano approntate misure per rendere strutturale la decontribuzione degli oneri contributivi nella misura introdotta dalla legge di bilancio 2023 e aumentata dall'art. 39 del decreto, da applicarsi complessivamente per ciascun periodo d'imposta e con effetti anche sulla tredicesima mensilità.

(Al riguardo si rileva che l'art. 41 del provvedimento in esame prevede per il 2024 il rifinanziamento del fondo per la riduzione della pressione fiscale con le risorse che nel 2023 sono state destinate alla decontribuzione contributiva; sembra più che altro una allocazione tecnica che non esclude, a priori, la possibilità di un rifinanziamento del taglio del cuneo contributivo).

FRINGE BENEFITS

L'articolo 40 prevede, limitatamente al periodo d'imposta 2023 e a determinate condizioni, una disciplina più favorevole in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo.

Anche questa norma, in linea di principio, risponde ad una richiesta formulata dalla CISAL; tuttavia è il caso di sottolineare che rispetto a quanto richiesto è stata introdotta la previsione che la elevazione del limite dei fringe benefits da 258,23 euro a 3000 euro è limitata ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Inoltre, anche in questo caso, come già denotato per la misura relativa all'ampliamento dell'esonero contributivo la norma ha carattere temporaneo e non strutturale

Si prevede inoltre, con previsione che sembrerebbe vincolante, che i datori di lavoro provvedano alla attuazione della norma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Si osserva che non sempre nelle aziende sono costituite RSU ma sono comunque presenti rappresentanze sindacali di altro tipo.

Al riguardo la CISAL chiede innanzi tutto di mettere al vaglio ipotesi di proroga della misura oltre il 31/12/2023 fino a farla divenire di carattere strutturale, magari prevedendo il recepimento dell'istituto nell'ambito della contrattazione collettiva.

Si propone, poi, di innalzare il limite minimo dei fringe benefits (quelli fruibili da tutti i lavoratori anche senza figli) sino a 1000 euro, al fine di ridurre una disparità di trattamento che, seppur comprensibile nelle motivazioni di fondo, appare comunque eccessiva.

Si suggerisce infine di integrare il riferimento alle RSU con un riferimento anche alle rappresentanze sindacali, dal momento che in molte aziende non operano ancora le RSU ma sono attive le rappresentanze sindacali aziendali (RSA).