



10a Commissione permanente  
Affari sociali, sanità,  
lavoro pubblico e privato, previdenza sociale  
Senato della Repubblica

**Conversione in legge  
del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48,  
recante misure urgenti  
per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro**

**A.S. 685**

16 maggio 2023

**Contributo di CONFLAVORO PMI**

**Conflavoro PMI**

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

## Considerazioni generali sul provvedimento

Il nuovo disegno di legge di conversione in legge del decreto- legge 4 maggio 2023, n. 48, recante **“Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” (c.d. DL Lavoro)** rappresenta il primo, vero intervento organico in materia di lavoro effettuato da questo Governo dal momento del suo insediamento, puntando ad apportare interventi migliorativi alle condizioni economiche dei lavoratori e delle imprese italiane.

E’ una scelta a cui guardare favorevolmente, quella operata dall’esecutivo nei confronti di una materia così articolata, soprattutto perché **il provvedimento si inserisce in un contesto economico molto complesso**, con un mercato già in condizioni critiche, ulteriormente lesa dalle ripercussioni della pandemia, della guerra e dal conseguente caro energia.

Un contesto in cui, da un lato, le imprese hanno visto lievitare i costi delle materie prime e delle fonti energetiche e hanno dovuto confrontarsi con il difficile reperimento di risorse umane adeguatamente formate da inserire nel proprio organico; e in cui, dall’altro, i lavoratori hanno visto fortemente ridotto il potere d’acquisto dei propri salari, “vittime” dell’inflazione con l’aumento dei prezzi dei beni e servizi finali, nonché dell’aumento dei costi delle fonti energetiche.

Proprio in relazione alle criticità relative ai salari nel nostro Paese, Conflavoro PMI ha recentemente espresso il proprio parere nell’audizione relativa al c.d. “salario minimo” in commissione XI Lavoro alla Camera dei Deputati, verificando come l’Italia figuri, a livello europeo, tra i Paesi in cui i **salari sono aumentati in misura minore**, in percentuale, nel corso degli ultimi decenni, associati ad una **pressione fiscale tra le più alte in termini assoluti**.

Pertanto, come Conflavoro PMI non possiamo che essere lieti di accogliere l’introduzione di misure mirate che promettono di incentivare l’occupazione, favorendo l’inclusione di lavoratori che - seppur in condizioni economiche precarie - si trovano nella possibilità di poter lavorare, anche in ambiti nei quali non sono specializzati, ma offrendo comunque loro l’opportunità di poter seguire dei programmi di formazione mirati quando possibile, tentando quindi di intervenire concretamente per provare a ridurre quel grande **mismatch** che ad oggi esiste **tra domanda ed offerta di lavoro**.

In primis, attraverso **la sostituzione del reddito di cittadinanza con il nuovo assegno di inclusione**, è chiaro come si intenda puntare a ricostruire la vera essenza dei lavoratori come individui in quanto tali, ridando loro la dignità e la soddisfazione che verosimilmente, in tempi recenti, sono state tralasciate a seguito della diffusione di un eccessivo assistenzialismo e di scarse forme di assistenza attiva effettiva, che potessero al contempo premiare l’occupazione e la ri-occupazione di risorse ancora pienamente in età lavorativa. La misura di sostegno al reddito così come strutturata tende a supportare le persone impossibilitate a svolgere attività lavorativa - con particolare riferimento alle famiglie in difficoltà che hanno al loro interno un minore, un anziano o un disabile - incoraggiando tuttavia chi può ancora lavorare a farlo, inserendolo in un percorso di formazione volto all’inserimento nel mondo del lavoro con un rimborso spese nel periodo formativo e incentivi tangibili per chi effettuata l’assunzione.

Conflavoro PMI per molto tempo ha sottolineato **la necessità di una revisione della misura del reddito di cittadinanza**, per far sì che diventasse una vera misura di sostegno all’inserimento nel mondo del lavoro, ma per chi un lavoro non ce l’ha ed è perfettamente nelle condizioni di poterlo ottenere e gestire, potendo concretamente liberare risorse a favore delle imprese. Siamo lieti di riscontrare che finalmente, con l’impostazione data al nuovo Assegno di inclusione, questo indirizzo può essere rispettato - un orientamento, questo, abbracciato anche dalla maggioranza degli italiani, che come dimostrato dalla recente analisi condotta dall’Istituto Demoscopico Noto Sondaggi per Affaritaliani.it, per il 63% hanno espresso un orientamento favorevole ad una revisione restrittiva della

misura di sostegno al reddito.

A tal proposito può essere opportuno richiamare in questa sede il fenomeno dei **“furbetti del reddito di cittadinanza”**, che ha caratterizzato l'Italia da Nord a Sud con casistiche ed episodi vari e disparati (da chi il RdC lo utilizzava per soddisfare il vizio del gioco d'azzardo, a chi lo percepiva ingiustamente mentre svolge un lavoro “a nero”; da chi finge di risiedere stabilmente da anni in Italia, agli evasori che si fingono poveri ed in realtà non lo sono). Un giro di truffe che periodicamente vengono sventate da Inps o Guardia di Finanza. Proprio secondo i dati divulgati da quest'ultima, a livello nazionale nei primi mesi del 2023 si contano un totale di 4.633 controlli che hanno portato all'individuazione e alla denuncia di 2.886 responsabili e ad illeciti per 42 milioni, un importo di assoluto rilievo che grava pesantemente sulle casse dello Stato.

Il nuovo approccio consentirebbe quindi di **limare il fenomeno dei richiedenti Reddito di cittadinanza** anche nell'ottica di azzerare queste storture. Stando ai dati dell'Osservatorio Inps per il mese di gennaio 2023 - i richiedenti ammontano a **1.039.687 nuclei**, valore che prende in considerazione anche soggetti in età lavorativa e che, se adeguatamente formati ed indirizzati, potrebbero essere inseriti nel mondo del lavoro non gravando più sulle casse dello Stato a scapito di coloro i quali hanno effettivamente bisogno di sostegno e aiuto, liberando quindi potenzialmente risorse a favore di ulteriori interventi futuri a sostegno del mercato del lavoro.

Altresì, il provvedimento attraverso l'introduzione di **incentivi all'occupazione giovanile** sceglie di non dimenticarsi dei nostri NEET - *Not in education, employment or training*, ovvero quei ragazzi dai 15 ai 34 anni che sono perlopiù inattivi e su cui il nostro Paese purtroppo registra ancora una volta un triste primato rispetto al resto d'Europa, dato che, stando ai dati Eurostat, “vantiamo” una percentuale di Neet più elevata non solo della media europea, ma anche di Francia, Spagna e Germania.

Ancora, come sottolineato dallo stesso Premier Giorgia Meloni, il provvedimento oggi in discussione ambisce al più grande **taglio del cuneo fiscale** degli ultimi decenni, che dovrebbe garantire un aumento delle buste paga fino a 100€ per i lavoratori con redditi più bassi, e contemporaneamente punta a dare **nuovo valore alle forme di welfare** - sempre più apprezzate ed utilizzate dalle imprese italiane - utili per gratificare i lavoratori e valorizzare il potere d'acquisto dei consumatori finali, sulla linea di quanto già previsto a partire dal D.L. Aiuti Quater - e che come Conflavoro sollecitiamo di estendere e stabilizzare ormai da tempo.

Se nel complesso, dunque, Conflavoro PMI ritiene di valutare positivamente svariati aspetti di questo provvedimento, contemporaneamente si ritiene opportuno ribadire in questa sede **la necessità di intervenire per una riduzione del costo del lavoro dal lato dell'impresa, in maniera complementare e continuativa rispetto all'intervento di esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**. Rimaniamo infatti fermamente convinti che la visione di prospettiva debba poter temperare le necessità dei due principali soggetti coinvolti nella partita del mondo del lavoro, ovvero la giusta ed imprescindibile tutela dei lavoratori (soprattutto quelli in condizione di maggiore debolezza) e le concrete e reali esigenze di chi il lavoro lo crea, ovvero le aziende e gli imprenditori, al fine di evitare la prefigurazione di un sistema che sia in grado di difendere i lavoratori solo sulla carta, anziché mettere concretamente le aziende in condizione di aumentare i propri ricavi, e conseguentemente di aumentare le retribuzioni dei propri dipendenti.

Le misure introdotte dal DL lavoro intendono certamente scommettere sul futuro dei lavoratori e delle imprese per offrire nuove forme di tutela e nuovi strumenti, che però rappresentano “soltanto” un punto di partenza per delle ulteriori misure, più consolidate, che possano dare concreto, nuovo slancio al mondo del lavoro nel medio/lungo termine, anche in vista della prossima manovra finanziaria.

Mentre ci avviciniamo infatti alla seconda parte dell'anno, che ci traghetterà verso la prossima sessione di bilancio, **la sfida da cogliere per il 2024 deve essere quella di cercare di destinare la più importante fetta di risorse disponibili a sostegno del mondo del lavoro**, un pò come è accaduto con la scorsa manovra, quando i  $\frac{2}{3}$  delle risorse a disposizione sono state dirottate sugli effetti del caro energia per le imprese.

Andando oltre questa particolare considerazione, Conflavoro PMI, avendo visionato ed approfondito il testo integrale del disegno di legge di conversione in legge del decreto-legge 48/2023, riporta di seguito le proprie osservazioni sulle disposizioni dell'articolato che si è ritenuto più opportuno attenzionare, con l'auspicio che possano suggerire degli spunti utili a supporto del dibattito che avrà luogo nelle prossime settimane.

➤ *Capo I, Art. 1-13 – Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa*

Il nuovo **assegno di inclusione** di cui all'articolo 1, attivo a partire dal 1° gennaio 2024, si propone come una misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale dei più deboli, attraverso l'attivazione di percorsi di inserimento sociale, formazione, offerta di lavoro e politiche attive a favore dei lavoratori.

Uno strumento che Conflavoro PMI valuta positivamente poiché, grazie alla sua formulazione ed impostazione strettamente legata alla volontà di includere i lavoratori nel mondo del lavoro, pone fine al meccanismo del Reddito di cittadinanza, nel tempo spesso utilizzato in modo poco consona a scapito della dignità dei singoli, nonché a svantaggio di chi effettivamente si trovava in condizioni di vita precarie. Con l'assegno di inclusione torna centrale un tema molto attuale e di estrema importanza a livello nazionale, ovvero la difficoltà di reperire risorse disponibili per essere inserite nel mondo del lavoro.

Tale strumento, definendo all'articolo 2 in modo chiaro e preciso la platea dei soggetti beneficiari e i requisiti che essi devono possedere, incarna la volontà del Governo di mirare ad una vera e propria **inclusione nel mondo del lavoro**, tramite percorsi costruiti appositamente e personalizzati sulla scorta di quanto previsto dall'articolo 6, che possano garantire nuove forme di inclusione e formazione, aumentando la domanda di lavoro e garantendo a chi assume adeguati sostegni.

In pratica, come evidenziato nelle considerazioni introduttive, si è concretizzato ciò che Conflavoro PMI ha per molto tempo auspicato, vale a dire la necessità di un profondo cambiamento della misura del RdC, per far sì che diventasse una vera misura di sostegno all'inserimento nel mondo del lavoro, per chi un lavoro non ce l'ha ed è perfettamente nelle condizioni di poterlo ottenere e gestire, potendo concretamente liberare risorse a favore delle imprese.

La strada è dunque quella giusta, in quanto **i criteri e l'importo del sostegno ci sembrano ben ponderati**, rispetto al RdC che ha fallito come strumento di politica attiva e ha fallito sull'agevolazione della ricerca dell'impiego e dell'inserimento efficace nel mondo del lavoro - questo perché i centri per l'impiego non sono stati messi in condizione di svolgere il loro ruolo di cerniera tra i percettori e le imprese, e contemporaneamente il sistema di incentivi alle imprese per assumere percettori di RdC non è stato abbastanza efficiente.

In linea con la volontà di creare un collegamento più stretto ed efficiente tra domanda ed offerta di lavoro, ci sembra fondamentale l'intervento previsto all'articolo 5, relativo al **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa** (c.d. SIISL). Un simile intervento avrebbe dovuto essere realizzato già

in tempi pregressi dopo la fase in cui il RdC è stato istituito, con la creazione di una piattaforma pubblica che potesse agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mai attuata nel concreto.

Conflavoro PMI si dichiara assolutamente a favore di tale proposta, ma riteniamo che sia necessario agire in modo rapido ed incisivo per divulgare quanto più possibile la funzionalità e fare in modo che venga largamente adoperata. In questo senso, la creazione della piattaforma SIISL e l'attivazione della stessa non risulta sufficiente in quanto sarà necessaria un'**attività di promozione ed informazione** delle parti interessate, affinché lo strumento risulti utile e fruibile.

Si suggerisce quindi di valutare l'opportunità di coinvolgere nel processo di promozione e divulgazione dello strumento le Associazioni di Categoria le quali, mediante il rapporto diretto con i soggetti che tutelano e rappresentano, possono proporre la piattaforma SIISL come valido strumento per incentivare l'occupazione e favorire l'incontro tra domanda ed offerta di soggetti realmente interessati a stimolare la diffusione dell'impiego. Uno strumento di questo tipo, infatti, **non consentirà solo la ricerca di posizioni lavorative in senso stretto, ma anche di opportunità formative**, tirocini, progetti utili alla collettività e varie forme di politiche attive utili per ampliare conoscenze e competenze individuali.

Con riferimento poi ai **controlli** che verranno attuati e le **sanzioni** eventualmente applicate, rispettivamente ai sensi degli artt. 7 e 8, il giudizio è complessivamente positivo, in quanto definiti in modo più chiaro e stringente. La novità principale risulta essere la **responsabilità in capo ai Comuni** circa le attività di verifica e controllo della veridicità e correttezza dei dati trasmessi dai richiedenti il sussidio, mediante incrocio degli stessi con i dati presenti negli uffici anagrafici, raccolti dai servizi sociali, o con ogni altra informazione utile.

Il mancato o non corretto adempimento dei controlli o la mancata comunicazione di elementi che potrebbero inficiare sulla possibilità di ottenimento del sussidio, comportano la responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni incaricato alla verifica. Una novità di assoluto rilievo, volta a limitare esponenzialmente episodi fraudolenti da parte dei richiedenti, in favore di trasparenza e correttezza dei dati e delle pratiche attuate per l'erogazione del sussidio.

A titolo di suggerimento migliorativo in relazione all'art. 8, si valuti l'opportunità di **addivenire ad una definizione più specifica di "giustificato motivo"**, specialmente in riferimento al comma 6 lettere c) e d)<sup>1</sup>. Una dizione così generica lascia adito a molteplici interpretazioni e rende insindacabile il motivo stesso che potrebbe essere addotto per giustificare la non partecipazione ad una delle iniziative citate dalle lettere di cui in parola. Un intervento integrativo e più preciso ci sembra in questo caso assolutamente fondamentale, al fine di non prestare il fianco a possibili contenziosi e per non lasciare spazio alle più ampie e varie motivazioni di rifiuto, che potrebbero minare il senso positivo e propositivo dell'assegno di inclusione stesso.

---

<sup>1</sup> Il comma 6 dell'art. 8 testualmente recita:

*"6. Il nucleo familiare che percepisce l'Assegno di inclusione decade dal beneficio se un componente del nucleo, tenuto agli obblighi di cui all'articolo 6:*

*a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;*  
*b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 4, salvi i casi di esonero;*  
*c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nelle quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;*  
*d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;*  
*e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, commi 7, 8, 10 e 11 ovvero effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;*  
*f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;*  
*g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni di cui all'articolo 3."*

Considerando poi l'art. 9, riteniamo opportuno suggerire di intervenire per un'ulteriore specificazione di taluni aspetti della disposizione, le cui criticità riguardano segnatamente il comma 1 il quale specifica, nelle lettere da a) a d), le **caratteristiche inerenti le offerte di lavoro che il beneficiario dell'assegno di inclusione è tenuto ad accettare**<sup>2</sup>. A tal proposito, si ravvisa poca chiarezza rispetto alla necessità che le suddette caratteristiche debbano o meno sussistere contemporaneamente, dal momento che non vi è alcuna precisazione in merito. Se così fosse, le lettere a) e d) sarebbero assolutamente in contrasto. In caso contrario, non è chiaro quali e quante condizioni debbano eventualmente coesistere e, nel caso in cui tali caratteristiche siano assolutamente scollegate tra di loro e un'offerta di lavoro possa avere anche una ed una sola delle caratteristiche sopra indicate, allora la lettera b) risulterebbe carente, in quanto non è specificato se il contratto di lavoro in questione debba considerarsi a tempo determinato o indeterminato, lasciando adito a dubbi.

Si intende dunque sollecitare un **intervento sul dettato degli artt. 8 e 9**, in conformità con la linea della precisione e della chiarezza che caratterizzano il decreto in parola.

Infine, si valuta molto positivamente l'insieme degli **incentivi previsti all'art. 10, validi per le aziende che assumono lavoratori percettori di assegno di inclusione**, in proporzione differenziata a seconda dell'assunzione con contratto a tempo determinato o indeterminato. Pienamente d'accordo sugli importi e sulle modalità di esonero del versamento dei contributi, auspicavamo al mantenimento di quanto previsto nelle prime bozze del provvedimento circolate in fase di redazione, ovvero la previsione di durata fino a 24 mesi. In questo senso, valutiamo con assoluto apprezzamento la volontà di offrire incentivi alle aziende **per 12 mesi**, ma invitiamo il Governo a **valutare la possibilità di estendere ulteriormente tale previsione**, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

### ➤ **Articolo 19 - Fondo nuove competenze**

L'articolo 19, con il quale viene previsto il **rifinanziamento del fondo per il periodo 2021-2027**, è un grande segnale a favore dei lavoratori e delle aziende, nell'ottica di incoraggiare la formazione permettendo per i primi l'ampliamento delle proprie competenze, e per le seconde un conseguente aumento dell'efficienza. Il Fondo nuove competenze è dunque uno strumento che consente - mediante il finanziamento di parte della retribuzione oraria e degli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi - di favorire l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

**Conflavoro PMI ha sempre creduto nella validità di tale strumento**, presentandolo come punto di riferimento per le proprie aziende associate interessate a valorizzare le proprie risorse umane, puntando ad efficacia ed efficienza aziendali. Le stesse aziende hanno apprezzato le opportunità offerte da tale strumento sin da subito, tanto da portare ad un necessario rifinanziamento del Fondo stesso con il decreto n. 31 del 24 febbraio 2023 del Commissario straordinario di Anpal, in concomitanza con la legge di conversione del decreto Milleproroghe, che ha esteso al 2023 la possibilità per il Fondo nuove competenze di finanziare accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per realizzare percorsi formativi.

Proprio nel riconoscere pieno valore a tale strumento, auspichiamo che il fondo possa diventare una **componente strutturale** e un punto di riferimento fisso e costante per le imprese italiane, in continuo

<sup>2</sup> Il comma 1 dell'art. 9 testualmente recita:

*"Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro ai sensi dell'articolo 6, comma 4, preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:*

*a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;*  
*b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;*  
*c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*  
*d) si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto."*

confronto con la rapida evoluzione del mercato e degli strumenti di lavoro e dunque in continua necessità di formazione.

### ➤ **Articolo 24 - Disciplina del contratto di lavoro a termine**

Le modifiche introdotte dall'articolo 24 del DL Lavoro alla disciplina dei contratti a termine si inseriscono in una sorta di percorso a ostacoli che, nel corso degli ultimi decenni, ha condotto alla definizione di svariati interventi su questa materia, operati sulla base di orientamenti di volta in volta differenti rispetto ai vari Governi che si sono succeduti (da ultimo, con il DL 87/2018 c.d. Decreto Dignità in qualità di intervento organico, e successivamente con l'introduzione di interventi dal carattere più "transitorio", legati al contesto del periodo pandemico).

Con il nuovo Decreto, il Governo ha **confermato la possibilità di concludere un contratto a termine a causale fino a 12 mesi**, mantenendo la necessità di selezionare una causale in caso di contratti di durata superiore e fino al limite dei 24 mesi.

Il Decreto, oltre a prevedere il mantenimento delle causali come elemento giustificatrice per la stipula di contratti con durata superiore ai 12 mesi, stabilisce le seguenti tre nuove causali:

- «a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.».

Vengono dunque meno le "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività" e quelle "connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria"; rimane invece la causale sostitutiva, che diventa però generica.

Rispetto alla causale di cui al punto a), tornano le causali previste dai contratti collettivi o, in assenza di previsioni in essi, la lettera b) prevede la facoltà di inserire una causale nel contratto individuale di lavoro, per un periodo di tempo limitato e dunque solo fino al 30 aprile 2024.

Proprio sulla lettera b)<sup>3</sup> è necessario soffermarsi con qualche riflessione, in quanto il testo di legge su quest'ultimo punto non è affatto chiaro. Riprendendo la lettera in parola, ci sembrano plausibili addirittura più interpretazioni alternative:

- causale di matrice collettiva, oppure causale inserita dalle parti nel contratto individuale di lavoro per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva;
- necessità che sia esclusivamente il contratto collettivo a indicare le causali oggettive che giustificano il superamento dei primi 12 mesi (interpretazione realizzata probabilmente valorizzando la "virgola" posta dopo la "lettera a)" della norma citata).

Un'ultima interpretazione, sostenuta dall'Avv. Evangelista Basile, Coordinatore del CTS di Conflavoro PMI, ritiene che il legislatore - in assenza di previsioni pattizie collettive e per un periodo di tempo limitato che scadrà il prossimo 30 aprile 2024 - abbia ripreso il c.d. "causalone" del d.lgs. 368/2001. Secondo questa interpretazione dunque, le tre causali per poter allungare il contratto a termine a 24 mesi sono:

- casi previsti dai contratti collettivi (lettera a);
- esigenze oggettive tecniche organizzative e produttive da verbalizzare nel contratto individuale di lavoro, fino al 30 aprile 2024 (lett b);
- sostituzione di altri lavoratori (lett b-bis).

<sup>3</sup> Si riporta testualmente il dettato dell'art. 24, comma 1, lett. a), capoverso lett. b):

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

Tuttavia, indipendentemente dall'interpretazione del testo, la ratio generale della norma risulta piuttosto chiara: **nessuna liberalizzazione sfrenata dei contratti a termine e mantenimento della causale per la stipula di contratti oltre 12 mesi di durata, prevedendone di nuove.**

Le nuove causali, con particolare riferimento a quelle introdotte dai contratti collettivi, mantengono, se non addirittura acuiscono, il possibile contenzioso in materia di lavoro in quanto, se le esigenze concrete sono diverse da quelle ipotizzate dalle parti sociali, non si potrà che stoppare il contratto o trasformarlo a tempo indeterminato; questo perché il giudice del lavoro – in caso di impugnazione del contratto a termine non trasformato – valuterà se la causale è stata ben verbalizzata e se la stessa era davvero sussistente nel caso concreto.

Per evitare - o quanto meno scongiurare il più possibile - l'impugnazione della causale, la soluzione migliore sembra essere quella di **stipulare contratti a tempo determinato, ai sensi della lettera b), specificando in modo trasparente e comprensibile, quali siano in concreto le ragioni che hanno condotto all'apposizione del termine.** In definitiva, occorre che le parti nel contratto di lavoro riescano a declinare le specifiche "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva", senza limitarsi a riprodurre il testo di legge (in ogni caso, ciò varrà fino al 30 aprile 2024, perché poi – salvo proroghe – non rimarranno che le causali di matrice collettiva).

Infine, a titolo di considerazione conclusiva, si rileva come in un contesto economico già precario e complesso, in cui il contenzioso in materia di lavoro è ben presente e tangibile, la soluzione ottimale - per quanto, realisticamente, difficilmente percorribile - sarebbe quella di **tornare alla a-causalità fino al tetto di 24 mesi**, in nome di una maggiore certezza e di una riduzione del contenzioso. Una simile previsione darebbe, in primo luogo, quella flessibilità nei rapporti di lavoro che le imprese da tempo richiedono ed il mercato necessita, specialmente in alcuni settori; dall'altro, incoraggerebbe le assunzioni entro un termine - quello dei 24 mesi - di giusto compromesso, per evitare che la precarietà diventi "dannosa" socialmente.

### ➤ *Articolo 26 - Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro*

L'articolo interviene su una questione che ha creato diverse difficoltà operative per i professionisti operanti nel mondo del lavoro. Il **D. Lgs 104/2022 - c.d. Decreto Trasparenza** - diventato operativo in pieno agosto 2022, aveva l'obiettivo di attuare la direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'UE. Il decreto proponeva dunque un attento elenco di informazioni che il datore di lavoro era tenuto a dare ai lavoratori, creando di fatto una mole di lavoro importante per i professionisti che - non potendo più semplicemente rinviare alla disciplina del Contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale applicato al rapporto di lavoro o alle norme in genere - erano costretti a dare il dettaglio di tutti gli istituti richiesti dal decreto suindicato.

Un primo intervento su questo eccesso di burocrazia è stato effettuato con **la Circolare 04/2022 dell'INL**, la quale forniva prime indicazioni applicative del Decreto Trasparenza prevedendo la possibilità di rinviare - per la disciplina di dettaglio degli istituti richiamati dal decreto - al Contratto Collettivo nazionale applicato o ad altri documenti aziendali, contestualmente consegnati al lavoratore o messi a disposizione dello stesso.

**L'intervento dell'esecutivo dunque, segue la scia della semplificazione e della chiarezza già intrapresa dall'INL**, prevedendo che le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) del D. Lgs 152/1997, possono essere comunicate al lavoratore mediante il rinvio al riferimento normativo o al contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie, ritenendosi pertanto assolto l'onere informativo in capo al datore di lavoro.

**Per dare ulteriore certezza, con l'introduzione del nuovo comma 6-bis**, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale - anche mediante pubblicazione sul sito web - i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Riteniamo queste **precisazioni di fondamentale importanza in quanto il vuoto normativo lasciato dal D.Lgs 104/2022 aveva creato non poche difficoltà per i professionisti del settore** e parallelamente ridotto l'importanza dei Contratti collettivi, specialmente nazionali, sui quali si fondano i rapporti di lavoro in Italia.

### ➤ *Articolo 27 - Incentivi all'occupazione giovanile*

Come evidenziato nelle considerazioni generali, un segnale molto importante lanciato dal Governo riguarda la possibilità di inserire nel mondo del lavoro giovani con meno di 30 anni, cosiddetti NEET, ovvero giovani che non lavorano e che non sono inseriti in percorsi di studio o formazione. Con un numero di NEET pari a **5.745.000 unità** secondo i dati Istat di **marzo 2023** un intervento forte ed incisivo su questa parte di popolazione era sicuramente doveroso.

L'intervento previsto dal DL Lavoro mette a disposizione dei datori di lavoro privati che offrano un posto di lavoro ai NEET nel periodo 1 giugno 2023 - 31 dicembre 2023, un **incentivo pari al 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Tale agevolazione è peraltro cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Un'agevolazione di questo tipo, unitamente al rifinanziamento del Fondo nuove competenze, rappresenta un segnale molto positivo da parte del Governo nel voler dare **nuovo slancio all'occupazione**, con un occhio attento nell'offrire nuove e migliori opportunità ai giovani, in un'economia sempre più alla ricerca di figure con competenze e conoscenze specifiche e ben consolidate.

Quanto evidenziato in questa sede rispetto ai contenuti del provvedimento, ci offre tuttavia l'opportunità di ribadire quanto già opportunamente sottolineato in altri contesti rispetto alla necessità di **ampliare il campo di applicazione dell'apprendistato professionalizzante**, ad oggi molto ristretto a causa del limite di età fissato in 29 anni. Ci riferiamo a quelle risorse con più di 29 anni, privi di competenze specifiche nei settori nei quali potrebbero essere assunti e non iscritti nelle liste di collocamento, per i quali al momento la possibilità di formarsi in aziende che abbiano a disposizione incentivi statali è preclusa.

Ampliare la platea dei soggetti per i quali è possibile attivare un contratto di apprendistato professionalizzante significa dare un ulteriore segnale forte e propositivo verso l'incremento dell'occupazione di figure professionalmente svantaggiate e che, in assenza di un simile strumento, potrebbero trovarsi costretti ad accettare lavori meno gratificanti e poco in linea con un eventuale percorso di studio precedentemente intrapreso, o semplicemente non coincidenti con le proprie aspirazioni.

Un'ulteriore proposta riguarda la necessità di incentivare e promuovere il meccanismo della certificazione dei contratti e della validazione dei piani formativi degli apprendisti. Tali strumenti infatti, consentono una maggior certezza del rapporto di lavoro in quanto i contenuti del contratto di apprendistato e del piano formativo vengono sottoposti al vaglio di un ente o organismo certificatore deputato alla verifica della conformità dei contenuti rispetto alla disciplina di legge e di contratto collettivo previste in materia.

In questo senso, riteniamo utile in primo luogo **sensibilizzare le imprese circa la possibilità di fruizione degli strumenti di certificazione**, attraverso un'attività di comunicazione e promozione attiva e proattiva che spinga le stesse a sottoporre i contratti al vaglio degli organi competenti. A fianco di questa preliminare attività, riteniamo necessario **introdurre un incentivo apposito che possa coprire i costi relativi alla certificazione**, da valutare se introdurlo a priori sotto forma di contributo ai costi in oggetto oppure a posteriori sotto forma di rimborso delle spese sostenute per la certificazione, permettendo in tal modo la riduzione del contenzioso in materia di rapporti di lavoro e una maggior certezza di contratti sottoscritti.

Una simile azione consentirebbe al **lavoratore di avere tutte le informazioni utili per valutare al meglio la proposta di lavoro** e - una volta accettata - la certezza dei contenuti, della mansione, delle ore e tipologie formative, **debitamente verificate dall'organismo certificatore**. Lato azienda, un rapporto di lavoro certificato permette, come già anticipato, la riduzione del contenzioso con il lavoratore, nonché la conseguente inversione dell'onere della prova in caso di controllo ispettivo, non più in capo al datore di lavoro ma dello stesso organo ispettivo, il quale dovrà occuparsi di dimostrare la non genuinità del rapporto di lavoro e/o eventuali mancanze o carenze rispetto alla disciplina normativa o di contratto collettivo.

#### ➤ *Articolo 34 - Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone*

La disposizione in oggetto, alla stregua di quanto già precedentemente disposto da provvedimenti recentemente intervenuti (come il DL Aiuti Quater) stabilisce che i contributi destinati al sostegno del settore dell'autotrasporto di merci siano erogati esclusivamente alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia, titolari di attività di trasporto merci, esercitata da determinati soggetti.

Anche in questo caso esprimiamo una valutazione positiva sulla norma, soprattutto in considerazione dell'importanza che tale attività di trasporto riveste per la maggior parte delle nostre piccole e medie imprese. Dal nostro punto di vista, il riferimento esclusivo alle **imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia**, non rappresenta un restringimento della platea dei potenziali beneficiari, quanto piuttosto una **valorizzazione del nostro tessuto imprenditoriale e commerciale, nonché della nostra economia interna**. Riteniamo dunque di dover apprezzare la consapevolezza, da parte delle Istituzioni, che l'intera filiera nazionale vada protetta e valorizzata anche attraverso interventi mirati di questo tipo.

#### ➤ *Articolo 39 - Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti*

L'articolo riguarda l'**esonero sulla quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, incrementato di 4 punti percentuali rispetto a quanto già previsto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197. Tale intervento, valido per i **periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, non ha ulteriori effetti sul rateo di tredicesima e si presenta come una delle novità più discusse ed acclamate degli ultimi tempi.

Conflavoro PMI valuta l'intervento positivamente, ma restiamo fermamente convinti che la vera strada da seguire sia quella di un **taglio al costo del lavoro**, un peso troppo ingente che sempre più spesso le imprese italiane non riescono a sostenere. Intervenire sul costo del lavoro significa garantire al dipendente un netto in busta più elevato e tutelare le imprese dai costi sempre crescenti legati al mondo del lavoro che, sommandosi alle ulteriori e anch'esse crescenti spese per il sostentamento dell'attività ed l'approvvigionamento di materie prime ed energie, sono una zavorra sempre più pesante e difficile da sostenere per gli imprenditori italiani.

Siamo dunque d'accordo sull'introduzione di misure che possano alleggerire i lavoratori dipendenti, ma ribadiamo nuovamente che **la necessità e urgenza di abbattere la pressione fiscale a carico di chi fa impresa** è l'unica via possibile per consentire a chi crea lavoro di gratificare i propri collaboratori con buste paga più sostanziose.

#### ➤ **Articolo 40 - Misure fiscali per il welfare aziendale**

L'articolo riguarda l'estensione delle misure fiscali per il welfare aziendale detassato, segnatamente disponendo per i soli lavoratori dipendenti con figli l'innalzamento per il 2023 ad euro 3.000 del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR (*i c.d. fringe benefit*), nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Sempre il TUIR, infatti, fissa per legge l'ammontare di 258,23 euro annui per tutti i lavoratori, cifra che nel corso del 2022 era stata elevata dapprima a 600 euro e poi a 3000 euro per tutti i lavoratori.

Conflavoro PMI sin dai tempi del DL Aiuti Quater sollecita e sostiene una proroga dell'estensione delle misure di welfare aziendale detassato a favore di tutti i lavoratori dipendenti, in quanto il ricorso a tale misura comporta che l'azienda eroga una somma in busta paga -a titolo appunto di fringe benefit- di fatto generando un doppio vantaggio fiscale: per il dipendente, la somma aggiuntiva non contribuisce al reddito annuo (e quindi non aumentano le tasse complessive); per il datore di lavoro, diventa una sorta di extra quota retributiva annua su cui non paga tassazione ordinaria. La disposizione di cui all'articolo 40 rappresenta certamente un segnale importante nel riconoscimento dell'importanza delle **misure di welfare**, tuttavia risulta necessario un approccio più incisivo, riconoscendo il welfare come strumento non solo di valore economico ma anche di gratificazione, attraverso l'introduzione dei seguenti interventi:

- A partire dal disposto del nuovo D.L Lavoro, riteniamo necessario **intervenire sulla platea dei lavoratori beneficiari** della misura, troppo circoscritta, a scapito di uno strumento che, se esteso a tutti i lavoratori, consentirebbe una maggiore gratificazione e una valorizzazione del potere d'acquisto dei salari;
- Un secondo intervento dovrebbe riguardare la **modalità di tassazione** degli importi offerti a titolo di welfare, prevedendo che - in caso di superamento degli importi previsti per legge per la non concorrenza ai fini del calcolo del reddito imponibile - diventi imponibile solo il valore eccedente il limite previsto e non l'intero importo. Un simile intervento consentirebbe dunque la possibilità di erogare importi di welfare più elevati, ma una tassazione ridotta e limitata solo all'importo eccedente.
- Da ultimo, proponiamo una **modifica stabile e sostanziale del Tuir**, al fine di rendere fisso l'importo del welfare, finora variabile ed oggetto di misure varie, causa di confusione e poca certezza. Ciò di cui hanno bisogno le nostre imprese è un **punto di riferimento organico e stabile nel tempo**, che possa garantire una **maggiore certezza ed incoraggiare l'erogazione di tali importi**, permettendo ad un strumento di spessore come quello del welfare, di decollare definitivamente ed essere apprezzato anche nelle realtà imprenditoriali più piccole, spesso scoraggiate nell'utilizzo proprio dai suindicati motivi.

## Conclusioni

Il nuovo D.L. Lavoro presenta un insieme di **interventi concreti e mirati** a dare nuovo slancio all'occupazione, investendo da un lato sulla **formazione dei lavoratori** ed offrendo loro un **esonero contributivo importante**, e incoraggiando dall'altro l'**offerta di lavoro** con strumenti ed **incentivi** che possano valorizzare le imprese e la loro efficienza.

Ci auguriamo quindi che le proposte avanzate oggi possano essere oggetto di riflessione in sede di conversione parlamentare del Decreto, ma anche nel corso di successivi interventi futuri in materia di lavoro, guardando ad interventi che possano accompagnare le imprese in maniera ancor più incisiva a sostenere i costi delle proprie attività, provando a studiare delle ulteriori misure secondo un approccio ancor più innovativo, che porti a liberare ulteriori risorse pubbliche per disporre ulteriori interventi.

Si pensi ad esempio alla proroga della disciplina in materia di definizione agevolata dei carichi pendenti affidati all'agente della riscossione (*c.d. Rottamazione Quater*) recentemente introdotta dal DL 51/2023 recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà.

Sebbene tale misura sia riferita ad altro provvedimento, si ravvisa l'opportunità di richiamarla in questa sede a titolo esemplificativo in qualità di intervento a sostegno delle imprese, in quanto offre più tempo a quei soggetti in sofferenza per poter presentare le dichiarazioni di adesione alla procedura speciale (e conseguentemente quindi di farvi ricorso) e per il relativo perfezionamento, senza togliere allo Stato quella fetta di introiti che possono comunque essere sempre reinvestiti a sostegno di ulteriori interventi.

## Conflavoro PMI: chi Siamo

Conflavoro PMI è l'associazione datoriale che tutela, promuove e rappresenta le esigenze delle micro, piccole e medie imprese, oggi le realtà maggiormente in difficoltà a causa della crisi economica globale. Costituita ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione Italiana e l'art. 36 del Codice Civile, svolge i propri compiti nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale. La Confederazione ha come obiettivo primario la **ripartenza e riqualificazione del sistema imprenditoriale nazionale**, attraverso un nuovo modo di fare associazione, ponendo il mondo delle professioni qualificate al servizio di tutte le imprese associate.

Con più di 970 collaboratori operanti in 75 sedi della Confederazione, presenti in 18 regioni, 63 province e 115 sedi delle associazioni aderenti, **Conflavoro PMI conta ad oggi circa 80.000 aziende associate su tutto il territorio Nazionale** e più di 500.000 addetti appartenenti ai più diversificati settori economici del Paese.

Nello svolgimento delle proprie attività, la Confederazione punta al perseguimento degli obiettivi prefissati attraverso i seguenti valori:

- **promuovere** la solidarietà e la collaborazione tra gli imprenditori, nel contesto di una libera società in sviluppo e nella convinzione che "farerete" sia fondamentale per la frammentata economia italiana;
- **rappresentare** le aziende aderenti nei rapporti con istituzioni, amministrazioni, organizzazioni politico-economiche, sindacali e ogni altra componente della società, mantenendo la propria indipendenza e affermando la propria apartiticità;
- **tutelare** i propri associati mediante specifiche funzioni, in primis l'educazione imprenditoriale, i servizi di sostegno nell'accesso al credito e alla consulenza e formazione multisettoriale, in particolar modo nell'assicurezza sui luoghi di lavoro.

Conflavoro PMI garantisce a tutti gli associati **assistenza e affiancamento alla loro vita imprenditoriale**, offrendo sostegno per l'accesso al credito, tutela legale, consulenza finanziaria e formazione multisettoriale, nonché un'effettiva assistenza sindacale a favore dell'intera impresa, oggi spesso sottovalutata ma più che mai di vitale importanza, prestando particolare cura alla corretta applicazione dei CCNL - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti.

Le sedi della Confederazione sono di diretta emanazione e costituite come **Unioni Territoriali di Conflavoro PMI**. A queste, con le medesime prerogative e caratteristiche, si sommano le sedi delle varie Associazioni Nazionali aderenti a Conflavoro PMI, contribuendo a rendere ancora più dislocata ed esaustiva la presenza della Confederazione in tutto il Paese.

Nonostante il biennio drammatico per l'economia italiana, la crescita della Confederazione si è confermata grazie alla vicinanza sempre maggiore di Conflavoro PMI ai propri associati e a una pronta reazione all'emergenza, con costante informazione alle aziende e con la nascita di appositi sportelli anticrisi oltre che ad attività incentrate sulla soddisfazione delle esigenze urgenti, come quella relativa all'accesso al credito.

Conflavoro PMI segue con particolare attenzione le **evoluzioni normative che interessano il comparto rappresentato**, oltre ad assicurare ormai da tempo la propria attiva partecipazione nella definizione delle politiche pubbliche di interesse e alla partecipazione ai più importanti tavoli istituzionali, attraverso un confronto costante e consolidato con le istituzioni di riferimento.

In tal modo, nel corso del tempo, Conflavoro PMI è divenuta un autorevole interlocutore, a livello nazionale e locale, per tutti quei soggetti impegnati a definire o a contribuire alle attività di regolazione impattanti sul comparto produttivo rappresentato, facendosi portavoce delle relative istanze e prendendo parte attivamente ai percorsi di definizione delle policy di settore.

