

**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)**

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

Senato della Repubblica

OSSERVAZIONI

E

PROPOSTE

Maggio 2023

Considerazioni introduttive

Il Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48 interviene, tra le altre misure, con un'ulteriore riduzione del **cuneo contributivo** (integrando quanto già previsto dalla Legge di Bilancio 2023) e promuovendo il **welfare aziendale**, con l'effetto di garantire più risorse ai lavoratori e alle famiglie; inoltre, favorisce una **"buona flessibilità"** e la **semplificazione** nella gestione dei rapporti di lavoro e introduce agevolazioni utili a sostenere l'ingresso dei **giovani nel mondo del lavoro**.

Si esprime, pertanto, un giudizio complessivamente favorevole riguardo alle misure introdotte.

Si ritiene, tuttavia, che **il percorso avviato con tali misure debba essere reso strutturale** per offrire alle imprese uno scenario definito e duraturo, che ben si presti alla pianificazione di investimenti e quindi alla conseguente **crescita occupazionale e del settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)** che Federdistribuzione rappresenta.

Di seguito, si illustrano le osservazioni e le proposte di Federdistribuzione al Decreto-Legge in esame.

1. Disciplina del contratto di lavoro a termine

Il Decreto-Legge modifica le causali previste nella precedente disciplina del contratto a termine (art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015). In particolare, il contratto di lavoro potrà avere durata superiore a 12 mesi – ma comunque non eccedente i 24 mesi – o potrà essere rinnovato, indipendentemente dalla sua durata, sempre entro i 24 mesi:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015;
- per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, in assenza di previsioni nella contrattazione collettiva applicata in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024;
- per la sostituzione di altri lavoratori.

Con tale intervento, **il Legislatore riconosce ancora una volta il ruolo primario della contrattazione collettiva, certamente capace di intercettare causali più rispondenti alle necessità del settore**, e affida ad essa il contemperamento fra le esigenze di flessibilità delle imprese e quelle dei lavoratori.

I contratti a tempo determinato sono, infatti, necessari per il funzionamento delle aziende del Retail, che per loro natura hanno una dinamica del business che prevede picchi strutturali di vendite per periodi brevi (Natale, saldi, Pasqua, ecc.). Si tratta, pertanto, di esigenze realmente fisiologiche in un settore in cui è presente una forte vocazione alla stabilità dei rapporti di lavoro. **La nuova disciplina è pertanto accolta con favore.**

2. Riduzione del cuneo contributivo

È apprezzabile lo sforzo del Legislatore nel definire misure di riduzione del c.d. “cuneo contributivo”: si tratta di un intervento che – in continuità con quanto stabilito nella Legge di Bilancio 2023 – stabilisce che per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per IVS a carico del lavoratore – determinato ai sensi dall’articolo 1, comma 281, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (esonero pari al 2%, se la retribuzione imponibile non eccede l’importo mensile di euro 2.692 e al 3%, se la medesima retribuzione non eccede l’importo mensile di euro 1.923) – sia incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Occorre evidenziare **la necessità, particolarmente sentita dalle aziende *labour intensive* come quelle del Retail, di una decisa riduzione del cuneo fiscale a vantaggio anche delle imprese.** L’intervento in esame, funzionale alla tutela del potere d’acquisto dei lavoratori, andrebbe integrato dunque con misure volte a ridurre il costo del lavoro sostenuto dalle aziende. In ogni caso, **sarebbe opportuno prevedere strutturalità** per consentire da un lato, ai lavoratori, di affrontare la quotidianità con minore difficoltà (anche in fasi economiche più critiche) e, dall’altro, alle aziende, di pianificare investimenti sul capitale umano a lungo termine.

In questo stesso senso, **si auspica altresì un intervento volto a detassare gli aumenti contrattuali**, nel solco di quanto già annunciato il 10 maggio u.s. in Aula della Camera dal Ministro del Lavoro in risposta all’interrogazione n. 3-00389: «[...] stiamo approfondendo gli strumenti normativi più idonei a facilitare l’efficace soluzione della problematica del puntuale rinnovo dei contratti collettivi, **anche individuando forme di tassazione agevolata dei frutti della contrattazione e degli aumenti salariali in base alle risorse disponibili in bilancio**». Federdistribuzione è attualmente impegnata nel percorso di rinnovo del CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO): **sarebbe, pertanto, utile una misura di defiscalizzazione “universale” che consenta di erogare ai lavoratori aumenti retributivi che tutelino il potere di acquisto dei salari e la ripresa dei consumi.**

3. Misure fiscali per il welfare aziendale

La misura prevede che, limitatamente al periodo d’imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall’articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti con figli a carico, entro il limite complessivo di euro 3.000, ivi incluse le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale.

Pur accogliendo con favore la misura, si ritiene opportuno prevedere un intervento di carattere strutturale per consentire alle aziende di continuare ad erogare trattamenti migliorativi a beneficio dei propri lavoratori, in un periodo particolarmente complesso, **e ai lavoratori di beneficiare al meglio**

delle opportunità offerte dagli strumenti del welfare: si suggerisce, a tal fine, di valutare un possibile intervento che vada in questa direzione nell'ambito della riforma fiscale di prossima realizzazione.

Si potrebbe, infatti, introdurre una misura che **elevi la soglia dei *fringe benefit*** – oggi ferma ad euro 258,23 e mai adeguata al costo della vita dal 1986 – e che, in modo trasversale, **garantisca a tutte le categorie di lavoratori l'accesso al beneficio, includendo** – come già avvenuto attraverso il Decreto c.d. Aiuti Bis – **la copertura delle utenze domestiche.**

La proposta, dunque, ponendosi in continuità con quanto stabilito in precedenti interventi normativi, potrebbe prevedere **per la generalità dei lavoratori un innalzamento della soglia di esenzione dei *fringe benefit* portandola a 1.000 euro.** In questo modo, si garantirebbe, da un lato, una concreta risposta al rincaro dei prezzi al consumo delle materie prime e dell'energia e, dall'altro, in via generale, verrebbe incrementata la capacità di spesa dei dipendenti, che potranno usufruire di un paniere più esteso di *fringe benefit* e con un tetto di spesa più elevato all'interno dei piani di welfare aziendale.

Inoltre, sempre al fine di promuovere e sostenere la contrattazione collettiva, **sarebbe auspicabile l'introduzione di una detassazione al 5% (dall'attuale 10%) dei premi di risultato**, chiarendo che gli incrementi di produttività si intendono realizzati anche se non sono incrementali anno su anno.

4. Incentivi all'occupazione giovanile

Il Legislatore ha previsto un incentivo, per un periodo di dodici mesi, nella misura del 60% della retribuzione imponibile per le nuove assunzioni di giovani, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

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

Si tratta certamente di un intervento apprezzabile perché volto ad intercettare un bacino di soggetti che presenta maggiori difficoltà nell'ingresso nel mondo del lavoro. Positiva è anche la cumulabilità del nuovo incentivo con l'esonero contributivo per le assunzioni di giovani *under 36*, sebbene sia previsto – in caso di cumulo – una riduzione del contributo al 20%.

Con riferimento alla misura dell'incentivo introdotto dal Decreto-Legge in esame, **si richiede tuttavia un chiarimento rispetto al coordinamento con quanto previsto dall'art. 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014**, citato nel comma 1 dell'art. 27: in particolare, l'art. 32, comma 6 impone che l'aiuto all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali non superi il 50% dei costi ammissibili.

Poiché l'incentivo in esame è pari al 60% della retribuzione erogata per un massimo di 12 mesi, il medesimo, in caso di lavoratore svantaggiato, dovrebbe quindi essere ridotto al 50%: sul punto, pertanto, sarebbe opportuno un chiarimento interpretativo.

Sul piano procedurale, si segnala, infine, una **ridotta finestra temporale per l'attivazione della misura che non consente una efficace pianificazione da parte delle aziende, unitamente alla eccessiva burocratizzazione del processo**, sia lato lavoratore che datore di lavoro (adesione al Programma Operativo e presa in carico, riscontro da parte dell'INPS alla domanda di fruizione dell'incentivo, ripartizione regionale delle risorse disponibili con decreto adottato da ANPAL).

Sarebbe, dunque, auspicabile la predisposizione di strumenti utili a supportare le politiche di assunzione aziendali ma che si caratterizzino per una maggiore durata temporale.

5. Semplificazione in materia di informazione e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

Con riferimento alle semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, previsti dal recente Decreto trasparenza (D. Lgs. n.104/2022), l'onere informativo in capo al datore di lavoro può ritenersi assolto indicando – rispetto a specifiche materie – il riferimento della legge o del contratto collettivo, anche aziendale, che le disciplina.

Si tratta certamente di una misura che va nella direzione auspicata e proposta da Federdistribuzione, da ultimo nel documento inviato al Ministro del Lavoro il 4 novembre 2022: semplificare gli adempimenti per rendere più agevole l'instaurazione e la gestione del rapporto di lavoro.

Le criticità maggiori per il settore riguardavano, infatti, i nuovi obblighi comunicativi nei casi in cui il contratto di lavoro prevedesse, o meno, un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile. Le aziende del settore Retail, che hanno un telaio organizzativo articolato su turni, hanno riscontrato notevoli difficoltà nell'applicazione di tali disposizioni, in quanto, pur essendo prevedibile l'orario di apertura e chiusura dei punti vendita, non può dirsi altrettanto per la pianificazione della turnazione che è determinata da variabili a volte note solo all'inizio della giornata lavorativa (si pensi, ad esempio, alle condizioni meteorologiche che condizionano, soprattutto nel fine settimana, la propensione al consumo ed agli acquisti della clientela).

Un altro tema fortemente impattante sull'organizzazione aziendale è stato quello relativo all'introduzione di ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. **Condivisibile, pertanto, è l'intervento di modifica della norma secondo cui i sistemi decisionali e di monitoraggio debbano essere "integralmente" automatizzati.**

6. Contratti di espansione

Si ritiene utile per le aziende del settore la possibilità – introdotta per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi – di rimodulare, fino al 31 dicembre 2023, le uscite previste – con accordo integrativo in sede ministeriale – entro un arco temporale di dodici mesi successivi al termine originario del contratto di espansione, fermo restando l’invarianza del numero di lavoratori ammessi al piano e l’impegno complessivo di spesa già stabilito.

L’apertura di una nuova finestra temporale, unitamente alla possibilità di integrare l’accordo, senza redigerlo *ex novo*, offre certamente maggiore flessibilità alle aziende del settore che hanno già utilizzato lo strumento del contratto di espansione.

7. Fondo Nuove Competenze

Il Decreto-Legge dispone l’incremento delle risorse per il finanziamento del Fondo Nuove Competenze (FNC); in particolare, saranno finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l’aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Si tratta di uno strumento che dovrebbe essere reso strutturale una volta analizzati i risultati conseguiti anche da un punto di vista qualitativo. Nel periodo di emergenza epidemiologica, il Fondo Nuove Competenze ha consentito, anche differenti realtà del settore distributivo (mediante le intese sottoscritte con le OO.SS.), di attuare vere e proprie politiche attive del lavoro per la formazione e la riqualificazione dei lavoratori.

Pur valutando positivamente la misura, si rappresenta la necessità di ampliare il ventaglio dei percorsi formativi finanziabili, non limitandolo a quelli inerenti la transizione digitale ed ecologica. Ciò al fine di offrire maggiori possibilità anche per le aziende del settore della DMO che investono sulla formazione specifica e trasversale.

8. Assegno di inclusione

Viene istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l’Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

Si accoglie con favore la previsione secondo cui ai datori di lavoro che assumano i beneficiari dell’Assegno in esame con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale (o anche mediante contratto di apprendistato) sia riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua.

Parimenti, è apprezzabile la possibilità per i datori di lavoro che assumano i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, di vedersi riconoscere, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua.

Si valuta positivamente anche l'estensione dell'esonero rispetto alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi e la compatibilità dell'agevolazione in esame con quelle stabilite dall'art. 1, commi 297 (esonero contributivo per assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni) e 298 (esonero contributivo per promuovere l'occupazione femminile), della Legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'art. 13, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (incentivo assunzione disabili).

Si rappresenta, tuttavia, che l'agevolazione prevista dall'art. 10 del Decreto-Legge n. 48/2023 è **concessa nei limiti del regime cd. «de minimis»: ciò potrebbe rendere la misura di non facile fruizione per le aziende del settore che abbiano già raggiunto la soglia prevista.**