



**Artigiani  
Imprenditori  
d'Italia**

**Senato della Repubblica  
XIX Legislatura**

**Commissione**

**10<sup>a</sup> (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato,  
previdenza sociale)**

**Documento di osservazioni e proposte**

**Disegno di legge recante semplificazioni in materia di lavoro  
e legislazione sociale (A.S. 672)**

**27 marzo 2024**

*Signor Presidente, Onorevoli Senatori,*

un sentito ringraziamento per l'opportunità offerta a Confartigianato e CNA di fornire il proprio contributo in merito alla discussione sul disegno di legge AS 672 che rappresenta un ulteriore tassello nel percorso di semplificazione della normativa lavoristica e sul quale le nostre Confederazioni esprimono una **valutazione complessivamente positiva**.

Il provvedimento, infatti, si pone nel solco degli interventi attuati con il c.d. Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) nonché di quelli contenuti nel progetto di legge AC 1532-*bis* – attualmente in discussione presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati – e coglie la necessità, più volte ribadita dalle nostre Confederazioni, di superare alcune delle criticità emerse in questi anni nella gestione del mercato del lavoro e di semplificare il relativo quadro normativo di riferimento.

Proprio in virtù dei richiamati provvedimenti le nostre Confederazioni, in via preliminare, evidenziano la necessità di coordinare i diversi interventi in materia di legislazione sul lavoro al fine di garantire alle imprese un quadro normativo certo e stabile ed evitare sovrapposizioni che rischierebbero di vanificare l'azione di semplificazione portata avanti anche dal disegno di legge oggetto dell'odierna audizione.

Infatti, su alcuni profili quali la disciplina dei contratti a termine, le informazioni in merito al rapporto di lavoro e le sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali è già intervenuto il D.L. Lavoro, mentre altri, quali il periodo di prova nei contratti a tempo determinato e le c.d. dimissioni per fatti concludenti sono oggetto anche del progetto di legge AC 1532-*bis*.

Con riferimento alla disciplina dei **contratti a termine (articolo 2)** il provvedimento propone di superare definitivamente il regime delle causali consentendo, quindi, di stipulare con lo stesso soggetto contratti a termine senza causale fino ad un massimo di 24 mesi – anziché 12 mesi – raggiungibili attraverso un numero massimo di 6 proroghe (invece delle attuali 4) e di 4 rinnovi (per i quali ad oggi non sono previsti limiti).

Si tratta di un positivo intervento di sostegno ad uno strumento di buona flessibilità e che consente una gestione più semplice anche delle eventuali proroghe e dei rinnovi, fattispecie per le quali verrebbe meno l'obbligo di indicare le causali qualora la durata complessiva del rapporto superi i 12 mesi.

Da questo punto di vista il provvedimento consentirebbe di superare l'attuale disciplina, come modificata dal D.L. Lavoro, che già aveva operato un opportuno intervento di semplificazione consentendo, seppur nell'ambito dei soli primi dodici mesi di durata, la possibilità di prorogare o rinnovare liberamente il contratto.

Rispetto al profilo della semplificazione, in una prospettiva di rafforzamento degli interventi delineati dal provvedimento, riteniamo tuttavia opportuno intervenire, piuttosto che limitando il numero massimo di rinnovi, eliminando il contributo addizionale dello 0,5% previsto in occasione di ciascun rinnovo nonché il contributo dell'1,4% della retribuzione imponibile, dovuto dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Si tratterebbe di un intervento di riduzione del costo del lavoro perfettamente coerente con la volontà di abbandonare le rigidità della normativa dei contratti a termine.

Anche il definitivo superamento delle casuali si pone nell'ottica di semplificare la normativa in materia di lavoro a termine e ridurre gli oneri burocratici a carico delle imprese e completerebbe il percorso avviato dal D.L. Lavoro che, pur confermando la necessità di indicare le ragioni giustificative dell'apposizione del termine, ha affidato opportunamente l'individuazione delle stesse alla contrattazione collettiva.

In tal senso va, però, ribadita la necessità di assicurare un quadro stabile nella disciplina del contratto a termine, oggetto di molteplici interventi nel corso degli anni, tenendo conto anche del fatto che a seguito dell'approvazione del D.L. n. 48/2023 la contrattazione collettiva ha iniziato ad esercitare appieno il proprio ruolo di fonte regolatrice delle casuali.

Valutazione positiva anche con riferimento alle modifiche sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato volte a superare l'indicazione delle casuali, anche in occasione delle proroghe e dei rinnovi.

Rispetto alla disposizione relativa agli **obblighi informativi** di cui al D.Lgs. 152/1997 (**articolo 4**) si evidenzia che già l'articolo 26 del D.L. n. 48/2023 è intervenuto sulla materia riconoscendo, come peraltro richiesto anche dalle nostre Confederazioni, la possibilità di rinviare al contratto collettivo il reperimento di alcune informazioni relative al rapporto di lavoro (periodo di prova, durata ferie/congedi, preavviso, retribuzione, orario normale di lavoro). Si ritiene quindi superflua la proposta in parola.

Al fine di garantire ulteriore semplificazione e riduzione di oneri riteniamo, a tale riguardo, opportuno intervenire prevedendo che il datore di lavoro possa assolvere all'obbligo di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi nazionali anche mediante semplice rinvio al sito *internet* istituzionale del Ministero del Lavoro.

Rispetto alla determinazione del **periodo di prova nei contratti a termine (articolo 5)** va segnalato, in via preliminare, che lo stesso profilo è affrontato anche dall'articolo 6 del disegno di legge AC 1532-bis, il quale però individua un differente metodo di calcolo – ovvero un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro - al fine di dare attuazione al principio di proporzionalità tra durata del periodo di prova e durata del contratto di lavoro, mansioni da svolgere e natura dell'impiego fissato.

Con riguardo a questa tematica riteniamo, in primo luogo, debba essere riconosciuta alla contrattazione collettiva, individuata ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, la competenza a determinare la durata del periodo di prova nei contratti a tempo determinato. È, infatti, in sede di contrattazione collettiva che può essere meglio declinata la proporzionalità del periodo di prova, tenendo in considerazione la differenziazione tra mansioni e quindi della necessità di modulare la durata della prova rispetto alla natura dell'impiego.

Rispetto al criterio specifico individuato dalla disposizione in esame, riteniamo che si tratti di una soluzione maggiormente adeguata – rispetto a quanto previsto dall'AC 1532-bis – ad individuare un periodo di prova effettivamente proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere.

Il criterio puramente "matematico", ovvero un giorno di prestazione lavorativa ogni quindici giorni di calendario, proposto dal c.d. Collegato Lavoro, rischia infatti di non cogliere il

differente contenuto delle mansioni da svolgere e quindi la necessità di modulare la durata della prova rispetto alla natura della prestazione lavorativa.

In tal senso, riteniamo che il criterio proposto dall'articolo 5 del provvedimento in esame, prendendo a parametro di riferimento il periodo di prova fissato per i contratti a tempo indeterminato, consenta di individuare un periodo di prova più congruo, evitando l'ipotesi per la quale la medesima mansione abbia, nel caso di contratto a tempo indeterminato, un periodo di prova più breve rispetto alla medesima mansione nel caso di contratto a tempo determinato.

In riferimento all'articolo 6 (modifica alla legge in materia di **lavoro agile**), le Parti Sociali stanno disciplinando la materia, soprattutto negli ultimi anni, in maniera adeguata e personalizzata rispetto al contesto produttivo di riferimento.

Sarebbe auspicabile, tuttavia, sostenere la contrattazione collettiva, prevedendo degli incentivi economici per le imprese che attivano o disciplinano il lavoro agile in attuazione di un contratto collettivo di secondo livello. Si tratterebbe di un sostegno volto a favorire la contrattazione di prossimità, ma anche l'innovazione e la sostenibilità, come hanno già avuto modo di rappresentare le Parti Sociali con la sottoscrizione del Protocollo sul lavoro agile in data 7 dicembre 2021.

L'**articolo 7** del disegno di legge introduce, invece, alcune condivisibili semplificazioni procedurali in materia di applicazione del c.d. principio di cassa allargato, nonché alcuni interventi in materia di **welfare aziendale e fringe benefit**.

In particolare, è condivisibile la proposta di innalzare, in via strutturale, a 750 euro la soglia di esenzione dalla formazione del reddito dei *fringe benefit*. In tal modo viene superato lo schema introdotto dall'art. 40 del D.L. n. 48/2023 che aveva confermato la soglia di 258,23 euro per i lavoratori che non avessero figli a carico, soglia che non appariva in grado di sostenere i redditi reali delle famiglie, né di rilanciare i consumi.

Inoltre, la disposizione consentirebbe di avere la certezza di una soglia di esenzione più alta, tenuto conto che l'analoga esenzione prevista dall'ultima Legge di Bilancio (legge n. 213/2023), ovvero 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico e 1.000 euro per tutti gli altri lavoratori, è operativa per il solo periodo di imposta 2024.

In merito alle misure incentivanti, le scriventi Organizzazioni segnalano, tuttavia, la necessità di chiarire, in via normativa, il corretto inquadramento fiscale della contribuzione alla bilateralità, prevedendo che la contribuzione versata, sulla base di accordi e contratti collettivi di lavoro, da datori di lavoro e lavoratori agli enti bilaterali che erogano prestazioni mutualistiche di carattere assistenziale, previdenziale, assicurativo sia esclusa dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, in analogia con quanto previsto per il *welfare* aziendale e tenuto conto della comunanza di obiettivi dei due strumenti.

Occorre infatti ricordare che gli accordi collettivi dell'artigianato sanciscono un diritto soggettivo dei dipendenti di fruire di alcune tutele a integrazione/sostegno al reddito e che tali tutele, in forza del sistema di relazioni sindacali del comparto, sono veicolate attraverso un sistema di natura mutualistica finanziato dal datore di lavoro per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA).

Sul tema dei contributi o versamenti alla bilateralità, l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto assoggettabili a imposizione fiscale sia la contribuzione versata dal datore di lavoro all'Ente Bilaterale sia le prestazioni riconosciute dall'Ente stesso. Si tratta di un'interpretazione non condivisibile, che tra l'altro introduce un ingiustificato diverso trattamento fiscale con il *welfare* aziendale.

Per questo motivo, chiediamo di voler intervenire in via normativa, specificando che i contributi versati alla bilateralità artigiana e le relative prestazioni non costituiscono reddito da lavoro dipendente.

Di interesse anche la disposizione di cui all'**articolo 9** che, in materia di **detassazione dei premi di produttività**, è finalizzata a svincolare, fino al 2025, l'applicazione del regime fiscale agevolato dal vincolo dell'incrementalità dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Nell'auspicare che l'applicazione dell'aliquota del 5%, in luogo del 10%, dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili di impresa venga resa strutturale, riteniamo infatti che sia fondamentale incentivare la produttività anche attraverso una semplificazione dei meccanismi di accesso alle misure incentivanti. La misura, infatti, non è stata sfruttata appieno dalle imprese artigiane e da

quelle di minori dimensioni in virtù di una serie di difficoltà riscontrate nella misurazione dei criteri e degli indicatori di crescita che danno accesso all'agevolazione. Per tale ragione Confartigianato e CNA ritengono necessario valorizzare maggiormente il ruolo dell'accordo territoriale, tipico delle imprese artigiane, consentendo alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa di individuare le condizioni necessarie per beneficiare della misura, nonché ulteriori casistiche di accesso alla stessa.

Esprimiamo una valutazione positiva anche con riguardo all'**articolo 11** in materia di **DURC** che, adottando un approccio sostanziale e non meramente formale, opportunamente rende irrilevanti, ai fini del mancato rilascio o della revoca del documento di regolarità contributiva, sia le mere irregolarità formali che gli scostamenti minimi tra le somme dovute e quelle versate.

Si tratta, infatti, di fattispecie dalle quali non emerge alcuna volontà di omissione contributiva consentendo, quindi, di prendere in considerazione esclusivamente irregolarità di tipo sostanziale.

Con l'**articolo 12** il provvedimento offre, invece, una soluzione al problema delle c.d. **dimissioni per fatti concludenti**.

Come noto, a seguito delle riforme introdotte con il "*Jobs Act*", a partire dal 2016 le dimissioni volontarie devono essere effettuate in modalità esclusivamente telematica, al fine di contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco".

La norma, se da un lato ha avuto un obiettivo condivisibile, dall'altro lato, nell'attuazione pratica ha provocato numerose problematiche e, talvolta, anche comportamenti scorretti ad opera dei lavoratori che, pur sciogliendosi dal vincolo lavorativo, non perfezionavano le dimissioni secondo la modalità telematica prevista, costringendo il datore di lavoro che intendesse chiarire quella condizione giuridica a dover licenziare il dipendente, sostenendone costi e oneri.

La norma in parola, come richiesto in numerose occasioni dalle nostre Confederazioni, ripropone nell'ordinamento le dimissioni per fatti concludenti e, in tal senso, appare una positiva risposta che viene data dal legislatore, contro gli abusi e l'incertezza giuridica.

Si evidenzia, tuttavia, come, a nostro parere, appaia preferibile la formulazione contenuta nell'articolo 9 del disegno di legge AC 1532-bis che lega l'automatismo della risoluzione del rapporto di lavoro all'assenza ingiustificata del lavoratore protratta per il termine previsto dal contratto collettivo o, in mancanza, superiore a cinque giorni.

In termini di concreta applicazione della norma riteniamo, inoltre, necessario fornire ulteriori elementi di certezza in merito alla gestione di tali ipotesi, tenuto anche conto del fatto che l'assenza ingiustificata può configurare un licenziamento, chiarendo in modo inequivoco che il comportamento inerte del lavoratore, qualificato come manifestazione tacita di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro, evita al datore di lavoro l'avvio di una procedura di licenziamento e quindi il versamento del relativo *ticket*.

In merito all'**articolo 13** si segnala che la previsione è superata dall'articolo 23 del D.L. n. 48/2023 che ha già introdotto una modifica della disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, volta a mitigare il relativo regime sanzionatorio con l'introduzione di una sanzione amministrativa, più mite, da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo.

Con riferimento all'**articolo 14**, pur condividendo la finalità di subordinare la sospensione dell'attività alla natura dell'attività svolta e alla presenza reale di rischi, riteniamo che il mancato riferimento alle violazioni di cui all'Allegato I del T.U. Salute e Sicurezza, in assenza di un provvedimento che individui le violazioni da ritenersi gravi, rischi di ampliare le casistiche sanzionate - che non sarebbero più specificatamente individuate - ed introdurre, quindi, eccessiva discrezionalità nell'individuazione delle stesse.

A tale riguardo riteniamo, quantomeno, necessario ripristinare la precedente formulazione dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008 che, ai fini della comminazione del provvedimento di sospensione, richiedeva non solo il requisito della gravità ma anche quello della reiterazione. È ora sufficiente, infatti, una singola violazione - anche solo formale - per vedere sospesa l'attività d'impresa, senza però ottenere concretamente alcun beneficio rispetto allo scopo principale di ridurre gli infortuni sul lavoro, ma producendo al contrario ulteriore burocrazia.

Il venir meno del vincolo della reiterazione comporta, altresì, che le violazioni contenute nell'Allegato I all'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008 pur differenziandosi in termini di gravità o pericolosità vengano parimenti ed indistintamente sanzionate con la sospensione dell'attività. Il nuovo meccanismo, inoltre, amplia gli illeciti a fondamento della sospensione – individuati nel nuovo Allegato I all'articolo 14 del D.Lgs. n. 81/2008 – ricomprendendo anche la fattispecie dell'omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, ipotesi che, tuttavia, estende eccessivamente la discrezionalità degli organi ispettivi nella valutazione dell'omissione.

Il carattere di obbligatorietà della sospensione (la norma recita "l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione" in luogo del previgente "possono adottare") rende, poi, la stessa applicabile senza tenere conto delle reali condizioni di pericolo e senza alcun coordinamento con gli altri strumenti deflattivi, quali la prescrizione obbligatoria e la diffida per il lavoro nero, spostando quindi l'asse della normativa su una prospettiva meramente sanzionatoria.

Esprimiamo, infine, valutazione positiva in merito all'**articolo 15** prevede l'integrale deducibilità fiscale della contribuzione alla **previdenza complementare**, sia per la quota a carico del lavoratore che di quella a carico del datore di lavoro.