



Legge di conversione del Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro

Nota di lettura

CAPO I

NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

La legge di conversione del decreto-legge 48/2023, approvata in via definitiva dalle Camere, conferma la volontà politica del Governo di superare il Reddito di Cittadinanza, quale misura di welfare universale e di reddito minimo presente in tutti i paesi dell'Unione Europea, per adottare uno strumento basato su criteri categoriali che dividono la platea in condizione di bisogno tra chi è ritenuto meritevole di un sostegno e di una presa in carico che lo accompagna in percorsi di inclusione e chi non lo è.

Il provvedimento, dunque, adotta strumenti ineguali – l'Assegno di Inclusione e il Supporto per la formazione e il lavoro - per un'uguale condizione di bisogno economico producendo, come unico effetto, che circa 500.000 famiglie che oggi percepiscono un sostegno al reddito, saranno private della misura di contrasto alla povertà in ragione della composizione del proprio nucleo familiare e non della loro condizione di bisogno. L'Ufficio Parlamentare di Bilancio ha, infatti, stimato in 690.000 (pari al solo 58%) il numero di famiglie beneficiarie del Reddito di Cittadinanza in possesso dei requisiti per accedere all'Assegno di Inclusione, con l'esclusione, quindi, di circa un terzo delle persone beneficiarie (823.000 persone).

L'iter parlamentare non ha arrestato la battaglia ideologica e culturale portata avanti dal Governo verso la popolazione in difficoltà, colpevolizzata per la propria condizione, "rea" di non voler attivarsi o di rifiutare offerte di lavoro senza motivo, non ha tenuto in alcuna considerazione le radicali richieste di modifica del provvedimento arrivate da più parti né la necessità di rafforzare la rete dei servizi pubblici territoriali, al fine di potenziare la capacità di prendere in carico la popolazione e predisporre adeguati programmi personalizzati di interventi e servizi sia di inclusione sociale sia di attivazione lavorativa. Le disposizioni denotano, invece, una totale noncuranza verso la qualità del lavoro che si vuole promuovere e l'ulteriore riduzione del perimetro pubblico del sistema protezione sociale con l'estensione al sistema privato dei servizi per il lavoro anche per l'attività di sottoscrizione dei patti di servizio che, invece, dovrebbe rimanere in capo al servizio pubblico - soprattutto per la necessaria integrazione che si dovrebbe praticare con il segretariato sociale dei Comuni -, e con l'ulteriore ampliamento del ruolo degli Enti di Terzo Settore nella progettazione personalizzata dei beneficiari l'Assegno.

Il sistema delineato dalle due nuove misure, l'Assegno per l'inclusione e il Supporto per la formazione e il lavoro, infine, non tiene in alcuna considerazione l'esistenza del lavoro povero, con l'esclusione dei lavoratori poveri, tra i 18 e i 59 anni che non appartengano a famiglie con i requisiti. Un giovane precario di 30 anni, pur in possesso dei requisiti economici richiesti, non riceverà alcun sostegno.

Si conferma, quindi, l'inaccettabile retorica della povertà come colpa individuale e non come responsabilità collettiva della società che l'ha generata e cui spetta il dovere di mettere in campo un'azione integrata di politiche pubbliche per rimuoverla.

Articolo 1 (Assegno di inclusione)

Dal 1° gennaio 2024 è abrogato il Reddito di Cittadinanza ed è istituito l'Assegno di inclusione, la nuova misura di sostegno economico e di inclusione sociale e lavorativa, uno strumento condizionato alla prova dei mezzi e alla partecipazione a percorsi personalizzati di inclusione sociale e lavorativa.

Articolo 2 (Beneficiari)

L'articolo 2 individua la platea di beneficiari della misura adottando parametri legati allo stato di famiglia e non esclusivamente alla condizione economica e reddituale del nucleo. L'Assegno può essere richiesto se nel nucleo familiare è presente: un componente con disabilità, un minore, un componente con almeno 60 anni e un componente inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Per quanto concerne i criteri di accesso la nuova misura adotta analoghi requisiti e analoghe soglie reddituali di accesso a quelli previsti per il Reddito di Cittadinanza, fatta salva una diversa specificazione relativa al valore del patrimonio immobiliare - che introduce una soglia relativa al valore IMU dell'abitazione principale - e una diversa articolazione della soglia di patrimonio mobiliare con importi maggiori se sono presenti componenti con disabilità. Importante, ma in alcun modo sufficiente, la riduzione da 10 a 5 (ultimi 2 continuativi) degli anni di residenza richiesti che, solo parzialmente, risponde ai richiami delle istituzioni comunitarie. L'articolo, tuttavia, introduce una fattispecie specifica cui far riferimento per far valere il requisito dei 2 anni continuativi che rischia di discriminare i lavoratori stranieri, stagionali in particolare, che tornano nel paese di residenza per periodi prolungati.

La scala di equivalenza introdotta da questo provvedimento è anche peggiorativa di quella realizzata per il Rdc perché non solo riduce ulteriormente il coefficiente attribuito ai minori (da 0,2 a 0,15 fino a due figli, 0,10 per i successivi), ma non prevede il computo di componenti maggiorenni senza carichi di cura che abbiano le caratteristiche ritenute tali da renderli "occupabili": avere tra i 18 e i 59 anni.

Articolo 3 (Beneficio economico)

La determinazione del beneficio economico, che consiste in un'integrazione del reddito fino alla soglia individuata pari a 6.000 euro (7.560 se il nucleo è composto interamente da +67 anni o da +67 anni e disabili gravi o non autosufficienti), moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, cui si aggiunge un contributo per l'affitto di importo massimo annuo di euro 3.360 (280 mese) ovvero 1.800 (150 mese) per i nuclei composti da +67 anni o +67 anni e disabili o n.a.

Una novità peggiorativa concerne la durata del beneficio che è riconosciuto per 18 mesi, al termine dei quali, dopo un mese di sospensione, si può procedere a successivi rinnovi di 12 mesi, sempre intervallati da un mese di sospensione al termine del quale è necessario ripresentare la domanda. Se già il mese di sospensione non aveva ragione ogni 18 mesi, nel sussistere delle condizioni di bisogno che rendono le famiglie idonee a ricevere il beneficio, ancor meno è giustificabile ogni 12 mesi, un periodo più breve che, di fatto, riduce il tempo complessivo in cui il nucleo riceve un sostegno economico.

È positiva, invece, la previsione di rendere cumulabile il reddito percepito in seguito all'avvio di un'attività da lavoro fino a 3.000 euro lorde annue.

Articolo 4 (Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio)

La procedura di richiesta ed erogazione del beneficio appare più lunga e condizionata del Reddito di Cittadinanza. La domanda, da inviare per via telematica ad INPS, anche attraverso CAF (dopo la stipula della convenzione) e patronato, è accolta previa verifica del possesso dei requisiti e dell'iscrizione al nuovo Sistema informativo (SIISL) previsto dalla norma, e il beneficio è riconosciuto a partire dal mese successivo alla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

La disposizione, inoltre, prevede dei vincoli temporali che i beneficiari devono rispettare che appaiono più rispondenti a una volontà di controllo che all'obiettivo di accompagnarli nei percorsi di inclusione individuale: si pensi all'obbligo di doversi presentare ogni 90 giorni ai centri per l'impiego, ai servizi sociali o perfino ai patronati, quando questi ultimi non devono svolgere alcuna funzione nei percorsi di inclusione programmati.

Appare positiva la previsione che si operi una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo, finalizzata ad una piena presa in carico di tutti i componenti. Purtroppo, questa corretta disposizione non coinvolgerà le famiglie in povertà escluse dalla misura. Da valutare con attenzione, per verificare le modalità con cui la presa in carico multidisciplinare sarà regolamentata, i contenuti del Decreto ministeriale di prossima emanazione cui la norma rimanda.

Indicativo della scarsa considerazione del ruolo centrale che i servizi pubblici territoriali devono avere nella risposta ai bisogni della popolazione è data sia dall'equiparazione dei soggetti accreditati per i servizi al lavoro ai centri per l'impiego, anche nella definizione dei patti di servizio personalizzati, sia dall'assenza di disposizioni finalizzate a rafforzare l'infrastrutturazione sociale, a partire dai servizi sociali dei comuni, che devono prendere in carico la popolazione, attivando tutti gli interventi e i servizi necessari.

Articolo 5 (Sistema Informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL)

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è istituito il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), realizzato dall'INPS, con l'obiettivo di favorire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari la misura, consentendo l'interoperabilità con tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro. Nell'ambito del Sistema opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari delle nuove misure, che diventa elemento del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, previsto dal dlgs 150/2015, su cui i beneficiari accedono a informazioni e proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro, alle informazioni sullo stato di erogazione del beneficio, e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato e dal patto per l'inclusione. I decreti ministeriali, cui si rimanda per la piena attivazione della piattaforma, non sono ancora stati emanati nonostante sia trascorso il vincolo temporale di 45 giorni indicato nel decreto.

Articolo 6 (Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa)

I nuclei beneficiari, dopo aver sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa definito in uno o più progetti rispondenti ai bisogni del nucleo e dei singoli componenti. La valutazione multidimensionale è effettuata da operatori del servizio sociale del comune o dell'ATS e, se necessario, attraverso una equipe multidisciplinare. I componenti tra i 18 e i 59 anni occupabili sottoscrivono il patto di servizio personalizzato che può prevedere l'adesione al Programma GOL. Tutti i componenti maggiorenni che esercitano responsabilità genitoriale, non già occupati, non frequentanti corsi di studi e senza carichi di cura, sono tenuti a partecipare alle attività formative e di politica attiva individuate nel percorso di inclusione (comma 4). Sono esclusi (comma 5) dagli obblighi i componenti con disabilità, di età superiore a 60 anni o titolari di pensione diretta, i componenti affetti da patologie oncologiche, i componenti con carichi di cura (minori di 3 anni, tre o più figli minori, disabile o n.a.) o inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza in carico da centri antiviolenza.

Nell'ambito degli impegni definiti nel percorso personalizzato può essere prevista la partecipazione, a titolo gratuito, a Progetti utili alla collettività (PUC) a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche convenzionate. Ad essi si prevede equivalga la partecipazione, definita d'intesa con il comune, ad attività di volontariato presso Enti del Terzo settore e a titolarità degli stessi. Si rimanda a specifico decreto da emanarsi entro 6 mesi la definizione di modalità e termini di attuazione (comma 5-bis).

I servizi territoriali operano in raccordo con gli Enti di Terzo Settore, le cui attività possono essere incluse nella progettazione personalizzata predisposta dall'equipe multidisciplinare, nonché nelle attività di supervisione, monitoraggio e supporto in costanza di rapporto di lavoro (comma 6).

La modalità di presa in carico delineata nell'articolo 6, in attesa di verificare come sarà dettagliata dai decreti ministeriali cui si rimanda e soprattutto come sarà sostenute in termini di rafforzamento, sembra attribuire la giusta centralità agli operatori dei servizi sociali dei comuni e degli ambiti territoriali sociali, conferendogli anche la determinazione di equipe multidisciplinari chiamate a intervenire dove la complessità dei bisogni espressi dal nucleo richiede una valutazione multidimensionale. Purtroppo, queste previsioni coinvolgono solo una parte della popolazione in condizione di povertà, data la divisione arbitraria della platea che opera nella normativa. Poco coerente, invece, appare in quest'ottica il ruolo attribuito agli Enti di Terzo Settore, il cui coinvolgimento va ben oltre l'importante ruolo che riveste nel contrasto alla vulnerabilità, per porsi in termini sostitutivi del sistema pubblico in relazione alla definizione dei progetti personalizzati di inclusione rivolti ai beneficiari. Altrettanto critica è la previsione introdotta in Senato sui Progetti Utili alla Collettività per i quali, oltre a non essere definita l'esclusiva volontarietà non è posto nemmeno un limite orario, così come non lo è posto all'attività di volontariato svolta presso gli ETS, pericolosamente equiparata ai PUC.

Articolo 7 (Controlli)

I controlli sono svolti dal INL, Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro, INPS e Guardia di Finanza, anche attraverso lo scambio delle informazioni contenute nelle banche dati. Si prevede, inoltre, la predisposizione di un apposito piano triennale di contrasto alla percezione irregolare dell'Assegno di inclusione, elaborato dal MLPS, per rafforzare l'attività di controllo sul lavoro irregolare dei percettori dell'Assegno. La disposizione prevede che le amministrazioni provvedano ai controlli con le risorse disponibili a legislazione vigente.

Articolo 8 (Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare)

L'impianto sanzionatorio si conferma analogo a quello predisposto per il Reddito di Cittadinanza, con una sproporzione di pene previste rispetto ad altri illeciti e con una impropria attribuzione di responsabilità al personale delle amministrazioni pubbliche, per di più in assenza di alcun incremento di personale chiamato ad effettuare i controlli.

L'intero nucleo familiare, inoltre, decade dal beneficio se un solo componente tenuto agli obblighi non si presenta ai servizi sociali o per il lavoro nei termini fissati senza giustificato motivo, non sottoscrive i patti personalizzati, non rispetta quanto in essi previsto, non adempie agli obblighi di comunicazione delle variazioni cui è tenuto, o non frequenta regolarmente un percorso di istruzione per adulti funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione, non accetta un'offerta di lavoro come disciplinata dalla legge, non presenta DSU aggiornata in caso di variazione, svolge attività di lavoro senza aver effettuato le dovute comunicazioni.

In tutti i casi di revoca o decadenza dal beneficio, è l'INPS a disporre la disattivazione della Carta.

Si attribuisce ai comuni la responsabilità delle verifiche e dei controlli anagrafici e del mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche (comma 11) e si prevede che in caso di mancati o non corretti controlli si determini la responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni interessate, degli altri soggetti incaricati e preposti allo svolgimento delle funzioni (comma 12).

Il beneficio è sospeso nei casi di misura cautelare.

Articolo 9 (Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione)

Si introduce una specifica congruità dell'offerta di lavoro, ancor più penalizzante, che i percettori dell'Assegno di Inclusione sono tenuti ad accettare, pena la decadenza dal beneficio. Come è stato con Rdc, anche in questo

caso, è sotteso un principio punitivo e colpevolizzante della condizione di povertà tale per cui il beneficiario è messo nelle condizioni di dover accettare anche un lavoro di breve durata e molto lontano dal domicilio (ad esempio a tempo determinato part-time di 3 mesi a 70 km) o a doversi trasferire ovunque se a tempo indeterminato (a meno che non vi siano minori di 14 anni), a prescindere dal costo diretto e indiretto del trasferimento.

Il componente del nucleo beneficiario attivabile al lavoro è, infatti, tenuto ad accettare qualsiasi offerta di lavoro, pena la decadenza dalla misura, che abbia queste caratteristiche:

- Rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nel territorio nazionale
- Rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno
- Retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi (art. 51 dlgs 81/2015)
- Contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, se non dista più di 80 km dal domicilio o 120 minuti con trasporto pubblico.

L'Assegno di inclusione è sospeso per la durata del rapporto di lavoro se di durata compresa tra uno e sei mesi.

Articolo 10 (Incentivi)

Si conferma, anche per le persone in povertà, l'impostazione "premiante" nei confronti di chi assume lavoratrice e lavoratori prevedendo che, se rientranti tra i percettori dell'Assegno di inclusione, le aziende ricevano un incentivo sottoforma di esonero dai contributi previdenziali fino a 8.000 euro

I datori di lavoro privati che inseriscono l'offerta di lavoro nel SIISL e assumono i beneficiari con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale, anche in apprendistato, godono dell'esonero del 100% dei contributi previdenziali per un periodo di 12 mesi, nel limite di 8.000 euro su base annua. Nel caso di licenziamento del lavoratore nei 24 mesi successivi, il datore è tenuto alla restituzione dell'incentivo. Per le trasformazioni di contratti da tempo determinato a indeterminato è riconosciuto nel limite di 24 mesi. In caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'incentivo è riconosciuto per il 50%. Il 30% del medesimo incentivo è dato alle agenzie per il lavoro per ogni persona assunta attraverso mediazione svolta con utilizzo della piattaforma digitale.

Agli enti che svolgono attività di intermediazione (patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità) e agli Enti del Terzo Settore che svolgono attività di interesse generale, per ogni persona con disabilità assunta a seguito delle loro attività di mediazione, è riconosciuto un contributo pari al 60% dell'incentivo riconosciuto ai datori di lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato o dell'80% in caso di tempo determinato. Gli enti assicurano ai datori di lavoro, per il periodo di fruizione dell'incentivo, la presenza di una figura quale responsabile dell'inserimento lavorativo (comma 5).

Ai beneficiari che avviano attività di lavoro autonomo o di impresa individuale o società cooperativa è riconosciuto un beneficio aggiuntivo pari a 6 mensilità (max 3.000 euro).

Articolo 11 (coordinamento, monitoraggio e valutazione)

Il MLPS è responsabile del monitoraggio e della valutazione dell'Assegno di inclusione cui provvede anche avvalendosi del Comitato scientifico istituito in attuazione del decreto-legge 4/2019 e successive modifiche. La Cabina di regia istituita presso la Rete della Protezione dell'Inclusione sociale è riferita anche all'Assegno di Inclusione.

È istituito un Osservatorio sulle povertà, presso MLPS cui partecipano istituzioni competenti, il Comitato scientifico, rappresentanti delle parti sociali, degli ETS ed esperti per promuovere forme partecipate di

programmazione monitoraggio dell'Assegno nonché di interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale.

Articolo 12 (Supporto per la formazione e il lavoro)

L'articolo 12 disciplina il Supporto per la formazione e il lavoro, la nuova misura, in vigore dal 1° settembre 2023 e rivolta a chi è ritenuto "occupabile" in quanto in età compresa tra i 18 e i 59 anni e non appartenente a nuclei che possono accedere all'Assegno di Inclusione. Per questa platea, in possesso dei medesimi requisiti di cittadinanza, residenza, condizione reddituale e patrimoniale che determinano l'accesso all'Assegno ad eccezione dell'ISEE per cui è fissata una soglia più bassa (6.000 anziché 9.360 euro), si prevede la possibilità di richiedere il Supporto per la formazione e il lavoro, una misura che ha il fine di favorire l'attivazione lavorativa attraverso programmi formativi e che considera il Servizio civile – la cui finalità è ben altra -, i Progetti utili alla collettività, e perfino il volontariato quali misure di supporto. Ai beneficiari, che sottostanno a obblighi, controlli e sanzioni analoghi a quelli previsti per l'Assegno, sono riconosciuti a titolo di indennità 350 euro al mese esclusivamente per la durata dei progetti cui partecipano. In che modo debbano sostenersi degnamente prima e dopo i percorsi formativi non è ritenuto meritevole di qualche considerazione da parte del legislatore.

Questo strumento, dunque, è il degno corollario dei principi che hanno guidato il Governo nel volere l'abolizione di una misura di contrasto alla povertà universale: indurre una parte di popolazione in condizione di bisogno ad essere disposta ad accettare qualsiasi tipo di offerta di lavoro – per il superamento di qualsiasi strumento di sostegno una volta terminato il percorso formativo - a prescindere dalla sua qualità.

Articolo 12-bis (Disposizioni per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e Bolzano)

Si prevede che le disposizioni previste si applicano nel rispetto dei rispettivi ordinamenti e che nell'ambito delle rispettive competenze possano provvedere ad adottare e finanziarie misure con finalità analoghe.

Articolo 13 (Disposizioni transitorie, finali e finanziarie)

Si conferma la previsione che i percettori di Reddito e Pensione di Cittadinanza mantengano il beneficio non oltre il 31 dicembre 2023, nel limite di 7 mesi, eccetto i nuclei familiari composti da persone con disabilità, minori, o +60 anni, e per quelli presi in carico dai servizi sociali – novità – non oltre il 31 ottobre 2023 con comunicazione all'INPS tramite GEPI dell'avvenuta presa in carico. Si prevede che i soggetti tenuti agli obblighi del Rdc siano inseriti in una misura di politica attiva o nelle attività previste dai percorsi personalizzati.

Le disposizioni finanziarie prevedono, per le due misure, un'autorizzazione di spesa (inclusiva degli incentivi) pari a complessivi 122,5 milioni per il 2023, 7 miliardi per il 2024, 7,1 per il 2025, 6,7 per il 2026, fino a 6,9 miliardi per il 2033, articolate tra 5,5 miliardi per il 2024, 5,7 miliardi per il 2025, 5,6 mld nel 2026, fino a 6,1 miliardi nel 2033 per l'Assegno di inclusione, e 122,5 milioni per il 2023, 1,4 miliardi per il 2024, 1,3 per il 2025, 900 milioni per il 2026 fino a 606 milioni per il 2033 per il Supporto per la formazione e il lavoro.

Le disposizioni finanziarie confermano la riduzione della spesa prevista per il contrasto alla povertà intrapresa con l'ultima Legge di Bilancio: dagli 8,7 miliardi previsti nel 2022-2024 si era passati a 7,7 miliardi, ridotti con questo intervento a 7 per il primo anno per poi arrivare ad un taglio di circa 2 miliardi nel 2026. Un taglio che potrebbe essere decisamente più drammatico se le stime – ottimistiche – di risposta alle misure, in particolare del Supporto per la formazione e il lavoro, non fossero rispettate, come indicato da molte delle analisi presentate in queste settimane che indicano in 2,7 miliardi il taglio operato sulla lotta alla povertà.

Capo II

Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi

Premessa

Si tratta di interventi minimi ma del tutto insufficienti a dare risposte ai problemi che si sono generati sul versante della salute e della sicurezza. Non hanno avuto riscontro le questioni che riguardano l'aggiornamento delle tabelle INAIL di indennizzo del danno biologico in capitale e in rendita; la sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici; l'adeguamento dei limiti di età per l'assegno di incollocabilità erogato dall'INAIL e le assunzioni di medici all'INAIL.

Senza un adeguato stanziamento di risorse e in assenza di stringenti interventi normativi non si sono fatti passi nella direzione necessaria.

È assente, infatti, una strategia di rafforzamento degli istituti che assicurano l'attività ispettiva, a partire dall'INL e per arrivare ai servizi di prevenzione e protezione della sanità territoriale, e non si dà riscontro alla piattaforma unitaria di CGIL CISL UIL.

Inoltre, sono assenti interventi utili al rispetto dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro anche attraverso l'estensione di alcune previsioni del codice dei contratti pubblici al settore privato.

Nel nuovo codice appalti si persegue inoltre la logica del subappalto a cascata che determina riflessi sulla salute e sicurezza per la compressione dei costi.

Lo stesso tema della precarietà per come incide sulla qualità del lavoro ha impatto sulla sicurezza e gli interventi previsti nel presente decreto sui contratti a termine e voucher vanno nella direzione contraria.

Art. 14 Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Con questo articolo, innanzitutto, si introduce l'obbligo per il datore di lavoro di nominare il Medico Competente anche quando la valutazione dei rischi lo rende opportuno. Ricordiamo che al processo di valutazione partecipa anche il RLS, anche proponendo misure al sistema di prevenzione aziendale. Il testo inoltre ribadisce che ai fini del D.lgs. 81 (nei casi previsti) è obbligatoria la nomina del medico competente.

Inoltre, si introduce oltre all'obbligo di utilizzo di attrezzature conformi anche quello di conformità delle opere provvisorie (ad es. i ponteggi) in edilizia.

Si introduce l'obbligo per il medico competente di richiedere al lavoratore stesso al momento della visita di assunzione la cartella sanitaria riferita al precedente rapporto di lavoro. Con questo, però, non si modifica granché in meglio la situazione previgente visto che il lavoratore, per vari motivi non sempre accettabili o conoscibili, potrebbe non esserne in possesso e ciò anche a causa di rapporti in nero o irregolari. Sarebbe stato auspicabile introdurre l'obbligo per i datori di lavoro di trasmetterla sempre.

Positivo invece l'obbligo per il medico competente di comunicare un sostituto per le assenze che potrebbero comportare mancanze nella sorveglianza sanitaria.

La modifica all'articolo 37, sul monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione risulta essere una norma inutile e poco funzionale: i soggetti che erogano la formazione dovrebbero monitorare se stessi, e i discenti dovrebbero monitorare il rispetto di norme che neanche conoscono.

Con la modifica introdotta all' articolo 71 si risponde d'ora in poi all'organo di vigilanza territorialmente competente e non più all'istituto pubblico del quale si surroga la funzione, con responsabilità di livello pubblicistico.

La modifica all'articolo 72 sarebbe una norma potenzialmente positiva, ma resa sostanzialmente inefficace dalla sola probazione tramite autocertificazione.

Mentre la modifica all'articolo 73 è di poca efficacia: la violazione non è sanzionata e non è chiaro chi controlli lo svolgimento dell'obbligo formativo.

Art. 15 Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

Con l'articolo 15, si introduce di fatto una sorta di ulteriore banca dati presso l'INL alla quale concorrono sia soggetti pubblici che privati. Non è chiaro cosa si intenda con i termini "cooperazione applicativa" applicata allo specifico caso. La CGIL e le altre organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori chiedono da decenni l'unificazione e l'interoperabilità delle banche dati in possesso degli enti pubblici preposti alla vigilanza in materia di lavoro, unica vera soluzione ai problemi di corretto indirizzo della vigilanza. Inoltre, non è chiaro a che titolo, ragione e con che limiti i soggetti privati possano partecipare a questi elementi conoscitivi preziosi come i soggetti pubblici, visto che si dichiara che essi "condividono" appunto le informazioni, per quanto a titolo gratuito.

Art. 16 Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano

L'articolo 16 tende a ripristinare una presenza della vigilanza in territori che, ad effetto del mancato turn-over o di altro tipo di scelte dei poteri locali, erano rimasti scoperti dal punto di vista del personale. Non si quantifica però precisamente il numero necessario di unità e, cosa ancor più negativa, il personale che deve essere destinato alle sedi della Sicilia e di Trento e Bolzano deve essere già in forza all'INL; quindi, conseguentemente non si avvieranno procedure assunzionali ulteriori.

Art. 17 Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento

La norma è positiva e a lungo da noi richiesta, ma si stanZIA una quantità esigua di risorse, rimandando per le modalità di attuazione ad un decreto interministeriale.

Resta il nodo che i PCTO non devono avere carattere obbligatorio e devono essere ricondotti nell'ambito dell'autonomia scolastica.

Sulla progettazione dei percorsi per le competenze trasversali, si dà evidenza, comunque, di una norma inutile e ridondante poiché è già prevista la coerenza con il PTOF e le scuole possono affidare nell'ambito della loro autonomia ad uno o più docenti funzioni di coordinamento, non servono istituzionalizzazioni che peraltro sono senza ulteriori finanziamenti e sono messi a carico del FMOF. Sarà da valutare il previsto decreto sul monitoraggio.

La norma che prevede che le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza debbano integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove siano indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi va ad integrare le già definite previsioni di legge che non prevedevano questa indispensabile puntualizzazione. C'è da specificare però che l'obbligo non è perentorio e non è sanzionato adeguatamente. Inoltre, la comunicazione delle integrazioni al DVR dovrebbe essere comunicata obbligatoriamente anche al RLS. Non si prevedono risorse aggiuntive. Più in generale occorre il rafforzamento delle attività ispettive.

Art. 18 Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro si applica, limitatamente agli eventi avvenuti all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività o comunque nell'ambito delle attività programmate, al sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (ITS, università e AFAM). È prevista l'estensione della tutela assicurativa per studenti, insegnanti, esperti esterni, assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali, istruttori e personale ausiliario e tecnico-amministrativo. Purtroppo, però, la copertura non è universale e generalizzata, ma si riferisce esclusivamente agli accadimenti verificatisi nelle pertinenze dei luoghi previsti per la didattica e l'attività laboratoriale. L'estensione assicurativa ha una copertura differenziata per gli anni 2023-24 rispetto alla strutturalità per il 2025 limitata a soli 5 milioni di euro.

Art. 18-bis (Rifinanziamento del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro)

Nella giornata del 21 giugno 2023 – successivamente alla diffusione della notizia sul taglio del finanziamento del Fondo in oggetto – e dopo le prese di posizione pubbliche della CGIL e di altre O.S. in sede di votazione in Commissione Affari Sociali si è provveduto alla votazione dell'emendamento di rifinanziamento per un importo di 5 milioni di euro per l'anno 2023. Si evidenzia che la dotazione complessiva del Fondo non si è incrementata considerato che l'intervento emendativo si è limitato a ristabilire la dotazione prevista per il 2022.

Capo III

Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

Premessa

Le misure in materia di lavoro nel decreto sono varie ed articolate, ma non costituiscono un intervento coerente ed adeguato rispetto alla necessità di contrasto alla precarizzazione del mercato del lavoro che ha certamente rallentato la crescita del Paese negli ultimi anni, oltre che indebolito la condizione dei lavoratori.

Si persegue invece la logica del lavoro a termine, di accondiscendenza alle richieste di flessibilità delle imprese, anziché pensare di operare una stretta sulle forme più precarie, come il lavoro a chiamata o il lavoro autonomo occasionale o ricondurre i tirocini extracurricolari a esperienze esclusivamente formative, limitate nella possibilità di utilizzo, contrastando gli abusi.

Nella conversione in legge tali elementi di criticità sono stati ulteriormente accentuati.

Possono essere considerate positive le misure relative al Fondo Nuove Competenze e l'intervento sui contratti di espansione ma costituiscono interventi gravi e pericolosi per gli effetti che

determineranno quelli sui contratti a termine, quelli in materia di semplificazione in materia di informazioni e obblighi sul rapporto di lavoro e l'intervento che amplia le possibilità di utilizzo del lavoro occasionale nel settore turistico e termale.

L'intervento sui contratti a termine mantiene anzitutto due previsioni negative della normativa già esistente: la causale al 12° mese, anziché all'inizio del contratto e nessun obbligo di stabilizzazione, negando in questo modo anche il reiterato richiamo europeo alla necessaria temporaneità e limitatezza dei contratti a termine.

Saltano le causali per legge (eccetto quella per sostituzione) e la loro definizione viene rinviata alla contrattazione collettiva di cui all'art. 51. Pur affidando un ruolo alla contrattazione, senza un intervento prioritario della legge o della contrattazione nazionale si rischia un sistema totalmente deregolato. Il punto peggiore è la previsione per la quale in assenza della contrattazione le causali possono essere definite fra le parti, fino al 30 aprile 2024. Nei fatti siamo di fronte a una liberalizzazione dei contratti a termine fino a 24 mesi, a una individualizzazione spietata del rapporto che nei fatti sminuisce se non pregiudica la stessa efficacia della contrattazione.

Il meccanismo dell'assenza di causale per i primi 12 mesi è stato esteso, nella fase di conversione in legge, anche al regime dei rinnovi, modificando la previgente norma che obbligava l'utilizzo della causale al primo rinnovo del contratto a termine.

Ciò determinerà la crescita dei contratti di breve e brevissima durata, con una maggiore incidenza nella somministrazione di lavoro che non ha l'obbligo di una pausa predefinita tra un contratto e l'altro, considerato che l'unico vincolo è quello del limite dei 12 mesi del rapporto tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore.

Ulteriori modifiche sono state apportate al computo della percentuale di rapporti in somministrazione con la esclusione degli apprendisti e dei lavoratori cosiddetti svantaggiati.

L'intervento sulla eliminazione di alcuni obblighi informativi che vengono affidati alla contrattazione collettiva e sottratti alla responsabilità di informativa dei singoli datori di lavoro è un arretramento non condivisibile; segnaliamo in particolare la preoccupazione per l'abrogazione degli obblighi informativi sulla prevedibilità del rapporto di lavoro (articolo 1 d.lgs. n.152 / 1997 comma 5 bis lettera p).

È quello che introduceva dei limiti ai rapporti intermittenti, in particolare rispetto alla prevedibilità delle condizioni di lavoro che fu ritenuto un punto qualificante della direttiva e del decreto. Le stesse informazioni non possono essere date dalla contrattazione collettiva poiché attengono al contratto individuale e quindi sottrarre questa previsione alla norma ridurrà la tutela e il possibile contrasto ai contratti di lavoro a zero ore.

Particolarmente grave la riscrittura della norma che prescrive gli obblighi informativi solo in presenza di sistemi 'integralmente' automatizzati e specifica che tali obblighi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale. Tali obblighi erano stati introdotti con il cosiddetto Decreto Trasparenza n.104 / 2022 in fase di recepimento della Direttiva Europea sulle condizioni di lavoro eque, trasparenti e prevedibili e aprivano una via importante verso la trasparenza obbligatoria nel caso di utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati, attribuendo una valenza importante al concetto di trasparenza algoritmica, fermi restando i vincoli dell'art 4 dello Statuto dei lavoratori.

La norma aveva permesso l'avvio anche di contestazioni per inadempimenti, come avvenuto per il ricorso contro Uber Eats Italy, attivato dalle strutture Filcams, NIdiL e Filt a Palermo.

Il nuovo decreto ha riportato la situazione decisamente indietro. In un tempo in cui è sempre più diffuso l'utilizzo di sistemi algoritmici e l'Europa stessa si muove per rendere la trasparenza l'elemento cardine del loro utilizzo, il Governo decide di fare un passo indietro garantendo i datori di

lavoro, accettando di non contrastare l'opacità dell'algoritmo e privando lavoratori e le loro rappresentanze di uno strumento essenziale per esercitare diritti.

Si segnala, a tal proposito, l'importante sentenza del Tribunale di Palermo che ha imposto all'azienda del settore della consegna di cibo il pieno rispetto degli obblighi informativi pronunciata dopo l'entrata in vigore del decreto.

Infine, la norma di ampliamento del lavoro occasionale nei settori termale e turistico. Non occorre spiegare quanto questa scelta sia sbagliata e contraria alla necessità di investire sul lavoro di qualità e dignitoso. L'ampliamento dei limiti di utilizzo per singolo datore di lavoro, innalzati a 15.000 euro aumenterà il ricorso al lavoro occasionale a scapito del lavoro stagionale e contrattualizzato, impoverendo e svilendo le professionalità di settori già fortemente precarizzati. Nella conversione in legge si è inoltre ampliata la rete di vendita dei cosiddetti buoni lavoro accentuando il carattere negativo degli interventi previsti dall'ultima legge di bilancio e dal presente decreto.

Articolo 19 (Fondo Nuove Competenze)

L'articolo in oggetto prevede un incremento delle risorse destinate al Fondo Nuove Competenze, di cui all'Art.88 del DL 34/2020 e s.m., provenienti dal Piano nazionale giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal FSE Plus e identificate in sede di programmazione 2021- 2027.

Al finanziamento del Fondo Nuove Competenze possono concorrere anche le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO).

Con queste risorse, appunto da identificare, vengono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023.

Pare quindi confermata la positiva volontà di mantenere in vita questo strumento che ha la finalità di contribuire all'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori, a seguito della transizione digitale ed ecologica, attraverso il parziale rimborso del costo del lavoro e dei contributi previdenziali e assistenziali relativi a quelle ore di lavoro destinate alla formazione tramite accordo sindacale e con le modalità previste dalla normativa vigente.

Articolo 22 (Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale)

L'art. 22 interviene nuovamente sull'Assegno Unico e Universale per figli e figli (AUUF) prevedendo che la maggiorazione di 30 euro, che già spetta per ciascun figlio nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, si estenda al caso in cui il lavoratore o la lavoratrice siano genitore unico per effetto del decesso dell'altro genitore e qualora l'evento sia accaduto nei 5 anni precedenti la presentazione della domanda.

Se da un lato appare condivisibile la destinazione di ulteriori risorse all'Assegno Unico, restano prive di soluzione le criticità già sollevate in merito alla mancata tutela economica di chi ha figli residenti all'estero e alla riduzione in essere già dal 2023 della maggiorazione transitoria a titolo di salvaguardia dei redditi disponibili rispetto alle misure previgenti.

Articolo 23 (Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali)

Si interviene con un allentamento per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali per importi fino a 10.000 euro, applicando una sanzione pecuniaria da una volta e mezzo a quattro volte il medesimo importo, riducendo sensibilmente quanto attualmente dovuto.

Questa misura va letta in coordinamento con quanto abbiamo potuto osservare nelle bozze del disegno di legge, che il Governo non ha ancora depositato in Parlamento. Infatti, nella bozza del disegno di legge, sono presenti diversi articoli che hanno un intento preciso, ossia quello di superare le attuali regole, in caso di omesso versamento contributivo.

Anziché introdurre norme volte alla lotta dell'evasione contributiva, si decide di proseguire la strada già imboccata nella legge di bilancio, attraverso l'inserimento di condoni. Nel nostro paese l'evasione

contributiva va di pari passo a quella fiscale – che sappiamo raggiungere circa 100 miliardi di euro. Dopo i 12 condoni della legge bilancio 2023 si decide di cambiare le regole in ambito previdenziale. Riteniamo che tali modifiche porteranno ad un aumento dell'evasione contributiva. Si tratta dell'ennesimo regalo dell'Esecutivo a settori produttivi da sempre caratterizzati da un elevatissimo tax gap. Un provvedimento che contribuisce a indebolire la base contributiva del sistema già in tensione a causa dei bassi salari e delle dinamiche demografiche.

Art. 24 Disciplina del contratto di lavoro a termine

Oltre alla conferma della a-casualità per i primi 12 mesi di contratto vengono inserite le nuove condizioni per le quali è possibile una proroga di ulteriori 12 mesi:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/15;

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.

Viene altresì inserito un nuovo comma dopo il comma 5, il 5-bis, che sostanzialmente conferma la non applicabilità del termine di durata superiore ai 12 mesi per le pubbliche amministrazioni, università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione per le quali continua ad applicarsi il d.l. n. 87/18 convertito in L. n.96/18.

In sede di conversione del decreto, sono state apportate delle ulteriori modifiche con particolare riferimento alla disciplina dei rinnovi. È stata introdotta un'eccezione alla normativa dei rinnovi che prevedeva sempre l'apposizione della causale. Con questa modifica l'obbligo della causale nei rinnovi è previsto esclusivamente qualora dalla somma di più rapporti di lavoro si dovessero superare i 12 mesi a tempo determinato. In questo modo, nei primi 12 mesi i contratti a tempo determinato saranno sempre a-causali, indipendentemente dal fatto che i 12 mesi si raggiungano con un unico rapporto di lavoro ovvero con più contratti di lavoro. Inoltre, ai fini del computo dei 12 mesi a-causali, si terrà conto dei soli contratti stipulati a far data dal 5 maggio 2023, data dell'entrata in vigore del decreto legge.

Questo varrà anche per la somministrazione a termine: non essendo previsto in questa fattispecie lo stop and go tra un contratto e l'altro si potrà generare una devastante frammentazione dell'uso del contratto a termine senza vincoli di causale per i primi 12 mesi a totale vantaggio dei datori di lavoro che quindi potranno fruire di maggiore flessibilità nell'utilizzo dello stesso lavoratore.

Vengono poi esclusi dal limite percentuale del 20% rispetto al personale assunto alle proprie dipendenze, previsto per i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato. L'esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici del personale previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative continua ad essere un elemento di identificazione di questo contratto come precario e non di inserimento stabile, seppure a seguito di un percorso formativo, all'interno dell'azienda. Sono altresì esclusi dal conteggio i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal decreto del Ministro del lavoro del 17 ottobre 2017. La categoria dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati prevista nel suddetto decreto ministeriale consente da tempo un aggiramento estremo

e ingiustificato delle percentuali previste, soprattutto per la definizione vaga e poco chiara di “impiego regolarmente retribuito” a cui fa riferimento.

La definizione di causali come definita dalla lettera b) introduce una forte liberalizzazione a vantaggio delle imprese rispetto alla parte debole dei lavoratori. È del tutto evidente che un accordo tra le parti, caratterizzate da pesi e poteri sperequati, è una vera e propria deroga a spese dei diritti dei lavoratori oltre a esercitare una indebita pressione verso l'azione della contrattazione collettiva.

L'intervento in sede di conversione in legge sui rinnovi, rendendoli a-causali per i primi 12 mesi di computo complessivo dei rapporti di lavoro intervenuti tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, determinerà la crescita dei rapporti di breve e brevissima durata vista la possibilità di successivi rinnovi di contratto.

Art. 25 Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015 (Contratto di espansione)

La nuova norma ammette, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, una proroga di 12 mesi della scadenza originale previa conferma con accordo in sede ministeriale.

Art. 26. Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro.

Si interviene sia sul testo originale del D.L. n. 152/97 nonché sulle modifiche introdotte a tale decreto dal c.d. Decreto Trasparenza D.lgs. n. 104/2022, attuativo della importante Direttiva UE 2019/1152.

Le modifiche introdotte, giustificate dalla tesi di voler sburocratizzare i termini dei doveri in capo ai datori di lavoro circa le informazioni dovute ai lavoratori rispetto ai termini dei propri rapporti di lavoro, di fatto determinano forti semplificazioni per l'esercizio di fondamentali diritti.

Con l'introduzione del comma 5-bis, ora, le informazioni dovute riferite alla durata del periodo di prova, il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, la durata dei congedi spettanti, la procedura di recesso contrattuale, gli importi della retribuzioni i suoi elementi costitutivi e le modalità di pagamento, la programmazione dell'orario normale di lavoro e le condizioni relative al lavoro straordinario, i termini delle possibili variazioni in gran parte o interamente imprevedibili del normale orario di lavoro programmato, la conoscenza degli enti e degli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro, tutte queste importanti informazioni potranno essere sostituite da una comunicazione a cura del datore di lavoro che banalmente riporta l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Evidenziamo relativamente alle informazioni sulle possibili variazioni in gran parte o interamente imprevedibili del normale orario di lavoro programmato che queste possono incidere significativamente sui lavoratori con contratto intermittente per i quali una semplice comunicazione dei riferimenti normativi può di per sé non essere sufficiente lasciando in questo modo ampi spazi di discrezionalità al datore di lavoro sulla prevedibilità del rapporto di lavoro per il contrasto dei contratti cosiddetti a zero ore.

Viene altresì introdotto il comma 6-bis con il quale richiamandosi all'ingannevole bisogno dell'uniformità delle comunicazioni ora il datore di lavoro può assolvere al dovere di dare informazioni al lavoratore circa le condizioni dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali,

nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro, anche ricorrendo alla pubblicazione sui siti web, eventualità questa di certo più comoda al datore ma in molti casi molto più complicata per il lavoratore.

A protezione del datore di lavoro vengono poi introdotte due modifiche legate all'automazione e al segreto di produzione:

- viene integrato il comma 1 dell'art. 1-bis del D.L. 152/97 prevedendo gli obblighi informativi per i sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente" automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché

indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. La nuova condizione, quella dell'integrazione totale, torna a far riflettere in merito al diritto del lavoratore di essere messo a conoscenza delle caratteristiche fondanti dei sistemi automatizzati.

- viene sostituito il comma 8 chiarendo che gli obblighi informativi al lavoratore non sono più dovuti per i sistemi protetti dal segreto industriale e commerciale.

Le modifiche introdotte al decreto legislativo n. 104 / 2022 di recepimento della direttiva europea sulle condizioni di lavoro eque, trasparenti e prevedibili sono pesantemente regressive rispetto al diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di avere soddisfatti gli obblighi informativi sulle condizioni del proprio rapporto di lavoro con particolare riferimento agli aspetti retributivi e alla prevedibilità delle condizioni per rapporti di lavoro caratterizzati da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili a danno del lavoratore per il contrasto di tipologie di contratti cosiddetti "a zero ore".

Decisamente grave, anche in considerazione dell'avanzare dei processi di digitalizzazione e dell'introduzione dell'intelligenza artificiale, l'aver limitato gli obblighi informativi ai soli sistemi "integralmente" automatizzati comprimendo l'esercizio di un diritto d'informazione fondamentale.

Art. 27. Incentivi all'occupazione giovanile.

In continuità con quanto previsto nelle precedenti disposizioni normative, per promuovere l'occupazione giovanile nella bozza del Decreto Lavoro all'articolo 41 si prevede per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle 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" – PON IOG.

L'incentivo inoltre può essere applicato alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico. L'incentivo è cumulabile con quello previsto dall'ultima legge finanziaria (art. 1, comma 297) e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.

La copertura degli incentivi è assicurata:

- **per l'anno 2023 dalle risorse europee non spese a valere sul PON IOG 2014-2020**, la cosiddetta Garanzia Giovani, secondo la ripartizione regionale individuata dall'ANPAL con decreto da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Lavoro. Nello stesso decreto, ANPAL procederà al disimpegno delle risorse assegnate agli Organismi Intermedi della Garanzia Giovani, ovvero le Regioni, con cui saranno individuati quali sono gli impegni di spesa la cui esigibilità entro il termine del 2023 non è certa.
- **per l'anno 2024 dalle risorse europee a valere sul Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027** per un ammontare ancora in corso di definizione, ma che dovrebbe aggirarsi intorno ai 50 milioni di euro.

Inoltre, per l'anno 2023 per la copertura dell'incentivo previsto nella scorsa legge di bilancio – comma 297 (in continuità con quanto previsto dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178), concorrono, per 500 milioni di euro, le risorse del Programma Next Generation EU, in particolare quelle del ReactEU, destinate al Programma Operativo Nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione – PON SPAO 2014-2020. Nelle regioni meno avanzate Abruzzo, Basilicata, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, per le assunzioni di giovani non occupati che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, alla copertura degli oneri concorrono per 175 milioni di euro le risorse del PON IOG – Asse 1 bis, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

In questo modo vengono liberate risorse a valere dal bilancio dello Stato pari a 675 milioni di euro, ridestinate probabilmente al finanziamento della Prestazione di accompagnamento al lavoro.

Come discusso nell'ultimo Comitato di Sorveglianza del PON IOG – Garanzia Giovani ed in particolare evidenziato dalla Commissione Europea, ci sono numerose risorse non spese sul Programma, che rischiano di essere restituite dall'Italia a dicembre 2023, data ultima per la rendicontazione a valere sul ciclo di programmazione 2014-2020. Una circostanza che se si dovesse realizzare sarebbe particolarmente grave, considerando che il nostro Paese ha il primato in Europa per numero assoluto e per trend storico dei NEET, in condizioni peraltro di particolare vulnerabilità (bassi titoli di studio, lunghi periodi di inattività, appartenenza a aree territoriali con alti indicatori di svantaggio sociale, etc.).

L'operazione politica tentata nel Decreto Lavoro, quindi, è chiara: provare a efficientare la spesa del PON IOG - Garanzia Giovani, liberando peraltro risorse a valere sul bilancio nazionale per destinarle a altre misure. Fermo restando, come abbiamo dichiarato nel corso del Comitato di Sorveglianza, che valutiamo in modo fortemente negativo il fatto di non aver utilizzato fino a oggi le risorse europee destinate ai NEET e di ritrovarci nelle condizioni di un rischio di un grosso disimpegno finanziario del Programma, siamo anche convinti che il prevalente ricorso al finanziamento degli incentivi come misura di contrasto al fenomeno dei NEET italiani non contribuisca a un impatto effettivo sul miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei giovani, soprattutto più vulnerabili. Come mostrato in sede di Comitato di Sorveglianza dagli esercizi valutativi di ANPAL sull'efficacia degli interventi finanziati, si evidenzia per gli incentivi un meccanismo selettivo in ingresso per cui tendono prevalentemente a beneficiarne quei giovani che ce la farebbero anche senza la Garanzia Giovani.

La scelta operata nel Decreto Lavoro, quindi, di riconvertire molte risorse di questo Programma a rischio di disimpegno (ma anche del PON SPAO) esclusivamente sugli incentivi, nel tentativo di velocizzare i tempi di spesa, avranno effetti non irrilevanti sulla qualità di questa spesa: infatti, ancora una volta, ci sono altissime probabilità che questi interventi impatteranno non su quella parte di popolazione giovanile che ne avrebbe maggiormente bisogno, i più vulnerabili che continueranno a costituire uno zoccolo duro a cui le politiche pubbliche degli ultimi 10 anni non sono riuscite a dare risposte adeguate. Peraltro, come rilevato sempre da numerosi studi valutativi, spesso non viene rilevata una correlazione significativa tra crescita delle assunzioni e incentivi. Talvolta le agevolazioni risultano inefficaci ai fini della stabilizzazione dei rapporti di lavoro, che tendono a concludersi con

l'esaurirsi delle misure di decontribuzione: i contratti incentivati presentano un basso livello di resistenza sul mercato.

Lungo la direttrice tracciata dalle analisi compiute, si muove la nostra valutazione rispetto all'avvio del nuovo Programma Giovani donne e lavoro 2021-2027, le cui prime risorse ancora una volta come indicato nel Decreto Lavoro sono destinate agli incentivi. Restiamo fermamente convinti, come ampiamente argomentato nel confronto con la Commissione Europea e con l'ANPAL, della necessità di un decisivo cambio di passo nelle politiche di contrasto alla disoccupazione giovanile e all'insuccesso formativo, a partire dall'attuazione di misure innovative come il sostegno alle reti territoriali per l'outreach e per la presa in carico; reti che in chiave sperimentale e su proposta del partenariato economico e sociale erano state previste anche nella Garanzia Giovani, a valere su quell'Asse 1bis di cui le regioni del sud a cui era rivolto non hanno speso praticamente alcuna risorsa. Non bastano le misure di incentivazione, soprattutto se non contestualizzate in un quadro più ampio di politiche e di investimenti sulla crescita di una domanda di lavoro di qualità e soprattutto se si vogliono ridurre divari e disuguaglianze rispetto alle maggiori vulnerabilità.

Art. 28 Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità.

La norma in questione prevede la costituzione di un fondo per l'erogazione di contributi in favore degli enti del Terzo settore per ogni persona con disabilità, di età inferiore ai trentacinque anni, assunta a tempo indeterminato tra il 1°agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

L'allargamento al terzo settore di un contributo occupazionale delle persone con disabilità non ci trova pregiudizialmente contrari, nella considerazione che a breve periodo il fine ultimo debba rimanere sempre quello di creare un sistema pubblico adeguato agli obiettivi, così come indicati nei Programmi di azione biennale, che raccolgono le indicazioni dell'Osservatorio nazionale sulle condizioni delle persone con disabilità (organo rappresentativo, composto dalle parti sociali e dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative).

Ovviamente, a fronte di tali impegni finanziari, è auspicabile che il Governo predisponga un adeguato piano finanziario, in quanto il Fondo che incentiva le imprese che assumono persone con disabilità già da mesi risulta esaurito (Fondo per il diritto al lavoro dei disabili come da D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151). A causa dell'esaurimento del Fondo, le richieste delle aziende restano pendenti, e di conseguenza le assunzioni. Per completezza, nel 2023 il Fondo ammonta a 76.220.440 euro che, come già detto, risulta insufficiente. Su tali evidenze, ribadendo quanto sopra detto, il Decreto lavoro avrebbe dovuto prevedere adeguate risorse (sarebbe stato un segnale importante a favore delle politiche attive per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità).

Art. 28-bis (Proroga del termine per il lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute 4 febbraio 2022).

Con l'emendamento approvato in sede di conversione del decreto si proroga al 30 settembre 2023 il regime del lavoro agile per i lavoratori pubblici e privati cosiddetti fragili affetti dalle patologie individuate dalla normativa previgente. La norma prevede che il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area d'inquadramento.

Art. 42 (Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori e proroga di termine in materia di lavoro agile)

Comma 3-bis

Sempre in sede di conversione è stata prorogata al 31 dicembre 2023 la disposizione normativa di cui all'articolo 90 comma 1 e 2 del decreto legge n. 34 / 2020 riguardante il diritto di accesso al lavoro agile per i dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Come previsto dalla norma originaria tale diritto riguarda anche i lavoratori affetti da patologie croniche (patologie oncologiche, terapie salva-vita, immunodepressione) o età sulla base delle valutazioni e degli accertamenti del medico competente.

Art. 30. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione.

Si tratta di un provvedimento che risponde a specifiche situazioni "di crisi di aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato liquidazione giudiziale..."

L'intervento di sostegno definito, che garantisce la copertura degli ammortizzatori alle situazioni di cui sopra che si sono generate nei mesi scorsi, deve considerarsi una eccezionalità e non deve essere replicabile in ragione della unilateralità della definizione dell'ammortizzatore e della deroga definita ai passaggi di cui agli articoli 4, 22, 24 e 25 del Dlgs 148/2015, sui limiti massimi e in particolare sulla consultazione sindacale e il procedimento

Art. 31 Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia.

L'articolo fa riferimento al completamento delle attività liquidatorie previste dal piano industriale non ancora giunte tutte a compimento e in particolare alla destinazione delle risorse, frutto dell'alienazione aziendale, che prioritariamente devono volgere al soddisfacimento in prededuzione dei crediti verso lo Stato, ivi inclusi i crediti da recupero di aiuti di Stato dichiarati illegittimi dalla Commissione europea.

È bene ricordare che il provvedimento di integrazione salariale straordinaria scade il prossimo 31 di dicembre 2023.

Articolo 32 (Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale)

Il provvedimento incrementa, come richiesto in questi anni dalla organizzazioni sindacali e dal consorzio Caf, di 30 milioni lo stanziamento previsto per le attività legate all'assistenza nella presentazione delle Dichiarazioni Sostitutive Uniche (DSU) ai fini del calcolo dell'ISEE da parte dei centri di assistenza fiscale, in ragione dell'imponente incremento di dichiarazioni riscontrato negli ultimi anni in seguito all'introduzione dell'AUF e delle misure di sostegno ai redditi in risposta alla crisi energetica e condizionate alla prova dei mezzi. La disposizione, però, oltre ad essere limitata al 2023 e, quindi, a non intervenire in modo strutturale sulle risorse, lascia diversi interrogativi per quanto concerne la previsione in base alla quale dal 1° ottobre 2023, le risorse complessivamente stanziare non

possano sostenere gli oneri connessi al rimborso delle DSU successive alla prima. Questa disposizione, inoltre, rischia, in particolare, di introdurre una penalizzazione per le famiglie che, in ragione di una variazione della composizione del nucleo familiare, potrebbero trovarsi a dover pagare per aggiornare la documentazione richiesta per non perdere una prestazione erogata e riconosciuta in ragione di una difficoltà economica.

Art. 36 Disposizioni in materia di lavoro marittimo

Limitatamente alle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax, iscritte nel registro internazionale, adibite a traffici commerciali tra porti appartenenti al territorio nazionale, continentale e insulare, anche a seguito o in precedenza di un viaggio proveniente da o diretto verso un altro Stato, può derogarsi, per un periodo non superiore a tre mesi, alle limitazioni che impongono l'imbarco di solo personale italiano o comunitario.

La nuova norma precisa che tale deroga deve essere frutto di accordi collettivi nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.

Riteniamo fondamentale che la deroga sia condizionata, da una parte, da percorsi formativi agevolati per intervenire a monte della carenza di personale seguendo quello che è già in atto con il bonus patenti; dall'altra, occorre applicare lo stesso trattamento economico e normativo a tutto il personale, propedeutico ad evitare forme di dumping.

Articolo 36-bis (Disposizioni per il settore del trasporto a fune)

La modifica introdotta agisce sul Regio Decreto n. 2657 del 1923 specificando che "nella locuzione "Personale addetto ai trasporti di persone e di merci" rientrano i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune con le mansioni indicate nel dettaglio dell'emendamento.

Si persegue la logica d'intervenire in modo frammentato e non organico sulle materie del lavoro comunque incrementando e specificando ambiti e possibilità di utilizzo di rapporti di lavoro con carattere di precarietà.

Nello specifico, l'intervento puntualizza l'ambito di applicazione del Regio Decreto del 1923 che viene utilizzato dal Ministero del Lavoro per l'emanazione del decreto d'individuazione delle attività saltuarie e discontinue in assenza di previsioni della contrattazione collettiva.

Art. 36-ter (Disposizioni per l'applicazione della clausola sociale al personale impiegato in contact center)

L'articolo in questione, introdotto nell'iter di conversione in legge, introduce l'obbligo dell'utilizzo dell'istituto della clausola sociale - in applicazione di quanto previsto dall'articolo 1 comma 10 della legge 28 gennaio 2016 n. 11 e nel rispetto del CCNL del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazioni – al fine di salvaguardare il personale impiegato nella gestione di attività di maggior tutela nei contact center nel passaggio dal mercato tutelato al mercato dei Servizi a tutele graduali e successivamente al mercato libero (mercato elettrico).

Una norma positiva per permettere di tutelare la continuità occupazionale del personale dei contact center nella fase di transizione verso il mercato libero dell'energia elettrica.

Art.37. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale.

La norma introduce significative modifiche al D.L. 50/17 art. 54-bis riferito alla disciplina delle prestazioni occasionali.

In particolare, ciò riguarda il fatto che ora per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, il tetto complessivo passa da 10.000 a 15.000 euro per i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Altresì, sempre per gli stessi settori,

il limite di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato oltre il quale scatta il divieto di ricorrere ai contratti di prestazione occasionale viene elevato a venticinque.

L'insieme dell'intervento normativo di tale articolo risponde alla logica "voucherista" già introdotta con l'ultima legge di bilancio rispondendo a sollecitazioni di alcune delle associazioni di rappresentanza datoriale di categoria in settori dove è già possibile ricorrere ai contratti a tempo determinato anche di natura stagionale, contratti quest'ultimi ampiamente più tutelanti per i lavoratori sia in termini di diritti, assistenza e previdenza.

In sede di conversione si è apportata una ulteriore correzione alla disciplina delle prestazioni occasionali prevedendo l'estensione della rete di vendita dei cosiddetti buoni lavoro.

Art. 38 Disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua

La misura annuncia un nuovo decreto interministeriali da emanarsi entro 90 giorni per superare la discriminazione subita sotto il profilo economico dagli ex lettori di lingua stranieri rispetto ai loro colleghi italiani. Tale decreto, di cui non vengono indicate le modalità per procedere concretamente alla ricostruzione di carriera degli ex lettori, prevede un deterrente finanziario nei confronti delle università inadempienti: decadenza dei cofinanziamenti ministeriali, taglio dell'1% del fondo di finanziamento per l'anno 2022.

Riteniamo che tale misura (si prende ancora tempo rinviando ad un altro decreto) non sia quella idonea per risolvere in via definitiva un contenzioso che si trascina da più di 40 anni. Infatti, l'Italia continua ad ignorare inopinatamente le prescrizioni delle numerose sentenze della Corte di Giustizia europea a cui è seguita una pesante apertura di procedura di infrazione che ha messo in mora il governo italiano dal settembre 2021.

CAPO IV

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

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

L'articolo 39 regola la decontribuzione, così come anticipata già nel DEF 2023: per ridurre il cuneo contributivo, lato lavoratore, stanziando circa 3,5 miliardi derivanti dal minor deficit previsto per il 2023 rispetto a quanto programmato nella scorsa Legge di Bilancio. Con l'incremento di 4 punti previsto nel decreto, il taglio della contribuzione è pari a 7 punti per i redditi fino a 25.000 euro e di 6 punti tra i 25.000 e i 35.000 euro. Potendo utilizzare esclusivamente risorse per il 2023 il provvedimento è temporaneo, e dispiegherà i suoi effetti da luglio a dicembre, con la necessità di essere rifinanziato del tutto (non vi sono poste permanenti di bilancio a questo fine). Questo significa che per una proroga saranno necessari tra gli 11 e i 12 miliardi di euro. Di seguito una tabella con gli importi mensili in decontribuzione stimati e la differenza rispetto al precedente intervento introdotto per la prima volta dal Governo Draghi nel 2022.

Retribuzione annua lorda	Retribuzione mensile lorda	Beneficio mensile lordo decontribuzione	Beneficio mensile netto fino a dicembre	Differenza netta rispetto al 2022
10.000,00 €	769,23 €	53,85 €	53,85 €	30,77 €
15.000,00 €	1.153,85 €	80,77 €	62,19 €	35,54 €
20.000,00 €	1.538,46 €	107,69 €	71,08 €	40,62 €
25.000,00 €	1.923,08 €	134,62 €	88,85 €	50,77 €
30.000,00 €	2.307,69 €	138,46 €	77,98 €	51,99 €
35.000,00 €	2.692,31 €	161,54 €	90,98 €	60,65 €
36.000,00 €	2.769,23 €	- €	- €	- €

Lo strumento della decontribuzione è probabilmente il più efficace per incrementare i netti in busta dei lavoratori con redditi più bassi, i quali sono fiscalmente incapienti e non potrebbero beneficiare di un incremento delle detrazioni e tantomeno di una riduzione delle aliquote IRPEF. Il sindacato, anche unitariamente, ha chiesto da tempo l'incremento della decontribuzione fino a 5 punti per i lavoratori con redditi medi e bassi. Non possiamo che condividere, quindi, nello stretto merito, l'azione del Governo, nonostante sia tardiva e nonostante sia temporanea e rimandi, nuovamente, la necessità di finanziamento anche solo per il prossimo anno. In merito alle politiche tributarie la CGIL ha chiesto agli ultimi due Governi anche uno strumento complementare di "difesa automatica" dall'inflazione di salari e pensioni, ovvero l'indicizzazione automatica all'aumento del costo della vita delle detrazioni per redditi da lavoro e pensione, come meccanismo strutturale di recupero parziale del fiscal drag che, ad esempio, ha già eroso una parte della perequazione delle pensioni erogata nel 2023. Il provvedimento, in sé, avrà l'effetto positivo di incrementare, almeno per quest'anno, il reddito netto di 18 milioni di lavoratori dipendenti, tuttavia, è bene contestualizzare questa azione di decontribuzione nella programmazione di politica economica di questo Governo. La redistribuzione della ricchezza non può essere operata per via fiscale; per tale via essa può solo essere corretta. La distribuzione, infatti avviene principalmente in quella che si definisce "primaria" o "da mercato", ovvero tra capitale e lavoro, nella contrattazione. Ebbene, nel DEF 2023 viene esplicitata in questo modo la motivazione alla base di questo intervento di alleggerimento fiscale: *(Si prevede) un taglio dei contributi sociali a carico dei lavoratori dipendenti con redditi medio-bassi di oltre 3 miliardi per quest'anno. Ciò sosterrà il potere d'acquisto delle famiglie e contribuirà alla moderazione della crescita salariale. Unitamente ad analoghe misure contenute nella legge di bilancio, questa decisione testimonia l'attenzione del Governo alla tutela del potere d'acquisto dei lavoratori e, al contempo, alla moderazione salariale per prevenire una pericolosa spirale salari-prezzi. (DEF - Programma di Stabilità, pag. VIII)* Ovvero questo taglio d'imposta è effettuato per evitare che i crescano i salari. Il Governo ha quindi il preciso obiettivo di evitare gli incrementi salariali e contrattuali e a questo fine utilizza risorse pubbliche, quelle risorse pubbliche che potrebbero, anzi dovrebbero, essere utilizzate per finanziare i beni, i servizi e gli investimenti pubblici, i quali hanno una capacità redistributiva superiore rispetto al taglio delle imposte. In ultimo segnaliamo (e segnaleremo al legislatore) la necessità di introdurre una fascia di decalage onde evitare che redditi di poco oltre i 35.000 euro lordi finiscano per percepire un netto inferiore e rischiare addirittura che incrementi salariali si risolvano in un effetto netto negativo.

Sull'articolo rinviamo alla nota tecnica inviata il 27 giugno.

Si segnala che in sede di conversione del decreto-legge era stato approvato un emendamento nella Commissione Affari Sociali del Senato sulla decontribuzione del lavoro domestico. Seppure presentasse una serie di criticità, per i criteri eccessivamente restrittivi, costituiva una prima anche se molto parziale risposta a una parte di platea di famiglie che sostengono i carichi di cura e dall'altro – anche se indirettamente – alla definizione di percorsi di emersione dal lavoro irregolare e sommerso. L'emendamento in sede finale di votazione ha avuto il parere negativo della Commissione Bilancio ed è conseguentemente decaduto.

Art.39-bis Detassazione lavoro notturno e festivi per dipendenti di strutture turistico-alberghiere e comparto termale.

Commento

L'aumento del 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuato nei giorni festivi, immaginato quale antidoto per sostenere le necessità di manodopera nei settori del turismo nel periodo estivo, rappresenta un esempio di monetizzazione di prestazioni lavorative gravose decisamente in contrasto con il riconoscimento di diritti che potrebbero essere positivamente salvaguardati dentro le normali sfere di ordine contrattuale definite dalla parti. Ci pare inopportuno che lo Stato, attraverso la fiscalità generale, debba nei fatti sostituirsi all'impresa per incrementare le retribuzioni di specifici settori: anche questa soluzione, come dicevamo prima, rientra nella logica di evitare incrementi contrattuali.

La stabilità dell'occupazione e la salvaguardia dell'occupazione in questi settori andrebbero invece garantiti con salari dignitosi e con tutele contrattuali certe ed esigibili. Riteniamo sbagliato, come anche in questo caso, si prediliga la scelta di monetizzare alcune tipologie di prestazioni che nella pratica avrà un effetto marginale sulle lavoratrici e i lavoratori e non contribuisce a risolvere i problemi strutturali del lavoro nel settore a partire da quello stagionale che evidenzia problemi di irregolarità diffusa e povertà lavorativa come rilevato più volte anche dalle relazioni INL in materia ispettiva.

Art. 40. Misure fiscali per il welfare aziendale

Per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori così come per le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

I fringe benefit sono per certi versi un vantaggio per i lavoratori che ne beneficiano, ma è bene ricordare che sono assai spesso erogati unilateralmente, e nel tempo sono stati utilizzati da alcune imprese per determinare incrementi nella retribuzione "di fatto" al di fuori della contrattazione collettiva e fruendo di un risparmio fiscale. Attualmente la norma del Tuir prevede che, nel momento in cui l'ammontare di beni o servizi riconducibili a fringe benefit (buoni spesa, buoni benzina, fabbricati concessi in locazione, prestiti e mutui agevolati, ecc.) superi la soglia di 258,23 euro (equivalenti a 500.000 lire, importo stabilito oltre 30 anni fa), allora tutto il valore dei beni o servizi erogati dal datore di lavoro diviene imponibile IRPEF, senza applicazione di franchigia. Non diventa, dunque, tassabile solo la quota eccedente i 258,23 euro, ma l'intero ammontare erogato. Le recenti dinamiche dell'inflazione e le risposte di politica monetaria, unite alla vetustà della valutazione di alcuni fringe benefit magari determinati in passato e con effetti pluriennali, hanno effettivamente reso tale importo, in alcuni casi, penalizzante per alcune categorie di lavoratori. Ciò non significa, tuttavia, che si possa immaginare che questi possano sostituire veri incrementi della retribuzione.

Con questo articolo si evidenzia la scarsa attenzione verso il welfare pubblico. Non è, questo, un intervento che muova cifre elevate (142 milioni su anno) ma è assolutamente paradigmatico dell'impostazione di questo governo in relazione ai temi di politica economica e sociale. Intanto, dimostra una retorica in merito alle politiche per la famiglia che nei fatti si riduce a micro-interventi destinati a pochissimi contribuenti e cittadini (si vedano anche le minime modifiche all'Assegno Unico). Più in generale si evidenzia la spinta verso un welfare frammentato e privatizzato, che toglie, detassando, risorse al welfare universale per riversarle su prestazioni erogate da soggetti privati, il cui accesso è spesso frutto di contrattazione individuale, figlia della volontà e della convenienza del datore di lavoro. Infatti, tale strumento, oltre a non obbligare i datori di lavoro a riconoscere un "sostegno" a chi ha figli, può essere addirittura utilizzato unilateralmente dai singoli datori di lavoro riconoscendo nel caso importi ad personam. Si prevede l'impegno a dare un'informazione preventiva, con qualche dubbio di reale esigibilità nelle aziende in cui c'è la RSU, ancora peggio nelle aziende prive di Rappresentanza Sindacale. Di nuovo, al fine di limitare gli incrementi salariali, si favoriscono i fringe benefit, appannaggio di pochi e concentrati sui redditi medio alti, a spese della fiscalità generale. La misura, poi, non ha nulla a che vedere con il concetto di welfare aziendale e favorisce ancora una volta l'idea che i buoni spesa o il rimborso di bollette possano essere considerati welfare e non salario, perciò in assenza di contribuzione e quindi con un danno previdenziale.

Articolo 42 (Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori)

L'articolo prevede l'istituzione di un Fondo, con dotazione di 60 milioni per l'anno in corso, per attività socio-educative destinate ai minori in un'ottica di sostegno e facilitazione della conciliazione vita-lavoro delle famiglie. Il Fondo è rivolto a finanziare iniziative dei Comuni, da realizzare anche in collaborazione con enti pubblici o privati, volte al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa. Vengono rinviati e demandati a un decreto i criteri di riparto delle risorse e le modalità di monitoraggio.

Preoccupa, inoltre, l'indeterminatezza di criteri e sistemi di monitoraggio che dovranno essere successivamente previsti a fronte dello stanziamento stabilito dall'art. 42 per le attività previste: posta l'apparente esiguità delle risorse a disposizione per rafforzare l'infrastruttura pubblica deputata a promuovere tali attività, parrebbe prefigurarsi un ulteriore spostamento di denaro verso enti privati. Da segnalare, infine, che non si trova nessun vincolo per la garanzia delle pari opportunità dei minori con disabilità.

Aspetti previdenziali

Infine, ci sembra necessario segnalare come si decida di finanziare gli interventi previsti all'articolo 18 e 22 del presente decreto - rispettivamente l'estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore e la maggiorazione dell'assegno unico - attraverso l'ennesimo taglio al fondo destinato ai lavoratori precoci: nel 2023 pari a 6,6 milioni di euro, nel 2024 pari a 11,5 milioni, nel 2025 pari a 16,9 milioni di euro, nel 2026 pari a 17,3 milioni di euro, nel 2027 pari a 17,6 milioni di euro, nel 2028 pari a 18 milioni di euro e a decorrere dal 2029 pari a 18,4 milioni di euro. Tagli che si aggiungono a quelli già effettuati dal Governo - sul fondo precoci - nell'ultima legge di bilancio, pari a 80 milioni di euro nel 2023, 90 milioni di euro nel 2024 e 120 milioni di euro nel 2025. In totale contraddizione rispetto agli slogan e alle promesse elettorali (riforma previdenziale per superare la legge Monti/Fornero, introduzione di quota 41 per tutti, ecc...) ma in piena continuità con le scelte sbagliate della legge di bilancio, il Governo effettua un ulteriore intervento peggiorativo della situazione in essere al solo scopo di fare cassa sul capitolo previdenziale. Anziché ampliare la platea dei soggetti che possono accedere al pensionamento come lavoratori precoci, con 41 anni di contributi, si decide di ridurre le risorse del fondo, che rischia di non essere più sufficiente per garantire il beneficio a tutte le lavoratrici e lavoratori che perfezioneranno i requisiti.