

FORMaster2023



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E STRUMENTI DI WELFARE

«DECRETO LAVORO»: prime riflessioni

30 maggio 2023

Pierluigi Rausei

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*)
Direttore "ADAPT Professional Series" di ADAPT University Press
Coordinatore Editoriale Rivista "Diritto & Pratica del Lavoro"

() Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene*



In collaborazione con



*Formazione
Informazione*

***CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA DI
SECONDO LIVELLO***

Efficacia del Ccnl

il contratto collettivo

“un ibrido, che ha il corpo del contratto e l’anima della legge”

(Francesco CARNELUTTI,
*Teoria del regolamento
collettivo dei rapporti di
lavoro*, Padova, 1927, p. 116)

Art. 39 Costituzione

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, **stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria** per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Contratto Collettivo di diritto comune

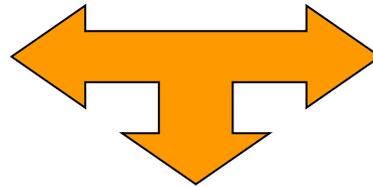
Il **contratto collettivo di diritto comune** è l'unico esistente nell'ordinamento italiano e rientra a pieno titolo nell'area del diritto privato, dovendosi rinvenire la relativa disciplina nell'art. 1321 codice civile.

La regolamentazione del **contratto collettivo di diritto comune** peraltro trova il proprio quadro normativo di riferimento oltreché nelle norme del codice civile sui contratti in generale (artt. 1321 ss.), anche in alcune norme del codice civile sul contratto collettivo corporativo, come reinterpretate e riadattate dalla giurisprudenza.

CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE

Procedura negoziale
tra

**Datori di lavoro
e
loro associazioni**



**Organizzazioni
rappresentative
dei lavoratori**

per ottenere una regolamentazione congiunta
degli opposti interessi
in materia di
rapporti individuali di lavoro
e di
relazioni sindacali

Parte normativa e obbligatoria

L'oggetto della contrattazione collettiva è individuabile essenzialmente in due diversi contenuti:

- il **contenuto normativo**, che attiene al complesso di clausole che sono destinate ad avere efficacia nei singoli rapporti di lavoro: in altre parole, la disciplina dei rapporti individuali di lavoro subordinato;
- il **contenuto obbligatorio**, che vincola a determinati comportamenti le associazioni (dei lavoratori e datori) tra loro.

Interpretazione

I criteri di interpretazione del Ccnl si fondano sulla sua peculiare natura.

Se è indubbio che esso costituisce espressione dell'autonomia negoziale degli stipulanti (art. 1321 c.c.), altrettanto vero è che il contratto collettivo è in grado di realizzare gli effetti tipici di un atto normativo, fungendo da fonte di regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro.

■ **art. 12 disp. prel. c.c.** (riferiti alla legge, atto normativo generale)

■ **artt. 1362 ss. c.c.** (riferiti al contratto, atto di autonomia privata)

Efficacia del Ccnl

ambito oggettivo di efficacia

attività effettivamente esercitata dall'imprenditore (art. 2070 c.c.)

ambito soggettivo di efficacia

adesione individuale, vuoi attraverso il rinvio esplicito del contratto individuale alla disciplina collettiva (anche nella dichiarazione di assunzione consegnata al lavoratore), vuoi attraverso la sua stabile utilizzazione nei fatti, con conseguente assoggettamento del rapporto individuale al complessivo regolamento collettivo

I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

INTERCONFEDERALE

NAZIONALE DI CATEGORIA

SECONDO LIVELLO

AZIENDALE

TERRITORIALE

RUOLO NORMATIVO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Rileva una massiccia apertura che il Legislatore ha realizzato a favore della contrattazione collettiva, fonte ontologicamente più "leggera" rispetto alla legge, a proposito della quale si evoca il concetto di *soft law*.

Alla contrattazione collettiva è rimesso un **ampio ventaglio di funzioni**, oltre, a quella classica di intervenire in chiave migliorativa rispetto alle fonti gerarchicamente ad essa sovraordinate.

In particolare, all'autonomia collettiva sono conferite:

- la funzione di gestire la "**messa a regime**" delle norme, anche con riferimento alla fase transitoria e all'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva;

- un'importante funzione che è stata definita "**di autorizzazione**", ravvisabile, per esempio, in materia di part-time, a proposito delle clausole elastiche e flessibili, laddove si stabilisce che le condizioni e le modalità modificative della collocazione temporale e della durata della prestazione lavorativa sono stabilite, appunto, dalla contrattazione collettiva; tale funzione "di autorizzazione" è ravvisabile anche nei casi, in cui alla contrattazione si affida il potere di rendere operativo un determinato istituto, come avviene in riferimento al lavoro intermittente (con riguardo alle ipotesi oggettive di legittima utilizzabilità dell'istituto): fattispecie in cui il contratto collettivo ha efficacia condizionante;

- una funzione **integrativa e derogatoria** (anche in senso peggiorativo) della legge (e del CCNL);
- una funzione che è stata definita “**di conformazione di fonte secondaria**”, che si incarna, per esempio, in quelle ipotesi in cui si prevede che i contratti collettivi vengano recepiti dalla decretazione ministeriale oppure assurgano a parametro di riferimento per i giudici.

Contratto collettivo territoriale

La “**Contrattazione territoriale confederale**”, muove in ambito provinciale o regionale e vede protagoniste delle relazioni sindacali le organizzazioni sindacali del territorio e le controparti associative datoriali. Il più noto tipo di accordo territoriale è il “**Contratto collettivo territoriale**” che rappresenta il secondo livello di contrattazione (posto che al primo si trova il CCNL). Nell’ambito provinciale o regionale considerato, si muovono le organizzazioni sindacali del territorio e le rispettive controparti datoriali di categoria o associative. Il contratto territoriale mira alla valutazione obiettiva e concreta di tematiche come il salario o la retribuzione variabile (anche in forme integrative), la gestione delle rappresentanze sindacali e così via.

Contratto collettivo aziendale

Il secondo livello di contrattazione oltre che in ambito territoriale (regionale o provinciale) può collocarsi direttamente in azienda con la “**Contrattazione collettiva aziendale**”.

Si tratta di un contratto collettivo che si svolge all'interno dell'azienda o del gruppo di imprese al quale l'azienda appartiene.

Attori sono le rappresentanze sindacali di azienda (RSU-RSA), che possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali in ambito territoriale, e quali controparti le direzioni aziendali (responsabili del personale, direttori delle risorse umane ecc.) eventualmente assistiti dai rappresentanti delle associazioni di categoria.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Nel contesto della contrattazione collettiva aziendale o territoriale di pongono con particolare evidenza i **CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ**.

L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, rubricato «*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*», disciplina gli accordi sottoscritti in azienda dalle Rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla Rappresentanza sindacale unitaria, prevedendo la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare intese specifiche aventi efficacia nei confronti di tutti i lavoratori e operanti legittimamente **in deroga** sia rispetto alle previsioni normative contenute nella **contrattazione collettiva nazionale di lavoro** sia con riferimento alle norme contenute nelle **disposizioni di legge**.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Contenuti Contratti e rapporti di lavoro

Art. 8, comma 2, lettere a)-e), prima parte

Le specifiche intese possono riguardare la **regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro** e della produzione con riferimento a:

- a) **impianti audiovisivi** e introduzione di nuove tecnologie;
- b) **mansioni del lavoratore**, classificazione e inquadramento del personale;
- c) **contratti a termine**, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) disciplina **dell'orario di lavoro**;
- e) modalità di **assunzione e disciplina del rapporto di lavoro**, comprese le collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Contenuti Conseguenze dei licenziamenti

Art. 8, comma 2, lettera e), seconda parte

Le specifiche intese possono riguardare anche le **conseguenze del recesso dal rapporto** di lavoro.

Fanno eccezione:

- il licenziamento **discriminatorio**
- il licenziamento della **lavoratrice** in concomitanza del **matrimonio**
- il licenziamento della **lavoratrice** dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino
- il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del **congedo parentale** e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore
- il licenziamento in **caso di adozione** o affidamento.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ TASSATIVITÀ DEI CONTENUTI

Come evidenziato dalla **Corte cost. con sentenza n. 221/2012**, l'elenco delle materie **qui sinteticamente elaborato e annotato deve considerarsi tassativo**. In questo senso, pertanto, devono ritenersi esclusi specifici accordi volti a disciplinare ulteriori materie quali, a mero titolo di esempio, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (disciplinata in via generale dall'unico testo di cui al d.lgs. n. 81/2008) e le disposizioni contenute nella parte economica del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Così anche **Corte cost. con sentenza n. 52/2023** che ha ribadito il **«carattere chiaramente eccezionale»** della norma.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Finalità

Art. 8, comma 1, seconda parte

Le **intese** devono essere **finalizzate** a:

- maggiore occupazione
- qualità dei contratti di lavoro
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- emersione del lavoro irregolare
- incrementi di competitività e di salario
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali
- investimenti
- avvio di nuove attività

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Finalità

L'**applicazione** e la definizione in maniera specifica di queste **clausole generali** è rimessa all'**autonomia contrattuale** delle parti che, di norma, evidenziano i profili riguardanti la situazione di riferimento e le specifiche finalità dell'accordo aziendale nelle premesse dello stesso. Nella pratica, la contrattazione di prossimità generalmente è avviata soprattutto nei **settori** maggiormente **minacciati** da una più elevata **aggressività competitiva**, sui mercati nazionali ed esteri, con lo specifico scopo di **ottimizzare** la gestione del costo del lavoro, migliorare l'**attrattività degli investimenti** di capitale e rispondere in maniera tempestiva ai numerosi cambiamenti ambientali, che si possono verificare nel mercato, conseguenti all'andamento delle commesse, delle transazioni commerciali e della produzione, **adeguando** concretamente i **livelli occupazionali** alle **reali** necessità aziendali, senza dover fare ricorso alle procedure di **licenziamento collettivo** o comunque limitando le sospensioni temporanee dell'attività produttiva e i regimi di orario ridotto, con corrispondente integrazione salariale.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

SINDACATI RAPPRESENTATIVI

Invero, sono “contratti di prossimità” soltanto quegli accordi collettivi di lavoro che sono stati sottoscritti a livello aziendale o territoriale da **organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale** ovvero dalle loro **Rappresentanze sindacali operanti in azienda**, ai sensi della normativa di legge e degli Accordi Interconfederali vigenti, compreso l’Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

Tali contratti, dunque, possono realizzare specifiche intese, con efficacia generale (*erga omnes* appunto) nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano stati debitamente sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario relativo alle Rappresentanze sindacali.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

EFFICACIA *ERGA OMNES*

I contratti di prossimità, dunque, hanno **efficacia erga omnes** esclusivamente quando sia rispettato il criterio maggioritario nella adesione delle associazioni sindacali (art. 8, comma 1).

Hanno **efficacia generale, se adottati a maggioranza:**

- ✓ i contratti aziendali **stipulati con la RSU;**
- ✓ i contratti aziendali stipulati con un **gruppo di RSA** cui partecipano **almeno due organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;**
- ✓ i **contratti aziendali e territoriali stipulati con almeno due organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

LIMITI

Il comma *2-bis* dell'art. 8 introduce la previsione esplicita riguardante la portata normativa delle deroghe e delle modifiche proposte e accordate nelle specifiche intese.

Restano in ogni caso fermi e inderogabili, infatti, i principi, i criteri e le disposizioni derivanti dal rispetto integrale:

- delle previsioni di tutela del lavoro contenute nella **Costituzione**
- dei vincoli derivanti dalle **normative comunitarie**, con riferimento a Direttive e regolamenti
- dei vincoli derivanti dalle **convenzioni internazionali sul lavoro** (OIL/ILO)

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

A CHE COSA SERVONO

Secondo le previsioni dell'art. 8, comma 1, prima parte, del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, dunque, il “contratto di prossimità” con efficacia *erga omnes* rappresenta uno **strumento particolarmente efficace per l'impresa**, la quale grazie ad esso può **adattare quasi l'intera disciplina dei contratti individuali e dei rapporti di lavoro alle concrete e specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'azienda**, dotandosi di un quadro regolatorio che, nei limiti riconosciuti dalla norma, diviene integralmente sostitutivo non soltanto delle disposizioni contrattuali collettive nazionali, ma anche di quelle legislative.

«Decalogo» per la contrattazione aziendale

La corretta gestione delle relazioni sindacali in azienda con RSA o RSU ovvero in mancanza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative rappresenta la base per una buona contrattazione collettiva aziendale.

Tuttavia per sé sole le sane relazioni sindacali non sono sufficienti perché nell'approcciare una qualsiasi contrattazione di secondo livello in sede aziendale occorre seguire delle regole non scritte ma che l'esperienza ci pone davanti come una sorta di utile «decalogo» per una buona contrattazione collettiva aziendale.

1. verificare l'**armonizzazione delle disposizioni** contrattate a livello aziendale con il quadro normativo di riferimento, sia di fonte legale, sia di fonte contrattuale, ovvero azione in deroga per prossimità
2. adottare **soluzioni legate alle caratteristiche delle risorse** umane presenti nella realtà aziendale interessata e alle specifiche esigenze produttive/organizzative aziendali
3. occorre **evitare l'eccesso di intersecazione** tra disposizioni contrattuali e normative di varia natura (rischio di alta "vertenzialità" per ragioni formali)

4. bisogna **intervenire tempestivamente** nelle scelte organizzative e gestionali
5. impostare **strategie di medio-lungo periodo**
6. necessita **condividere i percorsi gestionali** intrapresi nella misura massima possibile
7. è necessario **anticipare, prevenire e ridurre le occasioni di contenzioso** e di vertenzialità

8. occorre **conciliare esigenze ed aspettative** anche mescolando diverse finalità di contrattazione anche rispetto alle attese dei dipendenti (ad es. prossimità per agevolare il datore di lavoro sulle deroghe normative e accordi di detassazione per favorire in concreto la gestione familiare del lavoratore)
9. coinvolgimento dei lavoratori in **meccanismi di partecipazione**
10. ogni contrattazione di innovazione organizzativa o flessibilità del lavoro va utilmente accompagnata con la individuazione e realizzazione di **piani di welfare aziendale** e gestione dei sistemi di *benefit* ai lavoratori

Contrattazione collettiva come ambito di vigilanza

- art. 4, lett. b) legge n. 628/1961: potestà ispettiva di vigilanza sull'**esecuzione** dei contratti collettivi
- art. 7, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 124/2004, potere al personale ispettivo del lavoro di vigilare sulla **corretta applicazione** dei contratti e accordi collettivi di lavoro
 - art. 12, d.lgs. n. 124/2004 sulla base delle clausole del contratto collettivo è adottata la **diffida accertativa** *per crediti patrimoniali*
 - art. 13, c. 2, d.lgs. n. 124/2004 la constatata inosservanza di clausole di contratto collettivo, oltre che di norme di legge, costituisce il presupposto del potere di **diffida precettiva**
 - art. 14, d.lgs. n. 124/2004 sulla base delle inosservanze di clausole del contratto collettivo è adottata la **disposizione**

Art. 7 d.lgs. n. 124/2004 e Costituzione

L'art. 7, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 124/2004 legittima una verifica ispettiva subordinata alla scelta delle parti del rapporto di lavoro di applicare uno specifico contratto collettivo di lavoro, in quanto l'ispezione deve tenere conto dei limiti posti dalla **libertà sindacale** e dal **pluralismo sindacale** (art. 39 Cost.), oltreché di quelli derivanti dalla **autonomia negoziale** e dalla **libertà imprenditoriale** (art. 41 Cost.).

Stante la natura di diritto comune del contratto collettivo di lavoro gli Ispettori del lavoro devono verificare, se il CCL è applicato dalle parti per volontaria adesione alle organizzazioni firmatarie di esso o per rinvio contenuto nel contratto individuale di lavoro, dichiarazione di assunzione o comunicazione UniLav.

Circ. INL n. 2/2020

A. Materie riservate ai contratti leader

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.).

Circ. INL n. 2/2020

A. (segue)

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

Circ. INL n. 2/2020

B. Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto da OO.SS. comparativamente più rappresentative, o che non applica alcun contratto collettivo e che non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non su istituti la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader".

Stante quanto sin qui considerato, si fornisce una prima sintetica elencazione di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

Circ. INL n. 2/2020

B. (segue)

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time;
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi (la legge riserva solo ai contratti "leader" la possibilità di introdurre deroghe *in peius*);
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, con riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

Circ. INL n. 2/2020

C. Parte economica

L'analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il **principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza** tra i contratti collettivi. Al fine di verificare la sussistenza di *scostamenti* rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL "leader", appare utile fare riferimento alla c.d. **retribuzione globale annua** da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, se gli elementi variabili sono considerati parte del trattamento economico complessivo definito dal CCNL di categoria. Dalla comparazione va esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l'esistenza. Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

Circ. INL n. 2/2020

C. (segue)

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

Circ. INL n. 2/2020

D. Istruttoria e motivazione

L'istruttoria ispettiva va condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia è necessario effettuare una **valutazione complessiva** delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L'analisi sugli aspetti normativi potrà essere pretermessa se si riscontrano scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento sufficiente a revocare i benefici.

Se invece è verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi può avvenire se dalla comparazione degli istituti indicati come primo idoneo indice di equivalenza "normativo" - si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

La motivazione del verbale di accertamento deve dare conto della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.

Procedura telematica di deposito dei contratti collettivi

La Nota ministeriale 22 luglio 2016, n. 4274 attua l'art. 5 del DM 25 marzo 2016 in merito all'**obbligo di deposito** dei **contratti collettivi (aziendali o territoriali)**, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, con dichiarazione di conformità. L'adempimento deve essere assolto mediante l'apposita procedura telematica nella sezione "*Servizi*" del sito istituzionale *www.lavoro.gov.it*. Successivamente con Nota 9 luglio 2019, n. 2761 il Ministero ha presentato l'**applicativo per il deposito telematico** dei contratti collettivi aziendali e territoriali per l'accesso alle agevolazioni (INL, Nota 4 settembre 2019, n. 7724).

Il deposito del contratto – nelle società cooperative del verbale dell'assemblea dei soci che ha deliberato i ristorni per i soci lavoratori (art. 1 della legge n. 142/2001) - può essere effettuato dal datore di lavoro **personalmente o tramite gli intermediari** appositamente abilitati (artt. 1, comma 1, e 2, comma 1, della legge n. 12/1979).

Circ. INL n. 3/2020

Circa l'obbligo di **deposito telematico dei contratti di secondo livello** sancito dall'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015, previsto quale condizione necessaria per la fruizione dei «benefici contributivi o fiscali» e delle «altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali», con riferimento a queste ultime si tratta dei **CCL contenenti clausole derogatorie alla disciplina ordinaria** di un determinato istituto previsto dalla legge, come nel caso della deroga al limite massimo di assunzione a tempo determinato prevista in un contratto di prossimità ex art. 8, d.l. n. 138/2011 ovvero contenuto in accordi siglati ex art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Circ. INL n. 3/2020

Rileva quindi «l'obbligo di deposito dei contratti collettivi - aziendali o territoriali - anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato *specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva* per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere "normativo" che possono essere "attivati" a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva».

Obbligo di comunicazione telematica applicabile con riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a far data dal 30 luglio 2020.

***WELFARE
AZIENDALE***

Con la locuzione *welfare* aziendale si fa riferimento ad una serie di interventi e di azioni che un'impresa può realizzare allo scopo di costruire una sorta di "**sistema di servizi**" a favore dei propri dipendenti diretti (ma anche in somministrazione di lavoro) e dei propri collaboratori, dando sostegno alle rispettive esigenze familiari e personali, ma anche intervenendo allo scopo, per quanto non dichiarato, di dare più forza al benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

In buona sostanza con il **welfare** (dall'inglese "*(to) fare well*", vale a dire "*realizzare benessere*") in azienda si ricomprendono numerose iniziative che il datore di lavoro avvia, anche concordate con le Rappresentanze sindacali in apposita contrattazione collettiva aziendale, oppure mediante azione propria illustrata al personale con specifico regolamento.

Si tratta, invero, di mettere a disposizione del personale un **paniere di servizi e di beni**, rispondenti a bisogni fortemente avvertiti dai dipendenti, per necessità personali o familiari, a carattere previdenziale-assicurativo, sociale, ricreativo o sanitario, educativo-formativo.

L'azienda si vede riconosciuto dalla legislazione il valore di una risposta più corposa e più utile, rispetto a quanto potrebbe esserlo il beneficio derivante dalle corrispondenti prestazioni in denaro, così a parità dei costi complessivamente sostenuti, si trova ad avere maggiori vantaggi.

Situazione di vantaggio, peraltro, condivisa anche dal lavoratore, il quale riceve nel “**credito *welfare***” un **valore netto di gran lunga maggiore di una identica prestazione ricevuta in denaro**, anche per il trattamento fiscale di favore che il Legislatore riconosce alle scelte di *welfare* realizzate in azienda.

Peraltro, inquadrato in un contesto di strategie di *business*, a seconda dello **sviluppo della cultura aziendale** e dell'**attenzione rivolta alle risorse umane**, il *welfare* aziendale finisce per essere componente delle azioni di sostegno alla crescita delle *performance* aziendali.

Invero un atteggiamento maturo nei confronti delle politiche di *welfare* da parte dell'impresa muove da una **consapevolezza di responsabilità sociale** che vede il **lavoratore nell'insieme della propria famiglia** (nella stessa prospettiva in cui si colloca l'art. 36 Cost.), orientandosi ad una duplice esigenza di **valorizzazione della reputazione dell'impresa** e di *ottimizzazione dei costi*, con particolare riferimento alla diminuzione delle assenze e all'incremento della produttività, introducendo fattori dinamici, volti sia a motivare e a coinvolgere i dipendenti, implementando il *commitment*, sia a trattenerli nell'organico aziendale (con particolare riguardo a quelli che rivestono ruoli cardine nel contesto produttivo, commerciale o gestionale), sia a riconoscere il merito degli obiettivi e dei risultati raggiunti (premiando l'impegno e la partecipazione).

Sul piano normativo rileva il **D.M. 25 marzo 2016** che ha attuato quanto previsto dall'art. 1, commi 182-191, della **legge 28 dicembre 2015, n. 208** (Legge di Stabilità 2016), disciplinando le modalità operative e le procedure applicative delle disposizioni in materia di detassazione, agevolazioni di imposta per *welfare*, premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione dei lavoratori agli utili di impresa.

Con Circolare **dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016** sono stati poi descritti i criteri e le modalità che consentono di accedere alle agevolazioni fiscali.

D'altra parte, la successiva legge 11 dicembre 2016, n. 232, all'art. 1, commi 160-162 (Legge di Bilancio 2017), così pure il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161 (Legge di Bilancio 2018), hanno proseguito e integrato il percorso normativo agevolativo del *welfare* aziendale avviato dall'art. 1, commi 182-191, della legge n. 208/2015.

In argomento è specificamente intervenuta l'Agenzia delle Entrate con la **Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018** e con la **Risoluzione n. 55 del 25 settembre 2020**

L'art. 1, commi 182-191, della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 205/2017, prevede una tassazione agevolata, con **imposta sostitutiva del 10%**, per i **premi di risultato** e per le somme erogate come **partecipazione agli utili** dell'impresa, nel limite di 3.000 euro lordi, per i lavoratori che hanno reddito da lavoro dipendente fino a 80.000 euro.

La legge n. 197/2022 all'art. 1, comma 63 ha portato il valore della **imposta sostitutiva** per i **premi di risultato** e per le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili** dell'impresa **al 5%** per il 2023.

*Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro dà diritto ad una **parziale decontribuzione del premio di risultato**, per un importo massimo di 800 euro di imponibile.*

Il D.M. 25 marzo 2016 individua i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che i **contratti collettivi aziendali** o territoriali devono assumere quali parametri di misurazione per corrispondere premi di risultato di importo variabile, oltre ad identificare i criteri per individuare le somme corrisposte a titolo di partecipazione agli utili dell'impresa.

La **Risposta a Interpello n. 176/2021 AdE** ha confermato che, in assenza di RSA o RSU, è sempre possibile stipulare l'accordo collettivo aziendale ricorrendo alle *rappresentanze territoriali* delle organizzazioni sindacali territoriali maggiormente rappresentative.

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzioni n. 456/E/2019, n. 36/E/2020 e n. 55/E/2020 e le risposte ad Interpello n. 205/2019 e n. 550/2020, ha fornito ulteriori precisazioni:

- la tassazione agevolata è applicata sul premio erogato **senza riparametrazioni** in funzione del momento in cui è siglato l'accordo;
- l'erogazione del premio deve avvenire necessariamente **dopo la stipula del contratto** aziendale o territoriale;
- gli **obiettivi** incrementali vanno **stabiliti con ragionevole anticipo**, cosicché sia ancora incerto il loro conseguimento al momento della sottoscrizione del contratto.

L'art. 2, comma 2, del D.M. 25 marzo 2016 rinvia alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale la definizione dei criteri di misurazione e verifica degli **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, «che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di **indicatori** numerici o di altro genere **appositamente individuati**».

In particolare, l'art. 1, comma 184, della legge n. 208/2015 (con riferimento all'art. 51, commi 2, ultimo periodo, e 3 TUIR) riconosce la **possibilità di erogare al lavoratore**, per **scelta** e su richiesta dello stesso, **flexible benefit in sostituzione del premio di risultato agevolato**, essendo specificamente attribuita al lavoratore la facoltà di convertire (in tutto o in parte) il premio di risultato dalle somme in denaro spettanti a servizi o beni di *welfare* a fronte della totale non imponibilità di essi.

Come si nota, la normativa avvalorata la capacità del datore di lavoro di **investire sul benessere dei propri dipendenti**, opera in questo modo un *mix* importante di vantaggi reciproci per impresa e lavoratori, innescando un percorso di valore che ha spinto negli ultimi anni un numero sempre più rilevante di imprese a scommettere sul *welfare* aziendale.

Dal 2017 il quadro regolatorio consente la sostituzione del premio di risultato, a richiesta del dipendente, anche con i *benefit* di cui all'art. 51, comma 4, TUIR, nei limiti di valore del premio agevolabile, tenendo presente che la parte di premio eccedente il valore del *benefit* rimane assoggettata all'imposta sostitutiva ovvero alla tassazione ordinaria, o ancora può essere ulteriormente **sostituita**, a **scelta lavoratore**, con gli altri *benefit* previsti dall'art. 51 TUIR (Agenzia delle Entrate, Circolare n. 5/E/2018).

La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/2020 afferma espressamente che *«si ritiene coerente (...) il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla retribuzione annuale lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori»*.

Un buon **piano di *welfare* aziendale** - **sia di matrice contrattuale collettiva, che regolamentare** - deve essere necessariamente mirato a **soddisfare i bisogni diretti e specifici dei lavoratori**, quindi s'impone in ogni caso una fase preliminare e propedeutica di ascolto delle necessità e delle primarie esigenze dei lavoratori.

Rappresenta realmente un'azione di tipo virtuoso, avvalorata da uno specifico investimento, per la quale i risultati di soddisfacimento dei lavoratori si riflettono in una maggiore produttività, per cui l'azienda registra i miglioramenti degli standard di produzione e si trova invogliata ad ampliare il **paniere dei servizi di *welfare***, andando sempre più incontro ai bisogni dei lavoratori (non soltanto primari), incrementando in modo costante (e convinto, sulla scorta dei risultati registrati) la qualità e il *quantum* del valore investito in azioni e progetti di *welfare*, alimentando progressivamente le opportunità di scelta e di adattamento anche in prospettiva di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Un articolato intervento di *welfare* da parte del datore di lavoro, pertanto, ha bisogno di una **preventiva analisi** dalla quale emerga con chiarezza non soltanto la *demografia dei lavoratori* occupati (vale a dire la composizione demografica), ma anche, rispetto a quella fotografia oggettiva del personale, quali siano i *bisogni attuali* che a livello personale e familiare i lavoratori debbano soddisfare, anche in funzione di eventuali *benefit* di cui l'azienda abbia già avviato l'erogazione.

Si tratta, dunque, di svolgere un'adeguata azione di **informazione preventiva** attraverso strumenti come *interviste e questionari* che possano restituire il profilo demografico dei dipendenti, in funzione della loro scala dei bisogni da soddisfare, in modo da poter identificare in tempi ragionevolmente rapidi e con margini di certezza alti, i servizi e i *benefit* più graditi e, per questo, di maggiore importanza per i lavoratori, di fatto coinvolti direttamente *ab initio* nel processo di costruzione del piano di *welfare*.

Acquisiti gli elementi informativi essenziali circa il **panel di esigenze riconoscibili in capo ai lavoratori**, l'imprenditore deve scegliere le modalità di attivazione delle politiche e dei servizi di *welfare* aziendale, se cioè avvalersi di una delle molte **piattaforme digitali**, che operano in *cloud* e forniscono in *outsourcing* panieri articolati di *flexible benefit* oppure **individuare direttamente singoli fornitori** (eventualmente scelti nel tessuto territoriale e imprenditoriale del luogo dove l'impresa ha sede) con i quali stipulare accordi commerciali finalizzati a dare corpo e struttura al piano di *welfare* adatto alla singola realtà aziendale, specificamente orientato a soddisfare le esigenze dei lavoratori preventivamente indagate e monitorate, a fronte delle condizioni oggettive in cui si trova ad operare l'impresa.

Sul valore del **regolamento aziendale** - redatto in ragione delle previsioni contenute negli artt. 2086 e 2104 cod. civ. - nello specifico per una pianificazione del *welfare* in azienda, la Circolare n. 28/E/2016 ha precisato che «*la erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di (...) regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro*».

Sulla falsariga la successiva Circolare n. 5/E/2018 ha esteso il riferimento ai diversi *benefit* ammessi alla deducibilità integrale, senza meglio esplicitare il concetto di «**adempimento di un obbligo negoziale**» riferito al regolamento aziendale.

Due differenti Direzioni Regionali AdE, Lombardia con Interpello n. 954-1417/2016 e Lazio con Interpello n. 913-807/2017, hanno affermato che per avere valenza di adempimento di obbligo negoziale il regolamento aziendale non può esplicitare in alcun modo la **facoltà** del datore di lavoro di **recedere unilateralmente** e di **valutare in modo discrezionale** l'implementazione ovvero l'efficacia del piano di welfare attuato al termine di ciascun anno di vigenza senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, non può configurarsi alcun obbligo negoziale.

Secondo le Direzioni Regionali AdE, Lombardia con Interpello n. 954-1417/2016 e Lazio con Interpello n. 913-807/2017, in generale, il datore di lavoro non può riservarsi di **apportare modifiche o integrazioni al regolamento aziendale sul welfare**, che non deve contenere alcun **elemento di arbitrarietà del datore di lavoro** che farebbe venire meno senza dubbio la natura di “obbligo negoziale”.

In seguito, con la Risoluzione n. 55/2020 l'Agenzia delle Entrate ha ulteriormente precisato che «*affinché un regolamento **configuri l'adempimento di un obbligo negoziale**, lo stesso deve essere, quindi, **non revocabile né modificabile autonomamente** da parte del datore di lavoro. Solo in tale ultima ipotesi, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario con la limitazione della percentuale di deducibilità stabilita dall'articolo 100 del TUIR».*

Ne consegue che la miglior valenza di tale azione aziendale potrebbe adeguatamente configurarsi in una contrattazione collettiva aziendale disciplinante gli interventi di *welfare* concordati fra datore di lavoro e rappresentanze sindacali dei lavoratori, in base alle risorse rese disponibili dall'azienda.

L'art. 6, comma 1, D.M. 25 marzo 2016 prevede che «*i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di **258,23 euro***».

Si tenga conto, peraltro, che l'art. 112, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge n. 126/2020 ha **raddoppiato il limite di vantaggio fiscale per il *welfare* aziendale** previsto dall'art. 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR, per cui la soglia di esenzione fiscale per i *fringe benefit* passa **da 258,23 euro a 516,46 euro** sia pure limitatamente al periodo d'imposta 2020.

Tale misura di esenzione fiscale per i *fringe benefit* da 258,23 euro a 516,46 euro è stata **confermata per il 2021** dall'art. 6-quinquies del D.L. 22 marzo 2021, n. 41, convertito dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, a conferma della scommessa sul *welfare* in azienda.

L'art. 12 del D.L. 9 agosto 2022, n. 115, convertito dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha portato la misura di esenzione fiscale a 600 euro per i *fringe benefit* **per il 2022** ampliando i beni e servizi oggetto di agevolazione.

L'art. 3, comma 10, D.L. 18 novembre 2022, n. 176 ha aumentato la **soglia di esenzione** per l'anno **2022** a **3.000 euro**.

L'esenzione fiscale per i *fringe benefit* è tornata nella misura di **258,23 euro** dal 1° gennaio 2023.

Con riferimento **all'art. 51, comma 2, le lettere f) ed f-bis)** individuano le erogazioni *caratterizzate da particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto*, rispetto alle quali la non **concorrenza al reddito di lavoro** dipendente è *subordinata alla condizione che gli stessi **benefit** siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti* (anche gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni ne usufruiscano).

La *lettera f)* dell'art. 51, comma 2, del TUIR, stabilisce che **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente** *"l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente** o in **conformità** a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, **offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti** e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"*.

La norma esclude dal **reddito di lavoro** dipendente le opere e i servizi indicati, anche quando riconosciuti in base a contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando **volontariamente erogati** dal datore di lavoro.

Se i benefit sono erogati in conformità **a disposizioni di contratto**, di **accordo** o di **regolamento** per l'adempimento di un obbligo negoziale **opera la deducibilità integrale** dei relativi **costi** da parte del datore di lavoro (art. 95 TUIR), ma senza il **limite del 5 per mille**, che continua ad operare solo per opere e *servizi offerti volontariamente dal datore di lavoro*.

Si tratta di opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai *familiari indicati nell'art. 12 del TUIR (art. 433 cod. civ.)*, che possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore (ad es. corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza).

I **benefit** possono essere messi a disposizione **direttamente dal datore** o **da parte di strutture esterne** all'azienda, a condizione che il dipendente resti **estraneo** al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il *terzo erogatore del servizio*.

Sul punto la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/2020 ha precisato che la fattispecie considerata si configura legittimamente «*nella sola ipotesi in cui **al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non, all'offerta proposta dal datore di lavoro**, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione*».

STRUTTURE INTERNE ED ESTERNE

La risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 34/E del 10 marzo 2004, relativa a un servizio di **check-up medico** offerto alla **generalità dei dipendenti** e conforme con alla fattispecie di cui alla lett. f) del comma 2 dell'art. 51, TUIR, ha precisato che: **“L'esclusione dalla tassazione** opera, a parere della scrivente, anche *nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti **tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda**. Ciò in quanto considerare o meno come bene in natura (e quindi assoggettare o meno a tassazione) l'utilizzo di un'opera o di un servizio messo a disposizione volontariamente dal datore di lavoro a seconda se le strutture impiegate siano o meno di proprietà dello stesso datore di lavoro determina una ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti che ricevono un beneficio sostanzialmente identico.*

SOMME RIMBORSATE DAL DATORE DI LAVORO

Per cui le opere e i servizi devono essere **erogati direttamente dal datore di lavoro** con prestazioni in natura e non sottoforma di **rimborsi monetari** per spese anticipate dal dipendente. Infatti, come precisato dalla risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 34/E del 10 marzo 2004 *“sono escluse da tassazione solo l'utilizzazione di opere e servizi da parte dei dipendenti; eventuali **somme erogate dal datore di lavoro al dipendente** in relazione a tali opere e servizi devono, invece, essere assoggettate **integralmente a tassazione**”*. Sul punto, la risoluzione dell'Agenzia delle entrate 26/E/2010 ha precisato che **gli oneri di utilità sociale** non **concorrono alla formazione** del reddito di lavoro dipendente, **anche se corrisposti in denaro**, sono espressamente previsti dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis) (e ora anche dalla lett. f-ter)), e riguardano esclusivamente le somme erogate dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti** o a **categorie di dipendenti** per particolari servizi scolastici, di educazione o di assistenza rivolti ai familiari dei dipendenti.

CATEGORIA DI DIPENDENTI

La Circolare 23 marzo 2018, n. 5/E ha chiarito che la norma (a prescindere dall'utilizzo dell'espressione «alla generalità dei dipendenti» ovvero a «categorie di dipendenti») *non consente di riconoscere l'esclusione dal reddito imponibile di somme o servizi rivolti ad personam ovvero idonei a costituire vantaggi soltanto per alcuni lavoratori.*

Peraltro, circa il concetto di «**categoria di dipendenti**», la Circolare n. 5/E/2018 ha chiarito che tale nozione non va intesa solo con riferimento alle **categorie** previste nel Codice civile, ma a *tutti i dipendenti di un certo livello o di una determinata qualifica*, o ancora a *tutti gli operai del turno notturno*, a condizione che i rispettivi inquadramenti risultino sufficienti a impedire erogazioni ad personam.

STRUMENTI DI CARTA O ELETTRONICI

Va rilevato, inoltre, che l'art. 1, comma 190, *lettera b)*, ha inserito, dopo il comma 3 dell'art. 51 del TUIR, il nuovo **comma 3-bis** prevedendo che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di *welfare* da parte del datore di lavoro possa avvenire anche mediante **documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico**, riportanti un valore nominale.

La Risoluzione n. 26/E del 2010 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il valore normale **può essere costituito anche dal prezzo scontato**, praticato dal fornitore sulla base di apposite **convenzioni** stipulate dal datore.

L'art. 6 del DM 25 marzo 2016 li definisce "**voucher**" e stabilisce che *“non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”*.

In quanto i *voucher* hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione e perciò richiedono la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione.

In deroga al principio di unicità del benefit considerati nel *voucher*, quale **eccezione al "divieto di cumulo"**, l'art. 6, comma 1, DM 25 marzo 2016 prevede che «i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere **cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione** purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro» (516,46 euro per 2020 e 2021, 3.000 per l'anno 2022).

Inoltre, il successivo comma 3 dello stesso art. 6 fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa (richiamando il DPR 5 ottobre 2010, n. 207), sottraendo i buoni pasto alla disciplina di cui all'art. 6 del DM in considerazione della loro specificità.

RIMBORSI SPESE

Affinché i **rimborsi spese** non risultino imponibili è necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme deve essere indicato il **soggetto che ha fruito del servizio** o della **prestazione** e la **tipologia di servizio o prestazione erogata** per verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma. La suddetta documentazione dovrà essere acquisita e conservata dal datore di lavoro, anche ai fini della *deducibilità dei costi*.

Inoltre, non essendo prevista una specifica modalità da seguire per effettuare i pagamenti dei servizi e delle prestazioni l'Agenzia delle entrate ha ritenuto che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente possa essere riconosciuta anche per i **rimborsi di pagamenti effettuati con modalità che non consentono di ricondurre la spesa direttamente al dipendente**, fermo restando, come detto, che dalla documentazione attestante la spesa venga indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogato, al fine di verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma (Ris. AE n. 55/2020).

WELFARE BENEFIT

f) utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100;

f-bis) somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) somme e prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

f-quater) contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (DM 27 ottobre 2009) o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie

EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

La **lettera f-bis**), del TUIR dispone che **non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente** "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di **educazione e istruzione** anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

La norma amplia, anche con migliore definizione, i **servizi di educazione ed istruzione** fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, consentendo di comprendere anche *scuole materne, centri estivi e invernali e ludoteche, ma anche borse di studio, assegni, premi di merito, sussidi per fini di studio, rimborso delle spese per rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici e gite didattiche*, incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza in ambito scolastico, servizio di trasporto scolastico.

Nell'individuazione dei servizi e delle prestazioni è rilevante la risposta a **Interpello n. 522 del 13 dicembre 2019** dell'Agenzia delle Entrate che **ha negato la possibilità** di agevolazione fiscale per un piano di *welfare* aziendale che prevedeva **trattamenti estetici** per i dipendenti, perché tale benefit è privo di finalità **educativa**, ricreativa o di assistenza.

L'Agenzia delle Entrate con Risposta a **Interpello 25 gennaio 2019, n. 10** ha chiarito l'ambito di operatività della *lett. f)* dell'art. 51, comma 2, TUIR, ribadendo che per **escludere** dalla **formazione del reddito** di lavoro dipendente i *benefit*, le opere e i servizi di *welfare* devono (**congiuntamente**):

- essere messi a disposizione della **generalità** dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- riguardare **esclusivamente erogazioni in natura** e non erogazioni sostitutive in denaro;
- perseguire specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione o svago, assistenza sociale o culto.**

FINALITÀ RICREATIVE E SERVIZI BENESSERE

Quanto alla corrispondenza del **paniere** dei benefit offerti alle finalità tutelate, la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/2020 ha riconosciuto la **non concorrenza alla formazione del reddito** del dipendente delle seguenti utilità:

- aventi **finalità ricreative**, in particolare: cinema, musei, palestre, parchi divertimento, abbonamenti a riviste, nonché le soluzioni di viaggio e cofanetti;
- in relazione ai **servizi benessere e cura alla persona** con riferimento a quelli offerti da *centri e parchi termali*, nonché a quelli legati al benessere della persona, quali ad esempio i *corsi di yoga*, di *tecniche di rilassamento* e per la *corretta alimentazione*.

La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/2020 ha chiarito che non concorre al reddito di lavoro dipendente «l'utilizzazione delle opere e dei servizi aventi finalità di assistenza sociale e sanitaria offerti dal datore di lavoro ai *dipendenti e ai familiari*» *considerati dall'art. 12 TUIR*, per cui **non si può ricomprendere** in un “piano welfare” che comprende solo beni e servizi non imponibili «**il servizio di consulenza veterinaria telefonica per animali domestici**».

Con riferimento alle **carte prepagate «per accedere ai servizi di natura sanitaria»**, esse consentono l'applicazione della **lett. f)** dell'art. 51, comma 2, del TUIR, qualora «il loro utilizzo non possa essere esteso a soggetti diversi da quelli indicati» dall'art. 12 TUIR (Ris. AdE n. 55/2020).

BORSE DI STUDIO

Con riferimento alle spese di **istruzione e formazione** relativamente alle **borse di studio**, per orientamento ministeriale, si ritiene che in esso siano ricompresi le somme, gli assegni, i premi corrisposti per fini di studio o di addestramento professionale, nonché quelle elargizioni volte a sostenere gli studenti nello svolgimento di un'attività di studio o di formazione (circ. n. 238/E/2000). Non possono considerarsi vere e proprie borse di studio le somme erogate a favore di tutti i figli studenti dei dipendenti **a prescindere da particolari** requisiti di merito (Cass. Sez. Un. 24 ottobre 1988, n. 5736).

Condizione necessaria affinché si possa parlare di borsa di studio che **l'erogazione sia disciplinata da bandi di concorso** che prevedono la formazione di graduatoria e di una pluralità di procedimenti di selezione e individuazione degli assegnatari.

BORSE DI STUDIO

L'Amministrazione finanziaria con la circolare 238/E/2000, interpretando in senso non **strettamente giuridico** il termine “*borse di studio*”, ritiene agevolabili le somme corrisposte “*per assegni, premi o sussidi per fini di studio*” **senza particolari condizioni aggiuntive**; in questo modo, di fatto, si estende la nozione di borsa di studio ai nostri fini fino a prevedere fattispecie che non richiedono particolari procedure e graduatorie.

Si chiarisce che in tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le *rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici*, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico.

SCUOLE MATERNE

Sotto l'aspetto oggettivo è normativamente precisato che ad essere agevolate saranno anche le **scuole materne**, nella versione precedente non considerate e quindi escluse dall'agevolazione in virtù di una interpretazione molto restrittiva della Corte Costituzionale (v. sentenza Cort. Cost. 344/2008) che legittimava costituzionalmente la scelta del legislatore di favorire gli asili nido e non le scuole materne. Ora il termine “*servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare*” non lascia dubbi di sorta; potranno pertanto essere agevolati, a titolo esemplificativo, asili nido, scuole materne, scuole elementari ecc.

SCUOLE NON PARITARIE

L'Agenzia delle entrate ha chiarito che essendo la formulazione della norma **piuttosto ampia** ed "tale da ricomprendere **tutte** le prestazioni comunque riconducibili alle **finalità educative** e di istruzione, indipendentemente dalla tipologia di struttura (di natura pubblica o privata) che li eroga e a prescindere dalla sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 15 del TUIR per poter fruire della detrazione delle spese di istruzione. Possono, dunque, farsi **rientrare nel novero della lettera f-bis) *le prestazioni rese dalle scuole non paritarie***, essendo comunque *le stesse dirette all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ancorché tali scuole non siano abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale né attestati intermedi o finali con valore di certificazione legale*". Quindi, a parere dell'Agenzia delle entrate, per poter accedere all'agevolazione della non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, non vi è la necessità che tali spese siano potenzialmente detraibili ai fini IRPEF.

CARPOOLING

L'Agenzia delle entrate, con risposta n. 461/2019 ad una istanza di interpello, ha chiarito che **il servizio di car pooling** offerto dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti **rientra nella fattispecie di cui all'art. 51 comma 2 lett. f)** del TUIR (utilizzo di opere e servizi offerte alla generalità dei dipendenti in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100) e non in quelle di cui al comma **2 lett. d del medesimo articolo** (prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici).

*Pertanto l'utilità in natura recante ai dipendenti delle società clienti del servizio di car pooling aziendale **non genera reddito da lavoro dipendente.***

ASSISTENZA SANITARIA

La **lettera f-ter)** del comma 2 dell'art. 51 del TUIR così come introdotta dall'art. 1, co. 190 della L. 208/2015 **considera non imponibili** *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai **familiari anziani** o non **autosufficienti** indicati nell'art. 12”*.

Condizione necessaria per la fruizione della defiscalizzazione è quella generalmente riscontrata nei precedenti casi ovvero:

- essere relativa all'assistenza dei familiari a carico **anziani** o **non autosufficienti**;
- i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o a categorie.
- il datore può offrire ai dipendenti servizi e/o somme liberamente o tramite accordo sindacale;
- è necessario, in caso di **rimborso di somme**, raccogliere tutta la documentazione comprovante la spesa.

L'Agenzia delle entrate ha fornito una serie di indicazioni utili per definire la **fattispecie defiscalizzata**. In primo luogo, per **soggetti non autosufficienti** *si intendono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti* (v. Circ. AE, n. 2/E/2005; Circolare AE n. 28/E/2016). Inoltre, deve essere considerata **non autosufficiente** la persona che necessita di **sorveglianza continuativa**.

Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.

Per **anziani** si intendono i soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'art. 13, co. 4, TUIR.

La **lettera f-quater**) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR **include** nei piani di *welfare* aziendale o di *flexible benefit*, non soggetti a tassazione, **anche i contributi e i premi versati** dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per **assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza** nel compimento degli atti della vita quotidiana (art. 15, comma 1, TUIR) o aventi per oggetto il rischio di una delle malattie considerate gravi.

«DECRETO LAVORO»

***Prime riflessioni sul d.l. n. 48/2023
in attesa della conversione in legge***

GAZZETTA  UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Giovedì, 4 maggio 2023

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La Gazzetta Ufficiale, Parte Prima, oltre alla Serie Generale, pubblica cinque Serie speciali, ciascuna contraddistinta da autonoma numerazione:

- 1ª Serie speciale: Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)
- 2ª Serie speciale: Unione europea (pubblicata il lunedì e il giovedì)
- 3ª Serie speciale: Regioni (pubblicata il sabato)
- 4ª Serie speciale: Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)
- 5ª Serie speciale: Contratti pubblici (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)

La Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda, "Foglio delle inserzioni", è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato

Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Lavoro"),
recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo
del lavoro"

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023, n. 103 dopo
l'approvazione della bozza nella simbolica data del 1° maggio 2023,
nel corso del Consiglio dei Ministri.

In vigore dal 5 maggio 2023

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, detto “*Decreto Lavoro*”) spicca per la sua struttura e per la sua articolazione: tolto il quinto e ultimo Capo (artt. 44-45 dedicati alle coperture finanziarie e all’entrata in vigore), i primi quattro Capi di cui si compone il “Decreto Lavoro” si orientano verso **ambiti di disciplina settoriale non sempre agevolmente delineabili** e non restituiscono in alcun modo la dimensione di un intervento organico e armonico di riforma del mercato del lavoro. A dispetto del numero degli articoli che formano il provvedimento, infatti, si ha l’impressione di un **atto normativo costruito faticosamente, in un contesto di difficile lettura**, con un lavoro di tessitura non sempre ben riuscito, i cui effetti si palesano in modo evidente in particolare nel Capo III.

Al netto delle norme sulla sostituzione del Reddito di Cittadinanza e sulla riduzione del cuneo fiscale ai lavoratori, **non mancano interventi interessanti**, come in materia di sicurezza sul lavoro, di tutela antinfortunistica per i percorsi di alternanza scuola-lavoro, di semplificazione per gli oneri informativi e di trasparenza, di rafforzamento delle competenze territoriali e dell'accesso alle informazioni per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Per altre misure, invece, le disposizioni del “Decreto Lavoro” si pongono in un **chiaro scuro che necessita di una scelta legislativa matura e sistematica** in sede di conversione in legge come, a mero titolo di esempio, per le norme sul contratto a tempo determinato, sulle prestazioni occasionali e sul *welfare* aziendale.

Atto Senato n. 685

XIX Legislatura

 [Segui l'iter](#)

[Dati generali](#) | [Testi ed emendamenti](#) | [Dossier](#) | [Documenti acquisiti](#) | [Trattazione in Commissione](#)
| [Trattazione in consultiva](#)

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

Titolo breve: *DL 48/2023 - Lavoro*

Iter

9 maggio 2023: in corso di esame in commissione

Successione delle letture parlamentari		
S.685	in corso di esame in commissione	9 maggio 2023

Iniziativa Governativa

Pres. Consiglio **Giorgia Meloni** , Ministro del lavoro e politiche sociali **Marina Elvira Calderone**
(Governo Meloni-I)

[Di concerto con](#) »

Natura

di conversione del decreto-legge n. **48** del **4 maggio 2023**, G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 , scadenza il 03 luglio 2023.

Include relazione tecnica.

Presentazione

Presentato in data **4 maggio 2023**; annunciato nella seduta n. 66 del 9 maggio 2023.

Classificazione TESEO

LAVORO , MERCATO DEL LAVORO , MISURE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE

[Articoli](#) »

Relatori

Relatore alla Commissione Sen. **Paola Mancini** (FdI) (dato conto della nomina il 9 maggio 2023) .

Assegnazione

Assegnato alla **10ª Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente** il 5 maggio 2023. Annuncio nella seduta n. 66 del 9 maggio 2023.

Pareri delle commissioni 1ª (Aff. costituzionali), 2ª (Giustizia), 3ª (Aff. esteri e difesa), 4ª (Unione europea), 5ª (Bilancio), 6ª (Finanze), 7ª (Cultura, istruzione), 8ª (Ambiente, lavori pubblici), 9ª (Industria e agricoltura) e del Comitato per la legislazione

Sedute di Commissione primaria		
Seduta	Attività	Interventi
10ª Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente		
N. 68 (pom.) 9 maggio 2023		
N. 11 (pom.) 16 maggio 2023 Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi	Audizioni informali	
	Audizioni informali	
10ª Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) (sui lavori della Commissione)		
N. 69 (pom.) 16 maggio 2023		
10ª Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente		
N. 12 (ant.) 17 maggio 2023 Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi	Audizioni informali	
N. 13 (pom.) 17 maggio 2023 Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi	Audizioni informali	
N. 14 (ant.) 18 maggio 2023 Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi	Audizioni informali	
N. 15 (ant.) 18 maggio 2023 Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi	Programmazione dei lavori	

**5 sessioni
di
audizioni
informali**

**24 maggio ore
18 termine per
emendamenti**

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

N. 70 (ant.)
18 maggio 2023

Fissato termine per la presentazione
degli emendamenti: 24 maggio 2023
alle ore 18:00

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

N. 71 (ant.)
23 maggio 2023

N. 72 (pom.)
23 maggio 2023

N. 73 (pom.)
23 maggio 2023

N. 74 (ant.)
24 maggio 2023

N. 16 (pom.)
24 maggio 2023
**Ufficio di Presidenza
integrato dai
rappresentanti dei
Gruppi**

Programmazione dei lavori

N. 75 (pom.)
24 maggio 2023

Documenti acquisiti in Commissione

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

41 memorie
depositate
nelle audizioni
informali

Comunicazione nella Seduta n. 69 del 16 maggio 2023

-  - Memoria CGIL (2399 KB)
-  - Memoria CISL (989 KB)
-  - Memoria UIL (318 KB)
-  - Memoria CIDA (814 KB)
-  - Memoria CISAL (447 KB)
-  - Memoria CODIRP (396 KB)
-  - Proposte emendative CGIL (325 KB)
-  - Proposte emendative CISL (147 KB)
-  - Memoria ANCE (224 KB)
-  - Memoria Casartigiani, CNA, Confartigianato (284 KB)
-  - Memoria Conflavoro (1209 KB)
-  - Memoria Confcommercio (967 KB)
-  - Memoria CONFAPI (212 KB)
-  - Memoria Confimi Industria (190 KB)
-  - Memoria Assodimi/Assonolo (159 KB)
-  - Memoria Assoprofessioni (551 KB)
-  - Memoria ANMIL (90 KB)
-  - Memoria Professioni Italiane-Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro (282 KB)
-  - Memoria Professioni Italiane - Consiglio Nazionale Ordine Assistenti Sociali (507 KB)
-  - Memoria An.Bti (210 KB)
-  - Memoria Confassociazioni (1118 KB)
-  - Memoria Confprofessioni (195 KB)
-  - Memoria Professioni Italiane - Federazione Nazionale degli Ordini dei Chimici e dei Fisici (480 KB)

-  - Memorie Assindatcolf (827 KB)
-  - Memorie CONFEDIR (245 KB)
-  - Proposte emendative ANIEF (241 KB)
-  - Memorie ACTIONAID (286 KB)
-  - Memorie JOINTLY (349 KB)
-  - Memorie BIN (189 KB)
-  - Memorie COORDOWN (162 KB)
-  - Memorie FIOPSD (478 KB)
-  - Proposte emendative AEPI (378 KB)
-  - Memorie CONFINDUSTRIA (363 KB)
-  - Memorie Federdistribuzione (296 KB)
-  - Memoria Inps 1 (628 KB)
-  - Memoria Inps 2 (1036 KB)
-  - Memoria Inps 3 (2861 KB)
-  - Memoria AIWA (221 KB)
-  - Memoria Inapp (762 KB)
-  - Memoria ANPAL (2676 KB)
-  - Memoria Coldiretti (210 KB)

**oltre 750
emendamenti
presentati**

Il decreto, composto da 45 articoli ripartiti in 5 Capi e da un allegato, è così articolato:

- CAPO I - NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA
 - Art. 1 - Assegno di inclusione
 - Art. 2 - Beneficiari
 - Art. 3 - Beneficio economico
 - Art. 4 - Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio
 - Art. 5 - Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL
 - Art. 6 - Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa
 - Art. 7 - Controlli
 - Art. 8 - Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare
 - Art. 9 - Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione
 - Art. 10 - Incentivi
 - Art. 11 - Coordinamento, monitoraggio e valutazione
 - Art. 12 - Supporto per la formazione e il lavoro
 - Art. 13 - Disposizioni transitorie, finali e finanziarie

- 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
 - Art. 14 - Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
 - Art. 15 - Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva
 - Art. 16 - Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano
 - 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
 - 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

- CAPO III - ULTERIORI INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI POLITICHE SOCIALI E DI LAVORO
 - Art. 19 - Fondo nuove competenze
 - Art. 20 - Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico
 - Art. 21 - Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845
 - Art. 22 - Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale
 - Art. 23 - Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali
 - Art. 24 - Disciplina del contratto di lavoro a termine
 - Art. 25 - Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015
 - Art. 26 - Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro
 - Art. 27 - Incentivi all'occupazione giovanile
 - Art. 28 - Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità
 - Art. 29 - Estensione della clausola di salvezza
 - Art. 30 - Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione

- Art. 31 - Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia
- Art. 32 - Rifiinanziamento dei centri di assistenza fiscale
- Art. 33 - Disposizioni per l'agenzia Industrie Difesa in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico
- Art. 34 - Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone
- Art. 35 - Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti
- Art. 36 - Disposizioni in materia di lavoro marittimo
- Art. 37 - Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale
- Art. 38 - Disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua

- capo IV - MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI E PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE
- Art. 39 - Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti
- Art. 40 - Misure fiscali per il welfare aziendale
- Art. 41 - Rifiinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale
- Art. 42 - Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori
- Art. 43 - Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi
- CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI
 - Art. 44 - Disposizioni finanziarie
 - Art. 45 - Entrata in vigore

Nel tentativo di dare una impostazione sistematica al provvedimento, si illustrano di seguito le disposizioni di maggior rilievo raggruppate in tre aree di riferimento:

- sicurezza sul lavoro
- sicurezza sociale
- contratti e rapporti di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

Modifiche al d.lgs. n. 81/2008 (art. 14)

Nel Capo II del d.l. n. 48/2023 (*“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”*) si trovano anzitutto le modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, cosiddetto *“Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro - TUSL”* (art. 14).

Valutazione dei rischi e nomina del Medico competente

Anzitutto si interviene in merito agli obblighi prevenzionistici che incombono sul datore di lavoro e sui dirigenti per ampliare l’obbligo di nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria in azienda (art. 18, comma 1, lettera a, TUSL) che non è più limitato soltanto ai casi previsti dallo stesso d.lgs. n. 81/2008 ma si estende ora anche a tutti i casi in cui ciò sia *“richiesto dalla valutazione dei rischi”* compiuta a norma degli artt. 17 e 28 dello stesso Testo Unico. In mancanza di nomina del Medico Competente si realizza un reato contravvenzionale punito con arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro (art. 55, co. 5, lett. d).

Obblighi del Medico competente

Altro campo di azione del d.l. n. 48/2023 attiene agli obblighi del medico competente che ora è chiamato anche a richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro in occasione delle visite di assunzione e a tenere conto del contenuto di essa ai fini della formulazione del giudizio di idoneità (art. 25, comma 1, lettera e-bis, TUSL), nonché a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, indicando un soggetto in possesso dei requisiti necessari per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato (art. 25, comma 1, lettera n-bis, TUSL).

Opere provvisionali anche per gli autonomi

Il “Decreto Lavoro” si preoccupa poi di estendere gli obblighi di tutela per i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti (art. 21, comma 1, lettera a, TUSL), i quali non devono più limitarsi a utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III del d.lgs. n. 81/2008, ma anche munirsi di “idonee opere provvisionali”, conformemente a quanto previsto dalle disposizioni di cui al Titolo IV del TUSL. In caso di mancata ottemperanza all'obbligo relativo alle opere provvisionali, i soggetti interessati sono puniti con arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 737,10 euro (art. 60, co. 1, lett. a).

Monitoraggio e controllo sulle attività formative

Il “Decreto Lavoro” torna anche sul tema della formazione, già oggetto di riforma con il d.l. n. 146/2021, per stabilire che l’accordo Stato-Regioni, previa consultazione delle parti sociali, che accorpa, rivisita e modifica i precedenti accordi in materia di formazione, oltre a garantire l’individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro, in uno con le modalità della verifica finale di apprendimento e delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, preveda anche il monitoraggio dell’applicazione degli accordi stessi, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa (art. 37, comma 2, lettera b-bis, TUSL).

Attrezzature di lavoro: verifiche periodiche

Infine, il d.l. n. 48/2023 si occupa delle attrezzature di lavoro, per precisare che le verifiche periodiche sulle attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII del d.lgs. n. 81/2008, volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza, sono svolte direttamente (in precedenza solo su incarico di ASL o INAIL) da soggetti privati abilitati che acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro (ASL e Ispettorato del Lavoro) territorialmente competente (art. 71, comma 12, TUSL).

Attrezzature di lavoro: noleggio o concessione in uso

Con riguardo a chi noleggia o concede in uso attrezzature di lavoro senza operatore, ora si prevede che oltre ad attestare il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature deve acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione in autocertificazione del soggetto che prende a noleggio o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del Titolo III, dei soggetti individuati per l'utilizzo, senza che il datore di lavoro sia più obbligato a indicare i nominativi dei lavoratori incaricati del loro uso (art. 72, comma 2, TUSL). Si tenga presente che, in caso di inadempimento, venditore, noleggiatore o concedente in uso sono puniti con sanzione amministrativa da 921,38 a 3.316,96 euro (art. 87, co. 7).



ASSODIMI / ASSONOLO
Associazione Distributori e Noleggiatori
Macchine, Attrezzature e Beni Strumentali

In questo contesto, in relazione agli obblighi in capo al noleggiatore, l'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008 prevede che chiunque noleggi, attesta sotto la propria responsabilità che le attrezzature siano conformi alle disposizioni di legge.

L'Associazione propone che i noleggiatori debbano dichiarare la conformità delle attrezzature mediante un processo di manutenzione tracciabile e non attraverso una mera attestazione. In questo modo, si garantirebbe l'effettivo controllo delle attrezzature all'atto della consegna al cliente.

Assodimi propone che il noleggiatore possa informare in modo chiaro il soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, ovvero il datore di lavoro, della formazione necessaria all'utilizzo in sicurezza dei soggetti finali. Per fornire tale informazione il personale del noleggiatore o concedente in uso che effettua la commercializzazione o consegna dell'attrezzatura di lavoro deve risultare formato sull'utilizzo in sicurezza del bene. In questo modo, il noleggiatore potrà essere in grado di rendere informazioni preventive sui rischi e sui DPI necessari al cliente.

Attrezzature di lavoro: conoscenze particolari

Si prevede poi che in merito alle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, se il datore di lavoro ne fa direttamente uso deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, e non più assicurare soltanto la formazione dei lavoratori addetti (art. 73, comma 4-bis, TUSL). Adempimento che viene specificamente sanzionato modificando l'art. 87, comma 2, lettera c), TUSL per prevedere l'applicazione della pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro al datore di lavoro e al dirigente anche in caso di violazione del nuovo art. 73, comma 4-bis.

Articolo 14

(Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

Al comma 1, sono apportate le seguenti modificazioni:

a. alla lettera a), premettere la seguente:

0a) all'articolo 2, comma 1, dopo la lettera h) è inserita la seguente:

h-bis) "chimico": professionista sanitario iscritto all'Albo dei Chimici, soggetto al programma di educazione continua in medicina.

b. dopo la lettera h), inserire le seguenti:

h-bis) all'articolo 223:

- ove ricorrano le parole: "il datore di lavoro" aggiungere le seguenti: "*, in collaborazione con un chimico*";
- al comma 4, dopo le parole: "è tenuto a fornire al datore di lavoro acquirente" inserire le seguenti: "*e al chimico coinvolto*".

h-ter) all'articolo 225, comma 2, sostituire le parole: "provvede ad effettuare" con le seguenti: "provvede a far effettuare ad un chimico"

h-quater) all'articolo 236, dopo le parole: "dell'esposizione a agenti cancerogeni o mutageni" aggiungere le seguenti: "in collaborazione con un chimico,"

Tutela per gli infortuni nella scuola (artt. 17-18)

Sul piano della tutela antinfortunistica, l'art. 17 del d.l. n. 48/2023 istituisce un apposito “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” (presso il Ministero del lavoro), al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole e degli istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, che siano deceduti a seguito di infortuni occorsi durante le attività formative, successivamente al 1° gennaio 2018. La disciplina di accesso al Fondo (il cui sostegno è cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per i soggetti assicurati in base al DPR n. 1124/1965) è rimessa a un decreto interministeriale (Ministeri del Lavoro, dell'istruzione e del merito e dell'università e della ricerca) che dovrà essere adottato entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

Coordinatore di progettazione e DVR del soggetto ospitante

La norma modifica anche l'art. 1 della legge n. 145/2018 (inserendovi i commi dal 784-bis al 784-quater) per stabilire che il docente coordinatore di progettazione appositamente individuato deve assicurare che la progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento sia coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo in uscita dei singoli indirizzi di studio, nonché per stabilire l'obbligo per le imprese che partecipano ai percorsi di alternanza di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione nella quale devono essere indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale che devono essere adottati nei confronti dei studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (tale integrazione al DVR deve essere allegata alla convenzione di attivazione).

Capacità strutturali e organizzative dell'impresa

Nella medesima prospettiva viene modificato il comma 41 dell'art. 1 della legge n. 107/2015 per dare specifico risalto alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, nonché all'esperienza maturata nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento e per l'eventuale partecipazione a forme di raccordo organizzativo con associazioni di categoria, reti di scuole, enti territoriali già impegnati in tali percorsi. Da ultimo, si inserisce nello stesso articolo il nuovo comma 41-bis che denomina la piattaforma dell'alternanza scuola-lavoro come «Piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento», con previsione di garanzia di interazione e scambio di informazioni e di dati per la proficua progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Osservazioni e proposte

La sicurezza sul lavoro nelle scuole deve essere valutata come il primo strumento di formazione dei lavoratori e i datori del lavoro del futuro. A tal fine, si ritiene utile suggerire l'inserimento dell'obbligo di insegnamento di tale disciplina nelle scuole. Formare i giovani su tale materia, infatti, rappresenta una grande opportunità per determinare un cambiamento di mentalità, che conduca, nel medio-lungo periodo, ad un consolidamento della cultura della sicurezza sul lavoro nelle generazioni future, favorendo così comportamenti volti a sostenere regole e valori di responsabilità sociale e civile.

Estensione dell'obbligo assicurativo

Sulle tutele antinfortunistiche nel sistema scolastico, l'art. 18 del d.l. n. 48/2023 prevede (anche se solo in via sperimentale per il solo anno scolastico e accademico 2023-2024) l'estensione della tutela assicurativa INAIL agli studenti, agli insegnanti e al personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore in base al DPR n. 1124/1965.

In particolare, vengono ricompresi nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le seguenti categorie di persone:

- a) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- b) gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;

- c) gli assistenti addetti ad esercitazioni tecnico-scientifiche e attività laboratoriali;
- d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;
- f) gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;
- g) gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

SICUREZZA SOCIALE

Le misure del “Decreto Lavoro” nel campo della sicurezza sociale muovono dal Capo I del d.l. n. 48/2023 (“*Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa*”), dedicato a disciplinare i neonati “Assegno di inclusione” (AdI) e “Supporto per la formazione e il lavoro” (SpFL), che in verità saranno operativi rispettivamente dal 1° gennaio 2024 e dal 1° settembre 2023, eredi diretti di misure che nel giro di pochi anni sono state battezzate diversamente: “Sostegno per l’Inclusione Attiva” (SIA), “Reddito di Inclusione” (ReI) e “Reddito/Pensione di Cittadinanza” (R/PdC).

Quarta nomenclatura distinta per indicare una strumentazione sostanzialmente affine, caratterizzata solo da varianti finanziarie e di maggiore o minore espansione e tutela.

Questa volta il cambio di nome (peraltro faticosamente compiuto dopo plurimi tentativi: Misura di inclusione attiva - Mia, Garanzia per l’inclusione - Gil, Garanzia per l’attivazione lavorativa - Gal, Prestazione di accompagnamento al lavoro - Pal) era reso necessario dalla coerenza con la volontà del decisore politico di eliminare o superare il RdC (che frattanto sopravvive fino al 31 dicembre 2023, art. 13).

“Assegno di Inclusione” (artt. 1-11)

Il primo dei due istituti, l'AdI, spetta riguardo ai nuclei familiari i cui componenti siano con disabilità, minorenni o con almeno sessant'anni di età, a condizione che presentino e mantengano specifici requisiti reddituali, finanziari e patrimoniali ed è compatibile con ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria (art. 2).

Esso consiste in una integrazione del reddito familiare fino a 6.000 euro annui, ovvero fino a 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto totalmente da persone di età pari o superiore a 67 anni o in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza (moltiplicata per un apposito parametro determinato in base ad una *scala di equivalenza* e comunque non inferiore a 480 euro annui); spetta per 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi, ma previa sospensione di almeno un mese; è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile (“Carta di inclusione”) ed esente da IRPEF e compatibile con redditi d'impresa o da lavoro dipendente o autonomo entro il limite massimo di 3.000 euro lordi (art. 3).

Modifiche della *scala di equivalenza* nei nuclei con due genitori e figli maggiori di due anni:

N° figli	Disciplina DL 4/2019	Disciplina DL 48/2023
1	1,6	1,15
2	1,8	1,3
3	2	1,8
4	2,1	1,9

Si ricorda che il gruppo dei nuclei beneficiari con figli minori, sulla base dei dati dei percettori di reddito di cittadinanza e di pensione di cittadinanza di dicembre 2022, utilizzati dalla RT come base di calcolo, è più numeroso del gruppo dei nuclei con disabili, essendo i nuclei con minori pari a circa 366.000 e i nuclei con disabili pari a circa 203.000. Quindi l'*incremento medio degli importi per i nuclei con disabili* dovrebbe essere più che compensato dalla *riduzione del beneficio per i nuclei con figli minori*.

Si accede all'AdI previa iscrizione al **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa** (SIISL, art. 5), sottoscrivendo il Patto di attivazione digitale e aderendo a un Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa, in particolare i componenti del nucleo familiare, tra i 18 e i 59 anni “attivabili al lavoro” (senza alcuna definizione), vengono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione di un Patto di servizio personalizzato che può prevedere l'adesione ai percorsi formativi del Programma nazionale GOL (art. 6), mentre i non “attivabili al lavoro” sono presi in carico dai servizi sociali.

La norma in merito ai controlli ispettivi sull'AdI (per l'applicazione delle sanzioni e il riconoscimento della responsabilità penale, contabile e disciplinare indicate all'art. 8) tradisce l'idea del Governo sul futuro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), se infatti l'art. 7 del d.l. n. 4/2019 affidava la vigilanza sul RdC a INL, Comando Carabinieri per la tutela del lavoro e Guardia di Finanza, l'art. 7 del d.l. n. 48/2023 aggiunge a questi enti “il personale ispettivo dell'INPS” che a norma del d.lgs. n. 149/2015 non esiste più in quanto inglobato come quello dell'INAIL dall'Ispettorato.

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'AdI attivabile al lavoro ha l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro: con rapporto a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale; con rapporto a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno; con retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi comparativamente maggiormente rappresentativi (CCNL leader, art. 51 d.lgs. n. 81/2015); con rapporto a tempo determinato, anche in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista più di 80 Km dal domicilio (art. 9).

Sono confermati come per il RdC gli incentivi per i datori di lavoro privati che assumono, a tempo indeterminato o a termine, i beneficiari dell'AdI, con l'aggiunta di un contributo per ETS e imprese sociali per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta in base al patto di servizio personalizzato (art. 10). Confermato anche il sistema di monitoraggio e valutazione (art. 11).

“Supporto per la formazione e il lavoro” (art. 12)

Il SpFL (art. 12), invece, nasce per favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, tramite la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e di riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate, nei confronti dei componenti dei nuclei familiari, tra 18 e 59 anni di età, con valore dell'ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all'AdI, ma anche dei componenti dei nuclei che percepiscono l'AdI non calcolati nella scala di equivalenza e non sottoposti ad obblighi conseguenti la fruizione dell'Assegno.

“Supporto per la formazione e il lavoro” - 2

Il destinatario del Supporto deve sottoscrivere il Patto di attivazione digitale e stipulare il Patto di servizio personalizzato che può prevedere l'adesione ai percorsi formativi del Programma nazionale GOL dimostrando (con idonea documentazione) di essersi rivolto ad almeno tre soggetti autorizzati all'attività di intermediazione come misura di attivazione al lavoro. Se partecipa ai programmi formativi il destinatario del SpFL percepisce una indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa pari a 350 euro mensili (erogata mediante bonifico INPS).

Valutazione complessiva degli effetti per la finanza pubblica

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Assegno di inclusione	Esonero contributivo* al lordo degli effetti fiscali	Esonero contributivo* al netto degli effetti fiscali	Auto imprenditorialità	Franchigia 3.000 euro	Totale al lordo degli effetti fiscali	Totale al netto degli effetti fiscali
2024	-5.487,3	-87,0	-87,0	-0,9	-40,0	-5.615,2	-5.615,2
2025	-5.644,5	-149,9	-120,0	-0,9	-40,0	-5.835,3	-5.805,4
2026	-5.522,2	-152,7	-111,2	-0,9	-40,0	-5.715,8	-5.674,3
2027	-5.688,6	-154,1	-121,3	-0,9	-40,0	-5.883,6	-5.850,8
2028	-5.737,2	-155,8	-123,0	-0,9	-40,0	-5.933,9	-5.901,1
2029	-5.797,9	-157,2	-124,0	-0,9	-40,0	-5.996,0	-5.962,8
2030	-5.850,9	-158,8	-125,3	-0,9	-40,0	-6.050,6	-6.017,1
2031	-5.916,1	-160,6	-126,7	-0,9	-40,0	-6.117,6	-6.083,7
2032	-5.983,6	-162,2	-128,0	-0,9	-40,0	-6.186,7	-6.152,5
2033	-6.053,5	-163,7	-129,1	-0,9	-40,0	-6.258,1	-6.223,5

*Totale esoneri datori di lavoro, agenzie per il lavoro e incentivi assunzioni disabili



COLDIRETTI

Proposte di emendamento

*All'articolo 10 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, dopo il comma 2 inserire il comma 2-bis:
"2-bis. Ai datori di lavoro agricolo operanti in zona normale che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, effettuano all'Istituto nazionale della previdenza sociale il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati*

Rafforzamento delle ispezioni (artt. 15-16)

Sempre nel contesto della legislazione per la sicurezza sociale, rilevano gli articoli 15 e 16 del “Decreto Lavoro” che vanno indiscutibilmente verso la direzione di un rafforzamento dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, a fronte dell’ambizioso obiettivo allo stesso assegnato dalle disposizioni attuative del PNRR (al 2025, +20% di ispezioni rispetto alla media del triennio 2019-2021; al 2026 riduzione di almeno il 2% dell’incidenza del lavoro sommerso nel Paese).

In attesa di capire, durante il percorso di conversione in legge, se l’art. 7 del d.l. n. 48/2023 - che, come rilevato, fa rivivere in indiscussa autonomia “il personale ispettivo dell’INPS”, assorbito per effetto del d.lgs. n. 149/2015, nell’INL – rappresenti uno scivolone sul crinale delle conoscenze tecniche della materia oppure il segnale chiaro di una volontà politica di rivisitazione del sistema ispettivo previdenziale a far data dal gennaio 2024 quando entrerà in vigore l’AdI, si possono accogliere con obiettiva soddisfazione le disposizioni che si occupano di ispezioni in materia di lavoro.

Condivisione delle informazioni da soggetti privati ed enti pubblici

Così l'art. 15 del d.l. n. 48/2023 fa obbligo a tutti gli enti pubblici e privati (senza distinzione alcuna) di condividere gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'INL, allo scopo di rafforzare la programmazione dell'attività ispettiva, orientando l'azione vigilante nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare o di evasione/omissione contributiva, così pure di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

La norma prevede poi che alle stesse informazioni abbia accesso la Guardia di finanza per le attività ispettive su lavoro irregolare ed evasione/omissione contributiva.

INL anche in Sicilia e in Trentino Alto-Adige

Ancora più rilevante è la storica estensione dell'ambito territoriale di operatività dei servizi ispettivi del lavoro nazionali, perché l'art. 16 del d.l. n. 48/2023 riconosce per la prima volta dopo l'istituzione delle autonomie regionale siciliana e provinciali di Trento e di Bolzano, che nei rispettivi territori l'INL possa agire per potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di tutela dei rapporti di lavoro e di controllo sull'applicazione della legislazione sociale con un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato già in servizio (avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL).

Assegno unico e universale (art. 22)

Altra misura di sicurezza sociale attiene alla estensione della maggiorazione dell'assegno unico e universale, di cui al D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230, prevista per i casi in cui entrambi i genitori sono titolari di reddito da lavoro e il valore dell'ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) del nucleo familiare sia inferiore o pari ad un determinato limite (attualmente pari a 43.131,90 euro), dal 1° giugno 2023, spetta anche, nel caso di **unico genitore lavoratore se l'altro risulta deceduto**, per un periodo massimo di 5 anni successivi alla morte, nel limite di godimento dell'assegno.

Omesse ritenute previdenziali: riduzione delle sanzioni (art. 23)

Segue un intervento apparentemente di piccolo rilievo ma volto ad agevolare la gestione del contenzioso previdenziale per la quasi totalità delle piccole e medie imprese (art. 23, d.l. n. 48/2023): l'abbattimento del quadro sanzionatorio per i datori di lavoro che omettono versamenti delle ritenute previdenziali inferiori a 10.000 euro (art. 2, comma 1-bis, d.l. n. 463/1983, convertito dalla legge n. 638/1983), per cui la sanzione amministrativa passa da un excursus che aveva per minimo 10.000 euro e per massimo 50.000 euro, a una sanzione «da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso». La norma deroga poi all'art. 14 della legge n. 689/1981 per consentire agli organi di vigilanza di notificare gli estremi delle violazioni riferite ai periodi dal 1° gennaio 2023 non negli ordinari 90 giorni, ma entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello in cui si è avuta la violazione.



La novella stabilisce che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Fermo l'impianto, assolutamente condivisibile, è necessario chiarire che l'efficacia del nuovo regime sanzionatorio è applicabile, se di miglior favore, anche per le violazioni commesse in anni precedenti nonché per quelle in corso di contestazione o impugnate in giudizio qualora non esaurito l'iter amministrativo/giudiziario, nel rispetto del principio della legge più mite (sancito dalla Corte costituzionale con sentenza 63 del 2019).

Proposta di emendamento

All'articolo 23 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire il comma 3:

“3. Per le violazioni riferite a periodi di omissione precedenti al 1° gennaio 2023, anche in corso di accertamento o qualora già emessa l'ordinanza ingiunzione o impugnate in sede giudiziaria con procedimento non ancora definito, qualora la sanzione di cui al comma 1 risulti più favorevole di quella previgente, è data facoltà al trasgressore di inoltrare istanza di ricalcolo.”

Contratto di espansione (art. 25)

Sempre nell'area della sicurezza sociale, segue una ulteriore apertura fino al 31 dicembre 2023 (art. 25, d.l. n. 48/2023) alla piena attuazione dei piani di rilancio per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 non ancora conclusi (art. 41, comma 1-quater, d.lgs. n. 148/2015).

La norma introduce la possibilità di una rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro previste da un accordo di espansione - cessazioni relative ai lavoratori più vicini al conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico e alle quali consegue un'indennità di accompagnamento alla quiescenza.

L'accordo integrativo, concernente la rimodulazione, deve essere concluso, presso il Ministero del lavoro, entro il 31 dicembre 2023; la nuova tempistica delle cessazioni deve essere compresa entro l'arco temporale dei 12 mesi successivi all'ultimo termine originariamente previsto per le cessazioni in oggetto, fermi restando il limite complessivo pluriennale di spesa pubblica derivante dal singolo originario accordo di espansione e il numero massimo di lavoratori ammessi.

CIGS in deroga (art. 30)

L'art. 30 del “Decreto Lavoro” estende fino al 31 dicembre 2023 la cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per eccezionali cause di perdurante crisi aziendale e riorganizzazione, al fine di **salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze** acquisito dai lavoratori dipendenti.

La possibilità è ammessa in continuità con tutele già autorizzate e, quindi, anche con effetto retroattivo.

L'ipotesi di tale prolungamento - che può essere autorizzato con decreto del Ministero del lavoro - concerne le 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, dovuta a cause non imputabili al datore di lavoro.

Rifinanziamento dei CAF (art. 32)

L'art. 32 del “Decreto Lavoro” modifica la disciplina del finanziamento statale per le convenzioni tra l'INPS e i **centri di assistenza fiscale (CAF)**, finanziamento relativo alla presentazione tramite i medesimi CAF delle domande di Reddito di cittadinanza e di Pensione di cittadinanza e alle attività di assistenza nelle dichiarazioni sostitutive uniche (DSU, dichiarazione sottostante la determinazione dell'ISEE).

Il comma 1 reca, per il 2023, con esclusivo riferimento a queste ultime attività, un incremento, nella misura di 30 milioni di euro, del finanziamento suddetto.

Il comma 2 dispone - con norma di natura permanente - che, dal 1° ottobre 2023, il complessivo finanziamento in esame non possa essere utilizzato per le attività di assistenza relative a DSU successive ad una prima DSU presentata per lo stesso nucleo familiare nel medesimo anno.

Riduzione del cuneo fiscale (art. 39)

Una misura di carattere fiscale, pur nel contesto della sicurezza sociale, è chiamata ad inaugurare il Capo IV del d.l. n. 48/2023 (*“Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale”*). Si tratta dell’art. 39 volto ad incrementare di un ulteriore 4% l’esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti da ultimo determinato dall’art. 1, comma 281, della legge n. 197/2022, seppure limitatamente ai soli periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima e senza alcun impatto sul calcolo delle prestazioni pensionistiche.

Welfare a sostegno dei lavoratori (art. 40)

Altra misura di sicuro rilievo è l'intervento sul *welfare* aziendale (art. 40, d.l. n. 48/2023), che deroga alla previsione generale dell'art. 51, comma 3, TUIR (DPR n. 917/1986), per elevare a 3.000 euro il limite complessivo degli importi che non concorrono a formare il reddito, con riferimento al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e alle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale ai soli lavoratori dipendenti con figli, previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie se presenti e su dichiarazione del lavoratore avente diritto con indicazione del codice fiscale dei figli.

***Welfare* a sostegno dei lavoratori - 2**

Sul piano del diritto del lavoro la norma presta il fianco ad una critica necessaria rispetto al valore che il Legislatore intende riconoscere alle politiche di *welfare* aziendale che negli ultimi due anni aveva portato a significativi incrementi del limite di esenzione reddituale (prima a 600 euro e poi a 3.000 euro per la generalità dei lavoratori), ma rileva anche una obiettiva discriminazione fra i lavoratori, per uno strumento come il *welfare* aziendale che ha carattere necessariamente universale e generale, a fronte del dislivello abnorme fra gli attuali 258,23 euro della generalità dei lavoratori e i 3.000 euro di quelli con figli, ma anche fra lavoratori con un solo figlio e chi ne ha più di due, in palese contrasto con l'art. 3 della Costituzione.

Welfare a sostegno dei lavoratori - 3

Tuttavia, è sul piano della civiltà giuridica che l'art. 40 del d.l. n. 48/2023 rivela una disattenzione non tollerabile nei confronti delle famiglie italiane, in quanto la norma riporta una nozione di figli che fa ancora riferimento a quella locuzione “*compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati*”, che la riforma della filiazione, con l'affermazione del principio della unicità dello stato di figlio, avrebbe dovuto cancellare con la legge n. 219/2012 e con il d.lgs. n. 154/2013, invece ancora nel 2023, dieci anni più tardi, occorre ricordare al decisore politico che in Italia «*tutti i figli hanno lo stesso stato giuridico*» (art. 315 c.c.).

integrativa, libri di testo, polizze long-term care, buoni pasto etc.) **e non nella situazione soggettiva destinatario**. In altri termini, il TUIR regola i c.d. benefici di utilità sociale, ma non seleziona i beneficiari in base al grado di bisogno di prestazioni sociali. E' una distinzione rilevante. **Quanto approvato dal Governo va in direzione opposta a quella da sempre adottata nel campo del welfare aziendale: viene individuata la categoria bisognosa di copertura sociale (i lavoratori-genitori) e a loro viene concesso un beneficio che, pur non essendo monetario, non ha alcun vincolo a realizzarsi in servizi sociali** (questa la differenza più rilevante tra i vincoli di cui al comma 2 dell'art. 51 del TUIR e quelli di cui all'articolo 3 dello stesso articolo). **Il timore di AIWA è che un intervento di questo genere segni un precedente rischioso per la tenuta della natura sociale del welfare aziendale.**

Incomprensibilmente, pur approvando una misura il cui costo è stimato in 154,6 milioni tra il 2023 e il 2024, **il Governo non ha ritenuto ragionevole, dopo ben quattro (ora cinque) interventi in tre anni, provvedere alla stabilizzazione della soglia di cui al comma 3 dell'art. 51 del TUIR, ancora fissata in lire (500.000 lire, ossia 258,23 euro) e ferma al costo della vita del 1986!** La conferma della soglia di 600 euro, stando alle precedenti relazioni tecniche, sarebbe costata circa 86,3 milioni per un anno, 258,9 milioni se stabilizzata. Indipendentemente dalle valutazioni di merito sui diversi interventi approvati dal 2020, **è evidente che una instabilità normativa di questo genere sia per definizione dannosa ai fini della conoscibilità e affermazione delle nuove opportunità tra imprese e lavoratori**, che pure hanno dimostrato di apprezzare molto i *fringe benefit*. Un recente studio di Ambrosetti ha infatti stimato che l'ampliamento della soglia del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR ha generato maggiori entrate fiscali per lo Stato garantite dai maggiori consumi indotti pari a 287,6 milioni di Euro, con un saldo positivo rispetto al citato costo di 86,3 milioni di euro di 201,3 milioni di euro solo nei primi dieci mesi del 2022.



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Osservazioni e proposte

Ferma restando la piena condivisione della disposizione in commento, si precisa che il regime generale di esenzione di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi, ma anche – in base al rinvio, di cui all'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni - la base imponibile della contribuzione previdenziale. Pertanto, in virtù del principio di armonizzazione della base imponibile, si ritiene di rilevante importanza un chiarimento normativo volto a precisare che la non concorrenza al reddito sotto il profilo fiscale abbia uguali effetti anche dal punto di vista contributivo e che quindi la somma sia esente da contribuzione.



Consulenti del Lavoro ▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Si reputa altresì importante evidenziare la grande differenza di trattamento prevista per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico - per cui è previsto un limite di esenzione pari a 3.000 euro – rispetto a coloro per cui, non riscontrandosi le caratteristiche normative appena indicate, ai sensi delle disposizioni di cui al secondo comma del citato articolo 40 del decreto-legge n. 48/2023, resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del TUIR ed il relativo limite pari a 258,23 euro in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati.

In particolare, benché se ne possano intuire le condivisibili finalità, tale previsione, tuttavia, potrebbe comportare una ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori. In ragione di tale differenza, si auspica la riproposizione normativa introdotta nel 2022 con il cd. Decreto Aiuti quater e rivolta alla generalità dei lavoratori, secondo cui *“il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrevano a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 3.000”*. In alternativa, si propone di innalzare il limite di 258,23 euro sino alla soglia di 1.000 euro per i lavoratori dipendenti che non hanno figli a carico intesi come da disposizione normativa di cui all'articolo 12, comma 2, del TUIR, in ragione del fatto che la soglia di esenzione risale a fine anni novanta dello scorso secolo e non è mai stata adeguata all'aumento del costo della vita.



Consulenti del Lavoro ▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**

Si evidenzia, inoltre, la necessità di un chiarimento volto a precisare che tra i destinatari, in analogia con il 2022 e come chiarito con la circolare n. 35/2022 dell'Agenzia delle Entrate, possano essere ricompresi quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dall'articolo 51, comma 3, e pertanto titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

Chiarimenti si rendono necessari anche in riferimento alla casistica secondo cui, in corso d'anno il figlio perda le caratteristiche necessarie per essere ritenuto fiscalmente a carico così come disposto all'articolo 12, comma 2, del TUIR. Tale ultima richiesta di chiarimento è finalizzata ad evitare possibili recuperi contributivi e fiscali in sede di conguaglio, con evidenti disagi per lavoratori ed aziende.

Altresì importante, inoltre, è comprendere se il regime di esenzione spetterà per intero o se dovrà essere riproporzionato qualora i figli siano a carico al 50% di due genitori lavoratori.

Infine, per ciò che invece concerne l'ambito di esenzione, la norma si riferisce al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Fermo restando che sul primo aspetto si ritengono applicabili le ordinarie regole in materia di fringe benefit, in riferimento alle utenze domestiche si auspica che l'interpretazione dell'Amministrazione Finanziaria, rimanga invariata rispetto a quella a cui è pervenuta nel 2022.



- *le continue fluttuazioni anno per anno delle soglie di esenzione collidono con la necessità di certezze e stabilità normativa che hanno le imprese per organizzare e programmare.*

Per tutti questi motivi si ravvisa la necessità, pur senza escludere interventi correttivi temporanei, di elevare stabilmente la soglia di esenzione di cui all'art. 51, comma 3 prima parte terzo periodo, del TUIR, al valore di 1.000,00 euro/anno.

Proposta di emendamento

Dopo l'articolo 38 inserire l'articolo 38-bis:

“38-bis. All'articolo 51, comma 3 prima parte terzo periodo del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 dopo le parole “non superiore nel periodo d'imposta” sostituire le parole “a lire 500.000” con le parole “a euro 1.000,00”

CONTRATTI E RAPPORTI DI LAVORO

All'interno del Capo III del d.l. n. 48/2023 (“*Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro*”) si possono annotare, oltre a quelle già menzionate perché rientranti nel campo della sicurezza sociale, alcune decisioni di maggiore rilievo per la generalità degli operatori del mercato del lavoro, con riferimento ai contratti e ai rapporti di lavoro, il cui inserimento in ordine logico all'interno del “Decreto Lavoro”, tuttavia, spiazza l'interprete riguardo al grado di importanza riconosciuto ai singoli interventi, quasi al punto da immaginare un riempimento casuale, se non alluvionale, di questa parte del provvedimento e di una collocazione randomica al suo interno.

Fondo nuove competenze (art. 19)

Il primo intervento (art. 19) attiene al rifinanziamento del Fondo nuove competenze (art. 88, d.l. n. 34/2020) per le intese sottoscritte a partire dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Le risorse del Fondo finanziano parte della retribuzione oraria e i relativi oneri contributivi riferiti alle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi mirati.

Il Legislatore investe sulle competenze dei lavoratori, rilanciando un istituto nato nel contesto dell'ausilio alle imprese per il superamento degli effetti della crisi pandemica, ma che si è dimostrato di grande efficacia ed utilità per accompagnare le imprese che sviluppano progetti di crescita sostenibile e di innovazione tecnologica.

Contratto a tempo determinato (art. 24)

Si colloca nell'art. 24 una delle riforme su cui maggiormente si è catalizzata l'attenzione dei commentatori e delle organizzazioni sindacali nei lunghi mesi di gestazione del “Decreto Lavoro”, vale a dire la riforma del contratto di lavoro a tempo determinato.

In verità si tratta di un intervento che interessa soltanto una minima parte dei contratti a termine, perché riguarda solo quelli che superano i 12 mesi di durata ovvero quelli più brevi che si rinnovano: non si modificano, infatti, la casualità dei primi 12 mesi, né la durata massima, né il numero delle proroghe, né i periodi di intervallo temporale.

Contratto a tempo determinato - 2

La modifica attiene al solo art. 19 del d.lgs. n. 81/2015, anzitutto al primo comma nel quale le lettere a), b), b-bis) che prevedevano le causali di apposizione del termine più ampio dei 12 mesi (esigenze temporanee e oggettive estranee all'attività ordinaria; sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi dell'attività ordinaria temporanei, significativi e non programmabili; specifiche esigenze previste dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi) sono sostituite da un integrale rinvio alla **contrattazione collettiva**, anche aziendale, comparativamente più rappresentativa chiamata ad **individuare i casi nei quali nei singoli settori o nelle singole aziende si può inserire un termine più ampio di 12 mesi**, con una norma transitoria che **consente alle parti di individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva ma soltanto fino al 30 aprile 2024**, in assenza di apposita previsione nei contratti collettivi applicati in azienda, ferma restando la possibilità di assumere a tempo determinato per sostituire altri lavoratori.



Rispetto al profilo della semplificazione, in una prospettiva di rafforzamento degli interventi delineati dal provvedimento, riteniamo opportuno **intervenire anche su ulteriori ambiti**:

- in merito alla disciplina dei **contratti a termine**, si ritiene necessario intervenire **eliminando** sia il **contributo addizionale dello 0,5%** previsto in occasione di ciascun rinnovo, di cui all'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2011, sia 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;
- tenuto conto che solo il datore di lavoro può conoscere le esigenze produttive organizzative della propria azienda e che si tratta del solo soggetto sanzionabile in caso di illegittimità delle causali, suscita perplessità e dubbi il rinvio alle causali definite dalle "parti" in caso di assenza della contrattazione collettiva e fino al 30 aprile 2024, si propone di sostituire – nella lettera b), comma 1, art. 19 D.Lgs. n. 81/2015 come modificato dal D.L. n. 48/2023 – le parole "dalle parti" con le parole "dal datore di lavoro".



Consulenti del Lavoro ▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Osservazioni e proposte

Ferma restando la condivisione della nuova disciplina, finalizzata a consentire un utilizzo più flessibile di tale istituto contrattuale nel pieno rispetto della direttiva comunitaria riferita alla prevenzione degli abusi, si evidenziano taluni aspetti che necessitano di specifici chiarimenti. Innanzitutto, è auspicabile una precisazione in riferimento alla decorrenza dell'applicazione della normativa.

In particolare, sarebbe auspicabile specificare quale siano le varie fattispecie. E cioè, che un rinnovo è un nuovo contratto, per cui nulla osta all'applicazione delle norme del d.l. 48. Diverso è il caso della proroga, che più limitatamente è lo spostamento in avanti della scadenza di un rapporto identico per ogni altro aspetto, per cui non ci sarebbe motivo di mutarne il regime. Se la proroga però riguarda un contratto attualmente di durata infraannuale e dunque acausale, è possibile pensare che una proroga che superi tale limite e che dunque richiede l'applicazione della causale, per la prima volta a quel contratto, debba essere prevista secondo la nuova norma

Si ritiene altresì importante chiarire che in merito alle causali individuate dalla contrattazione collettiva, in ottemperanza a precedenti previsioni normative e presenti nei diversi CCNL attualmente in vigore in attesa dell'aggiornamento delle relative discipline contrattuali, si debba ricorrere esclusivamente ed in via sussidiaria alla pattuizione di causali per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Contratto a termine nel lavoro pubblico

Viene poi inserito un nuovo comma 5-bis per ribadire che esistono due distinte legislazioni sul contratto a tempo determinato, una quella riformata per la generalità dei datori di lavoro privati e una risalente al testo originario del d.lgs. n. 81/2015, senza le limitazioni del d.l. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 per le pubbliche amministrazioni, ma anche per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati da università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, enti privati di ricerca per attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione. Quest'ultima disposizione, a tacer d'altro, sembra un vero e proprio schiaffo alla Commissione Europea che il 19 aprile 2023, nell'ambito della procedura di infrazione aperta nel 2019, ha inviato un parere motivato all'Italia (INFR(2014)4231) per il recepimento non corretto della Direttiva 1999/70/CE che vieta discriminazioni a danno dei lavoratori a tempo determinato e obbliga gli Stati membri a disporre di misure atte a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, con riferimento a diverse categorie di lavoratori del settore pubblico.

Correttivi al “decreto trasparenza” (art. 26)

Si rinviene nell’art. 26 l’intervento di riforma delle disposizioni contenute nel “Decreto Trasparenza”, la norma introduce semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro che erano state invocate quasi universalmente dopo l’entrata in vigore del d.lgs. n. 104/2022 (13 agosto 2022).

Rinvio ai contratti collettivi

Anzitutto, con il nuovo comma 5-bis introdotto nell'art. 1 del d.lgs. n. 152/1997, in coerenza con quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1152, si prevede che, per assolvere all'obbligo datoriale di trasparenza, le informazioni inerenti a durata della prova, formazione, ferie e congedi, termini di preavviso, programmazione dell'orario di lavoro, possono essere comunicate al lavoratore indicando il riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina la materia.

In secondo luogo, si prevede col nuovo comma 6-bis che il datore di lavoro deve consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione su sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Sistemi “integralmente” automatizzati

Infine, rispetto all'art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 (che avrebbe potuto essere abrogato non essendo disciplinata la materia nella Direttiva (UE) 2019/1152) sono apportate le seguenti due modificazioni: l'obbligo di informazione dettagliata sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio che incidono su assunzione o conferimento dell'incarico, gestione o cessazione del rapporto di lavoro, assegnazione di compiti o mansioni, sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, è limitato ai soli casi in cui i sistemi siano “integralmente” automatizzati e non già anche solo parzialmente (nuovo comma 1); inoltre nessuna informazione deve essere fornita con riguardo a sistemi protetti da segreto industriale e commerciale (nuovo comma 8).



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Osservazioni e proposte

Pur condividendo appieno le misure introdotte, si segnala che la mera indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, riferito alle disposizioni di cui alla lettera p) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 (coincidenti con la disciplina di cui alla lettera m) dell'articolo 4, comma 2 della direttiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 e relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea) non sembra soddisfare le indicazioni contenute all'articolo 4, comma 3, della direttiva UE 2019/1152, secondo cui tale fattispecie non risulta rinviabile sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi (*“Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”*).



Consulenti del Lavoro ▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**

Si segnala, altresì, che le novelle disposizioni introdotte con il comma 6-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 *“ai fini della semplificazione degli adempimenti sopra indicati e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro”* possono risultare di difficile applicazione per le micro imprese del nostro paese che non hanno un ufficio del personale ovvero, in ragione della specifica attività svolta, luoghi adibiti alla conservazione dei predetti documenti, né tantomeno un proprio sito internet. In tal senso, in virtù dell'attuale vigenza delle disposizioni di cui al sesto comma dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 *“Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica”* si propone una modifica normativa attraverso cui l'obbligo di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi nazionali possa essere assolto anche mediante semplice rinvio al sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, onerando il datore di lavoro dell'obbligo di mettere a disposizione esclusivamente eventuali contratti collettivi aziendali o regolamenti aziendali.

Incentivo per assumere i NEET (art. 27)

L'art. 27 del d.l. n. 48/2023 introduce un incentivo rivolto ai datori di lavoro privati non domestici, consistente nel 60% della retribuzione mensile lorda imponibile per 12 mesi (cumulabile con altri incentivi, esoneri e riduzioni di aliquote, ma in caso di cumulo è ridotto al 20% della retribuzione), con riguardo alle nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o in apprendistato professionalizzante, effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che hanno meno di 30 anni di età, non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET») e risultano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani. L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro con apposito conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Incentivo agli ETS per assumere lavoratori con disabilità (art. 28)

Nell'art. 28 del d.l. n. 48/2023 vi è l'introduzione di un contributo per gli Enti del Terzo Settore (art. 4, d.lgs. n. 117/2017, esteso anche alle organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e organizzazioni non lucrative di utilità sociale) per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, assunta tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 ai sensi della legge n. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Il contributo sarà erogato da apposito Fondo istituito del bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, secondo le disposizioni dettagliate da apposito decreto presidenziale o interministeriale da adottare entro il 1° marzo 2024.

Deroghe al trattamento retributivo dipendenti degli ETS (art. 29)

L'art. 29 del d.l. n. 48/2023 modifica la disciplina del trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti dagli enti del Terzo settore. La novella – modifica l'articolo 16 del Codice del Terzo settore, di cui al D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 – introduce la possibilità di una **deroga al principio che la differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti, all'interno di ciascuno dei suddetti enti, non può essere superiore al rapporto uno a otto**, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

La possibilità di deroga viene ammessa per il caso di comprovate **esigenze di acquisizione di specifiche competenze** ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale relative ad almeno uno dei seguenti ambiti: interventi e prestazioni sanitarie; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

Esonero contributivo per gli autotrasportatori (art. 35)

Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti

Al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici, per l'esercizio finanziario 2023, le imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi non sono tenute al versamento del contributo (1 per mille del fatturato), di cui all'*articolo 37, comma 6, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.*

**Agevolazioni
per
autotrasporto
merci e
persone
(art. 34)**

contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia esercenti le **attività di trasporto merci**, nella misura massima del **28%** della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'IVA (fatture d'acquisto)

contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese esercenti le **attività di trasporto persone**, nella misura massima del **12%** della spesa sostenuta nel secondo semestre dell'anno 2022 per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'IVA (fatture d'acquisto)

**Deroga
all'assunzione
per i
lavoratori
marittimi
(art. 36)**

Al fine di mitigare gli effetti negativi derivanti dalla contingente carenza di marittimi comunitari e per consentire la prosecuzione delle attività essenziali marittime, la continuità territoriale, la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare via mare, limitatamente alle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax, (trasporto passeggeri, auto, camion, rimorchi) iscritte nel registro internazionale, adibite a traffici commerciali tra porti appartenenti al territorio nazionale, continentale e insulare, **può derogarsi per un periodo non superiore a tre mesi all'obbligo di occupare soltanto lavoratori marittimi italiani e comunitari** (art. 1, c. 5, d.l. n. 457/1997, conv. da L. n. 30/1998), attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.

Distribuzione del fabbisogno di marittimi, distinto per qualifiche professionali:

FIGURE PROFESSIONALI MANCANTI	NUMERO MARITTIMI ITA e/o UE MANCANTI
Sezione di coperta	102
Ufficiali di coperta	44
Marinai	58
Sezione di macchina	478
Ufficiali di macchina	68
Operai motoristi, meccanici e ottonai	140
Marittimi abilitati di macchina	115
Elettricisti	155
Sezione di cucina	149
Cuochi equipaggio	119
Piccoli di cucina	30
Sezione di camera	378
Camerieri	95
Garzoni e piccoli di camera	283
TOTALE	1.107

Dall'analisi del più recente Report statistico predisposto dall'EMSA (pubblicato il 1° luglio 2022 e relativo ai dati riferiti all'anno 2020 dei marittimi impiegati a bordo delle navi battenti bandiera EU), emerge che:

- l'Italia è il 5° Paese comunitario per numero di Ufficiali certificati (14.271 comandanti e ufficiali di coperta e di macchina, di cui oltre il 30% ha un'età superiore ai 50 anni mentre solo circa il 20% ha un'età inferiore ai 30 anni);
- dei 14.271 ufficiali, ci sono 8.501 comandanti ed ufficiali di coperta, di cui circa il 55% certificati per navi di stazza superiore a 3.000 GT, ed il restante numero per ufficiali di macchina;
- l'Italia è il 4° Paese comunitario per numero di marittimi abilitati (7.092 tra sezioni di coperta e di macchina).

Naturalmente non può non tenersi conto ai fini della rilevanza dei dati che l'Italia è un paese con oltre 8.000 km di costa e che circa il 10% della popolazione vive sulle isole.

Prestazioni occasionali per congressi, fiere, terme (art. 37)

Con l'art. 37 il d.l. n. 48/2023 interviene nuovamente (dopo la corposa riscrittura operata appena qualche mese fa dalla legge n. 197/2022, art. 1, commi 342-343) sulle prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017 per elevarne a 15.000 euro il limite di utilizzo con riferimento alla totalità dei prestatori per quanti operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e a limitare il divieto di utilizzare il contratto di prestazione occasionale che per la generalità degli utilizzatori è fissato nell'occupare più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, mentre per gli operatori nei settori considerati si fa eccezione rendendo utilizzabili le prestazioni per quanti occupano fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato. La norma offre il fianco a plurime osservazioni sia rispetto alla identificazione concreta della platea degli operatori, sia per le dimensioni di utilizzo che si intendono delineare per questo istituto originariamente chiamato a sostituire il lavoro occasionale accessorio per ridimensionarne l'impatto sul mercato del lavoro.

Intervento a sostegno dell'occupazione in Agenzia Industrie Difesa (art. 33)

L'art. 33 del d.l. n. 48/2023 dispone un finanziamento straordinario (di 14.5 milioni di euro, 5.5 per il 2023 e 9 per il 2024) a favore dell'Agenzia Industrie Difesa allo scopo di promuovere l'occupazione in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico, valorizzare e incrementare le competenze già esistenti e consentire l'apertura di nuove filiere produttive attraverso la realizzazione di interventi di ammodernamento.

La norma risponde alla domanda del settore munizionamento, assicurando il presidio della filiera strategica in due stabilimenti AID, consentendo di aprire nuove filiere della produzione di polvere sferica e nitrocellulosa per cartucce di piccolo calibro (Fontana Liri) e dell'integrazione e successiva manutenzione del sistema missilistico per ammodernare la capacità di difesa aerea nazionale di corto/medio raggio (Noceto) e avviare corsi per l'aggiornamento del personale, anche in collaborazione con privati. Una misura che risponde alle *conseguenze dell'aggressione russa all'Ucraina sul sistema produttivo e sul mercato degli armamenti*, in particolare nel settore del munizionamento, perché la guerra ha prodotto l'esigenza di rafforzare la produzione per continuare a rispondere alle forniture alle forze armate ucraine, senza sguarnire le riserve nazionali.

Art. 11

LA COSTITUZIONE ITALIANA

L'Italia **ripudia** la guerra come strumento di **offesa** alla libertà degli altri popoli e come mezzo di **risoluzione** delle controversie internazionali; consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di **sovranità** necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni; **promuove** e favorisce le organizzazioni internazionali rivolte a tale scopo.

