

**Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85
“Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”**

Scheda di lettura e commento per le parti relative al lavoro

Contratti a termine e in somministrazione - Art.24

La nuova normativa interviene sulle causali, andando a sostituire integralmente quelle a suo tempo individuate dal Decreto Dignità (Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96). Ai sensi della nuova disciplina si può stipulare un contratto di durata superiore a 12 mesi:

- nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a tutti i livelli;
- in assenza di contrattazione collettiva, in via transitoria fino al 30.04.24, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- per sostituzione di altri lavoratori.

Le stesse causali valgono per prorogare o, dopo le modifiche apportate in sede di conversione in legge, per rinnovare un contratto la cui durata complessiva superi i 12 mesi. Per durate inferiori a 12 mesi non è necessario individuare una causale.

In sede di conversione in legge è stata introdotta la precisazione che per il computo dei 12 mesi si deve tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (5 maggio 2023).

Rimangono invariate le norme su durate e percentuali massime.

La causale non si applica ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché tra università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente al decreto “Dignità” (contratto a termine senza causale fino a 36 mesi).

Vale la pena ricordare che quanto previsto per i contratti a termine ha effetti anche sull'assunzione a termine nell'ambito di un contratto di somministrazione.

Per quanto riguarda la somministrazione a tempo indeterminato sono state anche introdotte, in fase di conversione in legge, due novità relative alla percentuale massima del 20%: ai fini del calcolo di tale percentuale non si computano i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato, né i disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Commento

La norma affida le causali per stipulare contratti di durata superiore a 12 mesi alla sola contrattazione collettiva a tutti i livelli, sottoscritta da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rispecchiando quella che da sempre è la posizione della Cisl.

Le causali contrattuali vanno a sostituire quelle del Decreto Dignità, eccessivamente rigide e di conseguenza causa di un effetto "boomerang" per i lavoratori che, allo scadere dei 12 mesi, sono stati spesso sostituiti con l'assunzione di altri lavoratori a termine.

Il riallineamento della normativa relativa ai rinnovi con quella riferita alle proroghe, pur potendo favorire contratti di durata più breve, è coerente, fermo restando che per ogni rinnovo continua ad essere dovuto il costo aggiuntivo pari all'0,5%. Ai rinnovi si applica dunque la stessa regola che era già vigente per le proroghe.

Resta problematica la norma transitoria che introduce, con una formulazione non del tutto chiara, fino al 30.04.24, una causale di legge amplissima ("esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti

" individuali) che, per la sua genericità, può dar luogo ad abusi rischiando di tornare ad alimentare il contenzioso giudiziario. Purtroppo non è stata accolta la nostra richiesta di far terminare la fase transitoria a dicembre 2023. Tale previsione tuttavia è da intendersi, a nostro avviso, come utilizzabile solo da parte di datori di lavoro che applicano contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale. Una interpretazione diversa non pare sostenibile sul piano sistematico, in quanto non terrebbe conto della ratio della norma, che è quella di affidare l'individuazione delle causali per stipulare contratti a termine alla contrattazione comparativamente più rappresentativa.

Come detto, in sede di conversione in legge si è precisato che per il computo dei 12 mesi si deve tenere conto dei soli contratti "stipulati" a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (5 maggio 2023). Il tenore letterale della norma induce a scartare interpretazioni per le quali le novità si applicherebbero anche ai contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto. In caso dunque di rinnovo di contratti scaduti prima di tale data i periodi precedenti non devono essere considerati ai fini del calcolo dei 12 mesi.

Nonostante i profili problematici sopra evidenziati per la Cisl le modifiche apportate dal nuovo decreto non giustificano le critiche da parte di chi vede nei contratti a termine e in somministrazione uno strumento di precarietà.

Contratto di espansione - Art.25

Per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione stipulati entro il 31.12.2022 e non ancora conclusi, fino al 31 dicembre 2023 è possibile stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale al fine di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro i 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Inoltre, in sede di conversione in legge, il contratto di espansione è stato rifinanziato con 20 milioni di euro per coprire i costi prospettici dei prepensionamenti per il 2026. Pertanto le imprese che nelle ultime settimane si erano viste respingere le domande di scivolo pensionistico da avviare nel 2023 proprio perché le risorse risultavano esaurite, come era stato comunicato dal Ministero del lavoro, potranno presentare nuova istanza.

Commento

L'aver consentito fino al 31 dicembre 2023 la stipula di un accordo integrativo in sede ministeriale al fine di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro i 12 mesi successivi al termine originario, introduce una positiva flessibilità per gli accordi già stipulati dai grandi gruppi.

Soprattutto valutiamo positivamente lo sblocco di risorse che consente alle aziende di presentare nuove domande per il 2023.

Con la prossima legge di bilancio sarà tuttavia necessario prorogare e rifinanziare il contratto di espansione per tutte le aziende sopra i 50 dipendenti, essendo l'attuale normativa sperimentale e in scadenza il 31.12.23.

Modifiche al decreto su condizioni trasparenti di lavoro - Art.26

Vengono apportate due modifiche al Decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022 di recepimento della direttiva UE n. 2019/1152 di modifica del Dlgs 152/1997).

In primo luogo si prevede (modificando l'art.1 del Dlgs 152/1997) che tutta una serie di obblighi informativi aggiuntivi che il citato Dlgs 104/2022 aveva previsto a favore dei lavoratori, possano essere adempiuti da parte del datore di lavoro con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie (tranne, in base ad una modifica introdotta dalla legge di conversione, l'informativa relativa a rapporti di lavoro caratterizzati da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che va data direttamente al lavoratore, specificando l'ammontare minimo delle

ore retribuite garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso).

A tal fine 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.

In secondo luogo viene rettificata (modificando l'art. 1-bis del Dlgs 152/1997) la norma che obbliga il datore di lavoro o il committente a informare il lavoratore dell'utilizzo di algoritmi che forniscano indicazioni rilevanti ai fini del rapporto di lavoro (assunzione o conferimento dell'incarico, gestione o cessazione del rapporto, assegnazione di compiti o mansioni, indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali), stabilendo che:

- l'informativa è dovuta solo se i sistemi decisionali o di monitoraggio sono "integralmente" automatizzati;
- l'obbligo informativo non si applica ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Commento

L'adempimento degli obblighi informativi a carico del datore di lavoro tramite l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva risponde ad una richiesta che avevamo presentato unitariamente al Ministro del lavoro del precedente Governo in fase di confronto sul recepimento della Direttiva UE n. 2019/1152.

In particolare la possibilità di poter indicare il riferimento della contrattazione collettiva, anche aziendale, con consegna o messa a disposizione del personale, oltre che rappresentare un alleggerimento per il datore di lavoro, costituisce anche un riconoscimento dell'attività svolta dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei relativi contratti collettivi ed un elemento di maggiore visibilità della stessa per i lavoratori. Peraltro tale modalità di adempimento è suggerita dalla stessa Direttiva Ue, che include il rinvio alla legislazione o al contratto collettivo tra le modalità con le quali possono essere assolti gli obblighi informativi.

Preoccupano, invece, le due modifiche relative all'informativa sugli algoritmi.

La prima modifica infatti, stabilendo che l'informativa è dovuta solo se i sistemi decisionali o di monitoraggio sono "integralmente" automatizzati, è volta a ridurre la portata dell'obbligo informativo, dal momento che molte piattaforme potrebbero dichiarare di utilizzare sistemi decisionali solo parzialmente automatizzati, ponendosi il problema di come verificare tale dichiarazione. E' da precisare tuttavia che il diritto del lavoratore ad essere informato dei trattamenti anche parzialmente automatizzati che lo riguardano è garantito dalla più vincolante normativa sulla privacy, di derivazione europea (si vedano le indicazioni del Garante privacy del 24 gennaio 2023). D'altro lato tale normativa non comprende l'informativa alle rsa-rsu e, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali.

Quanto all'esonero dall'informativa per i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale, ad evitare che si verifichino ampi spazi di deroga, andrà chiarito che la piattaforma dovrà in ogni caso provare come l'informativa violi il segreto industriale e commerciale. Anche in tal caso si potrebbe ravvisare un problema di compatibilità con la normativa sulla privacy.

Proroga lavoro agile - Art. 28-bis e Art.42 comma 3-bis

Viene prorogata dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 la norma che regola il diritto a svolgere l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati considerati "fragili". Si ricorda che si tratta dei lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito in legge 18 febbraio 2022, n. 11, e che il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Viene prorogata dal 30 giugno al 31 dicembre 2023 la norma (decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, art.10, co. 2, punto 2 dell'allegato B, che fa riferimento all'art.90, commi 1 e 2, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, in legge 17 luglio 2020, n. 77) che regola il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. Si ricorda che la norma prorogata consente la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Commento

E' importante che, in questa fase di uscita dalla pandemia, si ponga ancora attenzione ai lavoratori considerati "fragili" e ai genitori, valorizzando la modalità di lavoro agile.

Non si può non sottolineare, tuttavia, che, in particolare per quanto riguarda i genitori di under 14, viene ulteriormente prorogata la stessa norma concepita nel periodo del lockdown e delle limitazioni covid, la quale prevede un vero e proprio diritto a svolgere la prestazione in modalità agile per i genitori di under 14, in teoria anche in via continuativa. Ciò potrebbe provocare qualche incoerenza, dal momento che ora ci troviamo, fortunatamente, in una fase molto diversa, in cui non vi è l'esigenza della didattica a distanza, peraltro con sempre più aziende che hanno regolamentato il lavoro agile con accordo collettivo. Se la norma può rivelarsi utile per i dipendenti di aziende che non adottano il lavoro agile, rischia invece di avere meno senso nelle aziende in cui è stato siglato specifico accordo con le organizzazioni sindacali e di entrare in contraddizione con quest'ultimo.

Incentivi all'occupazione dei giovani Neet - Art.27

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e con apprendistato professionalizzante, con esclusione del lavoro domestico, effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani con meno di 30 anni, che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di (Neet), registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio contributivo previsto in legge di bilancio per gli under 36 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, e comunque nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, ma in caso di cumulo è pari al 20% della retribuzione.

Commento

Si tratta dell'ennesimo incentivo finanziario alle aziende per le assunzioni, peraltro introdotto per soli 6 mesi in un momento in cui le stesse faticano a trovare tutta una serie di figure, non necessariamente con competenze elevate.

Non sottovalutiamo che la misura sia un primo passo per l'attivazione dei Neet, una popolazione giovanile particolarmente fragile che, secondo le rilevazioni ISTAT, ammonta a circa 5,7 milioni (5.745.000) a marzo 2023 (nello specifico, 4.252.000 quelli della fascia d'età 15-24 anni e 1.493.000 quelli tra i 25 e i 34 anni), un dato allarmante soprattutto se rapportato su scala europea, dove nel 2021 la media dei Neet si attestava al 14,3% contro un 24,4% in Italia.

Tuttavia la misura di per sé non sembra risolutiva, senza al contempo lavorare sulle competenze, con un programma per inserire i giovani Neet in appositi percorsi di qualificazione e riqualificazione mirati alle esigenze dei mercati del lavoro territoriali.

Nell'elaborazione di questo provvedimento è stato preso come target di riferimento quello Europeo in cui la fascia di età dei NEET è generalmente compresa tra i 15 e i 29 anni, mentre l'ISTAT in Italia ha come parametro

di riferimento 15-34 anni. Innalzare l'età dei potenziali beneficiari ai Neet under 35 probabilmente avrebbe reso la misura più coerente con la situazione attuale nel nostro Paese.

Infine, poiché viene assicurata a questa misura una copertura finanziaria – 80 milioni di euro per il 2023 e 51,8 per il 2024 - a valere sul Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro 2021-2027, sarebbe importante individuare percorsi dedicati per le giovani donne.

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

Per 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 originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, può essere autorizzata una proroga della cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, in deroga alle durate massime con oneri a carico del Fondo per l'occupazione.

Prestazioni occasionali - Art.37

Per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento viene allargata la possibilità di utilizzo del contratto di prestazione occasionale (modificando l'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96):

- fermo restando il limite di 10.000 euro annui per ciascun utilizzatore, con riferimento ai compensi della totalità dei prestatori, per i settori di cui sopra la soglia viene elevata a 15.000 euro;
- fermo restando in via generale il divieto per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, esclusivamente per i settori di cui sopra la soglia di utilizzo viene innalzata a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

La legge di conversione ha apportato una novità in merito al Libretto famiglia, il libretto nominativo prefinanziato utilizzabile dalle famiglie per piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, insegnamento privato supplementare, che ora sarà possibile acquistare, oltre che attraverso la piattaforma informatica INPS e presso gli uffici postali, anche presso le tabaccherie.

Allo stesso modo, sia per le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia che del contratto di prestazione occasionale, il pagamento del compenso potrà avvenire, oltre che con accredito su conto corrente bancario o bonifico bancario pagabile presso gli uffici di Poste italiane, a richiesta del prestatore, anche presso le tabaccherie. Si ricorda che il pagamento del compenso avviene in ogni caso a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, con identificazione delle parti, del luogo, della durata della prestazione e dell'importo del corrispettivo.

Commento

L'impatto della modifica è limitato a specifici ambiti. Infatti, a dispetto della rubrica dell'articolo, non si riferisce all'intero settore turistico, bensì al solo ambito dei congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Tuttavia, pur nella consapevolezza che il contratto di prestazione occasionale, a differenza dei vecchi voucher, è assoggettato a rigorose condizioni di utilizzo ed ancorato alla piattaforma informatica Inps che ne consente piena tracciabilità, permetterne il ricorso a realtà produttive di più ampie dimensioni può disincentivare l'impiego di lavoratori con tipologie contrattuali standard.

Le altre due novità, intervenute in sede di conversione in legge, vanno nella direzione di opportune semplificazioni a favore dei lavoratori, senza inficiare il meccanismo di piena tracciabilità della prestazione tramite la piattaforma Inps.

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

Successivamente alla consultazione del Garante per i dati personali, l'INL (Ispettorato nazionale del lavoro) potrà disporre, gratuitamente ed in tempi immediati, di tutti i dati ed elementi presenti negli enti ed uffici pubblici e privati, utili ai fini del rafforzamento dell'azione ispettiva nei confronti delle imprese individuate come 'a rischio', rispetto ai temi di salute e sicurezza, lavoro irregolare, evasione ed omissione contributiva. Le informazioni in oggetto saranno in cooperazione applicativa o comunque condivise tra gli stessi enti, nonché rese disponibili alla Guardia di finanza, anche attraverso cooperazione applicativa, con apposita convenzione da stipulare con l'INL.

Per lo svolgimento di tali attività, non sono previsti maggiori oneri per la finanza pubblica né, a legislazione vigente, un incremento delle risorse umane e finanziarie attualmente disponibili.

Commento

Positivo il rafforzamento dell'INL che però non deve rischiare di essere trattata solo come una procedura burocratica ma essere capace di poter contribuire in modo effettivo alla individuazione di controlli mirati efficaci.

Fondo nuove competenze - Art. 19

Il Fondo nuove competenze viene prorogato e incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, delle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo. Grazie alle risorse del Fondo, saranno finanziate le intese sottoscritte dal 2023 se mirate alla crescita ed all'aggiornamento dei lavoratori prevalentemente nel *digital* e nel *green*. Il Fondo continua altresì a finanziare parte della retribuzione oraria e la contribuzione previdenziale ed assistenziale delle ore di lavoro in cui verrà effettuata l'azione formativa, in base alla normativa vigente.

Commento

Positivo che venga consolidato l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze (seppur senza la quantificazione finanziaria della nuova dotazione complessiva tra finanza di stato e POC SPAO), originariamente figlio dell'emergenza Covid, come una vera e propria politica attiva del lavoro, sempre più legata all'attività dei Fondi interprofessionali per la formazione continua che, a valle di intese specifiche, vedono ormai affermarsi questo strumento come ricorrente rispetto al finanziamento delle specifiche attività formative.