



*Camera dei Deputati*

***XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)***

*Osservazioni Confapi sulle Proposte di Legge recanti*

*“Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento*

*della produttività” e “Modifiche all’articolo 29 del decreto*

*legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di*

*responsabilità solidale del committente”*

*A.C. 1818 – A.C.1885*

*Roma, 3 novembre 2020*

Confapi ringrazia il Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, Onorevole Debora Serracchiani, per l'invito ad esprimere le valutazioni di Confapi sulle proposte di Legge n°1818 e n°1885 recante "Disposizioni in materia di lavoro, occupazione e incremento della produttività" e "Modifiche all'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di responsabilità solidale del committente".

Il mondo della piccola e media industria privata che rappresentiamo sta fronteggiando ostacoli inimmaginabili continuando a portare avanti il lavoro quotidiano a fronte di prospettive incerte. Chiediamo, mai come in questo momento, soluzioni strategiche, rapide e concrete che aiutino i nostri imprenditori.

Riteniamo che sia chiaro che nessuna azienda, e soprattutto gli imprenditori delle piccole e medie industrie private che ogni giorno lavorano fianco a fianco dei loro collaboratori, licenzia se non per ragioni imprescindibili o assume se non riesce a crescere.

Accanto quindi a vecchi e nuovi strumenti di salvaguardia dei livelli occupazionali è quanto mai necessario investire in infrastrutture materiali e immateriali, nella formazione e nelle competenze e supportare, anche da un punto di vista finanziario, le imprese.

Entrando nel merito dei provvedimenti in esame, non possiamo che esprimere un generale apprezzamento sulle misure previste. Siamo favorevoli al contenuto dell'articolo 4 che consente alla contrattazione collettiva di integrare le causali dei contratti a termine per renderli più confacenti alle esigenze produttive e occupazionali delle nostre industrie. Noi da tempo sosteniamo di introdurre nuovamente la possibilità di stipulare i contratti a termine senza inserire causali. Soprattutto in questo momento si potrebbe al limite prevedere la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 36 mesi di cui 24 senza obbligo di causali.

In riferimento al *reskilling* professionale (art.5), ribadiamo come la formazione debba essere il perno su cui incentrare sinergie e risorse per consentire ai percettori del reddito di cittadinanza di reinserirsi nel mercato del lavoro. In un tale contesto, molto possono fare i fondi interprofessionali che da sempre sono un valido mezzo attraverso cui veicolare l'offerta formativa, vista la loro esperienza e consolidata efficacia nel costruire percorsi formativi all'avanguardia legati alle vere necessità produttive di ogni singolo territorio.

Abbiamo, infatti, ultimamente chiesto di potenziare la dotazione finanziaria di tali fondi adeguandola a quella degli altri principali

paesi europei, innalzando la percentuale dello 0,30% allo 0,60% senza prevedere prelievi forzosi così come avvenuto in passato.

Sulla responsabilità solidale del contratto di appalto di cui all'articolo 3 della proposta di legge n°1818, riteniamo condivisibile la ratio a tutela del committente e del lavoratore prevista dal comma 2-ter, che introduce un controllo preventivo sulla regolarità contributiva dell'appaltatore. Il comma 2-bis introduce una responsabilità solidale estesa a 5 anni dalla cessazione dell'appalto. In questo particolare frangente, si suggerisce di mantenere l'attuale termine di solidarietà a due anni con un maggior controllo preventivo da parte degli organi vigilanti competenti.

In riferimento alle modifiche dell'articolo 29 contenute nella proposta di legge n°1885, si evidenzia che tale istituto nel nuovo articolo 2-bis rischia di lasciare spazio a strumentalizzazioni e ostacolare ulteriormente la libertà d'impresa. Oltretutto nel concreto vi è già l'intervento delle organizzazioni sindacali come ad esempio nel caso di appalti "non genuini".

Inoltre non è chiaro il meccanismo che esonera il committente dalla responsabilità solidale in quanto è previsto che questi si faccia carico del pagamento delle retribuzioni e dei contributi. Anche l'articolo 2-quater si ritiene abbia un contenuto eccessivamente indeterminato, si suggerisce pertanto di identificare chiaramente a quale documentazione si debba fare riferimento e soprattutto in

cosa consiste “l’asseverazione” da parte dell’ispettorato territoriale del lavoro.

In riferimento alle disposizioni premiali sul lavoro femminile, pur apprezzando la finalità della norma contenuta nell’articolo 6, si ritiene che il finanziamento previsto per tale misura sia praticamente insufficiente per consentire una forte incentivazione all’assunzione di personale femminile. Calcolando che la soglia massima prevista per l’applicazione della misura dell’esonero individuale viene fissata a 3mila euro su base annua e considerato che tale misura si applica solo sulla parte residuale della contribuzione previdenziale (stimata tra il 4/5% della contribuzione ed equivalente ad un risparmio contributivo nell’ordine di circa mille euro su base annua per ogni assunzione) la platea di lavoratrici che potrebbero essere interessate non supererebbe, in una previsione ottimistica, le 3 mila unità su base nazionale. Sarebbe quindi necessario e auspicabile destinare maggiori risorse per tale della misura per incrementare un maggior numero di assunzioni.

A nostro avviso bisognerebbe osare di più, demandando alla contrattazione collettiva, anche e soprattutto a quella di primo livello, l’individuazione di ulteriori strumenti che, considerando anche il settore merceologico di riferimento, possano ridurre, lì dove ve ne fossero, ostacoli alla parità di genere e alla conciliazione

vita lavoro. La bilateralità, se incentivata, può offrire delle soluzioni ottimali e innovative, come già sta facendo, potenziando quelli che sono gli strumenti già previsti in materia dal welfare statale.

Aldilà degli strumenti tecnici, che possano essere più o meno efficaci a seconda anche del contesto storico in cui operano, è necessario avviare anche una “rivoluzione culturale” eliminando sovrastrutture e stereotipi che spesso non fanno sì che le donne arrivino a ricoprire incarichi apicali sia nel settore privato sia nella pubblica amministrazione. Molto si è già fatto. Investire sulla formazione culturale, sulle scuole e sulle università in collaborazione e in sinergia con il mondo delle imprese è un fattore imprescindibile per eliminare le ultime sacche di pregiudizio. Solo così si può realizzare quel salto di qualità che consenta di giudicare il lavoratore dal proprio background culturale e professionale prescindendo da qualsiasi valutazione di sesso e di genere. Le associazioni di categoria, come la nostra, molto possono fare al riguardo, avendo un contatto diretto con il mondo del lavoro di cui conoscono le varie sfaccettature.

Per quanto concerne più nello specifico le disposizioni in materia di conciliazione vita lavoro (art.7), al comma 2, riteniamo necessario che il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time sia condizionato dalle esigenze aziendali, e non diventi

in assoluto un diritto a semplice richiesta. In caso contrario è opportuno che siano previste delle soglie di contingentamento.

È condivisibile anche la misura, contenuta nell'articolo 8, a favore di quelle aziende private che investano in welfare aziendale per l'allestimento nei luoghi di lavoro di spazi dedicati all'assistenza dei figli minori di sei anni. Non bisogna dimenticare però che tale misura premia sono quelle aziende più strutturate lasciando fuori una miriade di piccole e medie industrie che semmai vorrebbero investire ma non possono farlo per motivi sia dimensionali sia economici. Riteniamo sia necessario estendere l'agevolazione fiscale anche ad aziende che, pur rientranti nei limiti dimensionali previsti e non avendo la possibilità di costruire al proprio interno strutture idonee contribuiscano direttamente, o tramite convenzione presso strutture aziendali di "vicinato", oppure ubicate in aree industriali di sito, di bacino o di comprensorio, al pagamento delle rette per i figli dei propri dipendenti.

Inoltre bisogna valorizzare e sostenere l'impegno degli enti bilaterali, come quelli che Confapi ha costituito con Cgil, Cisl, Uil che già offrono contributi per asili nido e scuole di infanzia in favore di una gamma di lavoratrici e i lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi.

Sempre in tema di welfare aziendale (art. 10) suggeriamo di rendere strutturale l'aumento a 516,46 euro del valore dei beni

ceduti e dei servizi prestati, previsto dal comma 3 dell'art. 51 del TUIR. Occorre evidenziare che tale valore è in vigore solo per l'anno 2020 e dal 2021 tornerà a 258,23 euro.

In merito ai premi di produttività del settore privato, pur esprimendo parere positivo sull'innalzamento del valore del premio variabile detassabile con contestuale diminuzione dell'aliquota fiscale sostitutiva (dall'attuale 10% al 5% proposto) riteniamo opportuno valutare quale sia l'incidenza dell'innalzamento della soglia di detassazione considerando che nelle Pmi non è così scontata né l'esistenza di una contrattazione aziendale né la previsione di premi così elevati.

Vero è, che la detassazione e conseguente perdita di gettito fiscale, è funzionale a risultati migliorativi nelle performance aziendali. Bisognerebbe chiarire in maniera più puntuale il motivo per cui si applica tale agevolazione anche se i risultati non sono "superiori agli incrementi realizzati nei periodi precedenti". Sarebbe opportuno prevedere che i miglioramenti siano detassabili rispetto agli obiettivi individuati e non rispetto ai risultati degli anni precedenti. Un intervento decisivo per noi sarebbe quello di rendere strutturale la decontribuzione degli aumenti retributivi definiti a livello di contrattazione nazionale e aziendale.

Sul contrasto alle cooperative irregolari (art. 13) segnaliamo che al comma 2 viene previsto un obbligo di asseverazione, da parte degli

iscritti all'ordine dei Consulenti del Lavoro, sul rispetto della contrattazione collettiva e sul corretto adempimento degli obblighi assicurativi, previdenziali e fiscale e dell'IVA, da parte delle cooperative. A riguardo si evidenzia che tale asseverazione, che dovrà essere obbligatoriamente consegnata all'eventuale Committente, potrebbe ridurre la responsabilità solidale riferita ai sei mesi precedenti rispetto alla data dell'asseverazione medesima.

Da ultimo, ma non per importanza, condividiamo le misure contenute negli articoli 1 e 2 in quanto consentono di snellire i procedimenti amministrativi e soprattutto concedono alle imprese di recuperare nei confronti dell'Inps e Inail, in tempi ragionevoli e certi, i crediti derivanti da un titolo esecutivo. In particolare condividiamo la proposta di invertire il meccanismo attuale dei ricorsi amministrativi, che prevedono il silenzio rigetto. Ciò ha sempre rappresentato un ostacolo al ricorso amministrativo con conseguente opzione del ricorso giudiziale. L'obbligo della pubblica amministrazione di analizzare il ricorso e motivarne il rigetto, con la previsione nella Proposta di Legge del silenzio assenso, ha il vantaggio di rendere certo il diritto del ricorrente ad una definizione amministrativa, con la conseguente deflazione del contenzioso giudiziario. Sarebbe auspicabile che tale meccanismo venga esteso anche ai ricorsi amministrativi rivolti alle varie articolazioni competenti per materia del Ministero del Lavoro (ad

esempio per la corretta qualificazione del rapporto di lavoro).  
Suggeriamo altresì di rafforzare, a monte della scelta di un ricorso amministrativo, l'obbligo di esprimere un giudizio da parte dell'Ente territoriale che ha emesso il provvedimento, in regime di autotutela.