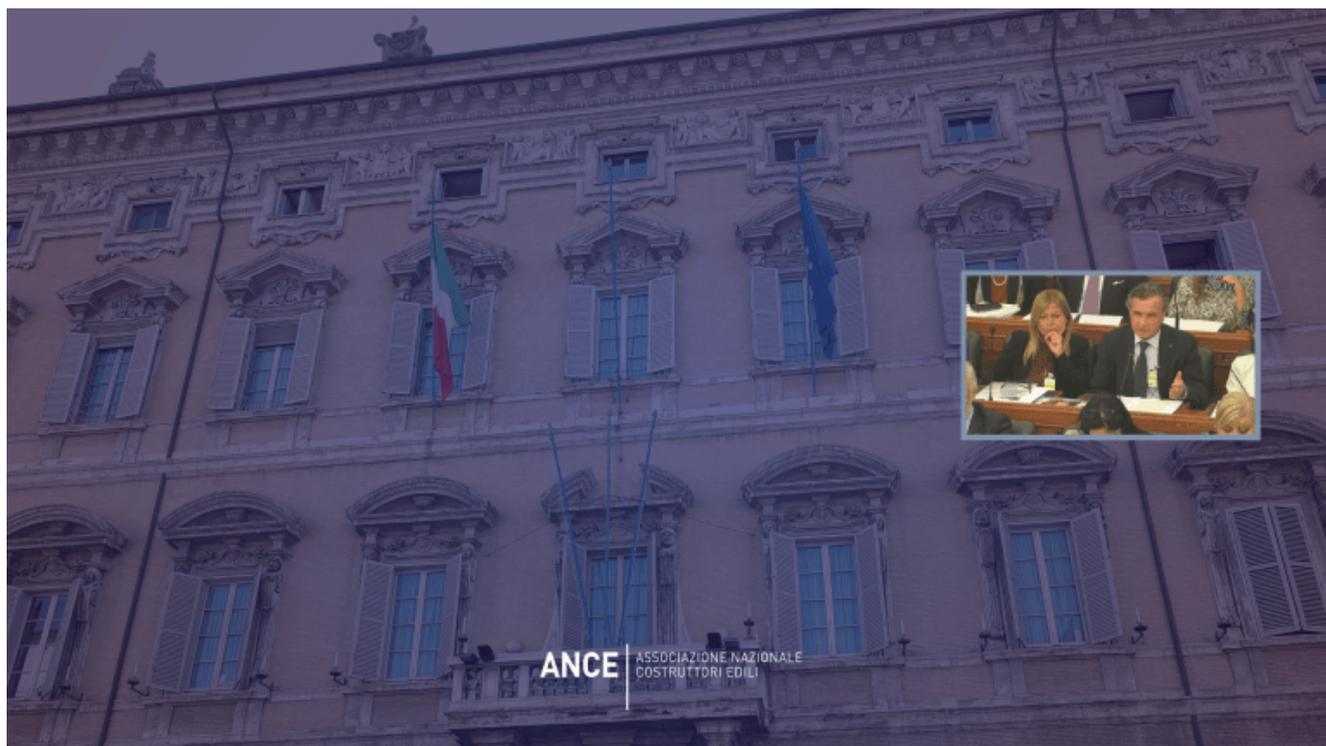


# DL Lavoro, Ance al Senato: bene il taglio del cuneo fiscale per i lavoratori ma bisogna provvedere anche alla riduzione del costo del lavoro per le imprese

17 Maggio 2023



Si è svolta il 16 maggio l'audizione informale dell'ANCE presso la Commissione Lavoro del Senato nell'ambito dell'esame, in prima lettura, in sede referente del disegno di legge di conversione del DL 48/2023 recante "misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" (DDL 685/S).

Il Vicepresidente Ance per le Relazioni industriali e gli Affari sociali, Carlo Trestini, ha manifestato, in premessa, un complessivo apprezzamento sulle disposizioni contenute nel decreto, per la loro finalità di inclusione lavorativa e sostegno dei lavoratori, e per talune misure di semplificazione di adempimenti in capo alle imprese.

In primo luogo, appare apprezzabile la misura volta a rivedere la disciplina dei contratti a tempo determinato e, in particolare, le causali previste per la stipula di

un contratto di durata superiore a 12 mesi e, comunque, non eccedente i 24 mesi.

È stata, infatti, ripristinata, come più volte richiesto dall'Ance, la norma che consente la stipula di un unico contratto di 24 mesi, riconoscendo la priorità alla contrattazione collettiva nell'individuazione delle specifiche causali per la stipula di tale contratto a termine che saranno, pertanto, calate sulle specifiche esigenze di ogni settore.

Positiva, inoltre, la semplificazione degli obblighi di informazione nei confronti dei lavoratori, previsti dal Decreto Trasparenza, lasciando, come richiesto dall'Ance, la possibilità per il datore di lavoro di fare rinvio al contratto collettivo applicato. Infatti, le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare, all'atto dell'assunzione, al lavoratore possono essere comunicate, ed il relativo onere si ritiene assolto, con l'indicazione alla contrattazione collettiva applicata.

Con riferimento al sistema SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), che consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro, risulta fondamentale garantire l'interoperabilità stessa anche con il portale nazionale della Borsa lavoro (Blen.it) del sistema nazionale Formedil.

Dal settembre 2023 è inoltre istituito il Supporto per la formazione e il lavoro, con la finalità di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro. Il beneficiario, a seguito del patto di servizio personalizzato, può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali. Il settore dell'edilizia vanta un sistema formativo fondamentale per la formazione dei lavoratori delle costruzioni: pertanto sarebbe opportuno riservare il contributo dello 0,30%, versato dalle imprese edili all'Inps e non destinato a Fondimpresa, agli enti bilaterali dell'edilizia deputati all'erogazione di attività formative specifiche per il settore, così come si ritiene necessaria l'adozione di bandi specifici rivolti agli Enti formativi di settore, al fine di supportare le attività del sistema.

Con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, il decreto-

legge ha modificato, in maniera non pienamente condivisibile, alcuni articoli del D. Lgs. n. 81/08 (TU sicurezza). In particolare, ha ampliato l'obbligo di nomina del medico competente. Con l'entrata in vigore del decreto-legge, infatti, la nomina del medico deve essere effettuata nei casi previsti dal citato TU sicurezza e *qualora richiesto dalla valutazione dei rischi*. La modifica, seppur comprensibile, suscita alcune perplessità.

Viene estesa, infatti, la valutazione dei rischi in tema di sorveglianza sanitaria al di fuori dei casi previsti dalla legge, rimettendo la relativa valutazione ad un medico, che dovrà necessariamente partecipare, già prima della nomina, alla elaborazione del documento di valutazione dei rischi.

La sorveglianza sanitaria potrà estendersi notevolmente, coinvolgendo aspetti finora non oggetto di intervento sanitario. Questo ampliamento, per fattori non direttamente connessi con lo svolgimento delle mansioni lavorative, potrà impattare sui giudizi di inidoneità che potranno aumentare, con evidenti ripercussioni sull'organizzazione del lavoro.

In materia di formazione, è stato introdotto, inoltre, l'obbligo di formazione del datore di lavoro che fa uso di attrezzature di lavoro.

Sul punto, premessa la condivisione dell'introduzione della formazione del datore di lavoro che utilizza attrezzature di lavoro, non si può concordare sulla formulazione della norma che demanda al singolo datore di lavoro le modalità di effettuazione della formazione e dell'addestramento.

Tale formulazione generica darà adito ad interpretazioni, da parte degli organi ispettivi, diverse e difformi da territorio a territorio, e ciò risulta molto critico, trattandosi di norma cui è correlata una sanzione penale.

Appare necessario, invece, che la formazione del datore di lavoro venga esclusivamente delineata nell'ambito dell'emanando Accordo Stato Regioni introdotto dal cd. Decreto Fisco Lavoro all'articolo 37 del D. Lgs. n. 81/08.

Sempre in materia di formazione, il decreto-legge prevede che, nell'emanando accordo Stato Regioni, venga garantito il monitoraggio dell'applicazione degli accordi sulla formazione e 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.

Ance auspica che l'applicazione della suddetta norma porterà ad un controllo efficace del mercato della formazione.

Positivo è anche l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo 2021-2027, le cui risorse sono destinate a finanziare le intese siglate dal 2023 volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica, poiché il futuro dell'edilizia è orientato sempre più sul tema della sostenibilità con riguardo sia ai processi produttivi che ai percorsi formativi.

In materia di riduzione del cuneo contributivo il DL dispone l'incremento di 4 punti percentuali dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore.

Nell'apprezzare la suddetta misura di riduzione del carico contributivo in capo al lavoratore (ancorché temporanea), nonché gli incentivi previsti per l'assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione e di giovani (NEET che non abbiano compiuto 30 anni e iscritti al Programma Operativo Nazionale), si rileva tuttavia l'assenza di misure strutturali di riduzione del costo del lavoro per le imprese, sia di carattere generale che specifiche per il settore edile.

Con riferimento alle misure di "welfare" riconosciute ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (entro il limite complessivo di 3.000 euro), occorrerebbe estendere la previsione suddetta a tutta la platea di lavoratori dipendenti, nell'ottica di evitare disparità di trattamento.

Il Vicepresidente è quindi passato ad illustrare **le seguenti ulteriori proposte ANCE per il settore:**

- ripristinare e rendere strutturale, con riferimento ai premi Inail, l'agevolazione contributiva prevista per il settore edile dall'art. 29 del DL n. 244/95 (riduzione annuale dell'11,50%);
- ridurre l'aliquota CIGO a carico delle imprese edili per gli operai, equiparandola a quella prevista per l'industria (per l'edilizia, infatti, tale aliquota è attualmente pari al 4,70%, mentre per il settore industriale è pari a 1,70%-2,00%);

- escludere, anche per le imprese edili, gli eventi oggettivamente non evitabili dal computo del limite massimo di durata della CIGO equiparando i criteri di conteggio della durata della cassa integrazione ordinaria tra i diversi settori produttivi;
- introdurre un regime di detassazione e decontribuzione per le ore di lavoro straordinario, quale misura per favorire la produttività e, al contempo, alleggerire il costo del lavoro;
- introdurre un regime di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione delle ore di formazione non obbligatorie in materia di salute e sicurezza sul lavoro svolte dai lavoratori presso gli enti bilaterali e gli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- riconoscere agli Enti bilaterali il contributo dello 0,30% versato dalle imprese edili e non destinato a Fondimpresa;
- prevedere l'emanazione di bandi specifici rivolti agli Enti formativi di settore, al fine di supportare le attività del sistema bilaterale edile e favorire la formazione mirata degli operatori dell'edilizia;
- destinare risorse dell'Inail alla riduzione dei costi per le imprese che si distinguono per il particolare impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- garantire il riconoscimento alle imprese edili, per il tramite degli organismi paritetici, delle premialità di cui all'articolo 51, comma 8-ter, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- prevedere specifiche risorse economiche per promuovere l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza ai sensi della norma UNI 11751-1:2019, specifica per il settore edile, che presuppone l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza, di un sistema disciplinare e la nomina di un organismo di vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Per il dettaglio delle osservazioni e proposte ANCE si veda il documento consegnato agli atti della Commissione.

## **Allegati**

Documento\_Audizione\_ANCE

[Apri](#)

Agenzie\_audizione\_DL\_Lavoro

[Apri](#)