

Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI<sup>a</sup> “Lavoro Pubblico e Privato” della Camera dei Deputati, sul disegno di legge recante “Disposizioni in materia di lavoro” (AC 1532-*bis*)

24 gennaio 2024

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

il disegno di legge oggi al Vostro esame prosegue nel solco già tracciato dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione in legge, con modificazioni del decreto legge n. 48 del 2023, recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, introducendo una serie di ulteriori modifiche alla vigente normativa in materia di lavoro, con lo scopo di **modernizzare il mercato del lavoro italiano**, rendendolo più **flessibile e competitivo**, anche al fine di favorire l’occupazione e la creazione di nuovi posti di lavoro. Confprofessioni pertanto intende confrontarsi sui contenuti del provvedimento, in uno spirito costruttivo e collaborativo.

In via preliminare riteniamo corretta la scelta del legislatore di intervenire sulla materia del lavoro utilizzando lo strumento del disegno di legge: il cambio di passo rispetto alla decretazione d’urgenza consente di dare una maggiore trasparenza e partecipazione al processo legislativo. Inoltre, restituisce al Parlamento un ruolo centrale nel processo di produzione legislativa, garantendo la possibilità di modificare e migliorare il testo allo scopo di assicurare maggiori tutele dei diritti dei lavoratori, anche mediante il coinvolgimento delle parti sociali e della società civile.

In linea generale apprezziamo lo spirito del provvedimento che interviene con alcune modifiche puntali in materia di **razionalizzazione, correzione ed efficientamento delle norme esistenti**. Si tratta di un testo molto articolato, essendo finalizzato ad introdurre norme di semplificazione e regolazione in materia di lavoro in ambiti molto diversi tra loro.

Al contempo non possiamo non segnalare come il disegno di legge trasmesso alle Camere – anche rispetto al testo approvato dal Consiglio dei ministri del 1° maggio 2023 – sia **carente di norme dirette al sostegno e allo sviluppo del lavoro autonomo e professionale**. Nella versione definitiva del testo, ad esempio, è stata espunta la ricongiunzione, ai fini previdenziali, dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e per i liberi professionisti.

Il Governo in questa legislatura ha dimostrato grande attenzione alle esigenze del comparto libero-professionale, anche attraverso l'introduzione di misure specifiche – su tutte ricordiamo l'approvazione della legge sull'equo compenso (l. 21 aprile 2023, n. 49) e la stabilizzazione dell'Iscro, avvenuta con la recente Legge di bilancio. Il provvedimento al Vostro esame avrebbe potuto rappresentare un ulteriore tassello per proseguire quel processo di **ampliamento delle tutele sociali dei lavoratori autonomi**, che richiede ancora molti sforzi.

Pertanto, come illustreremo più avanti, auspichiamo che il testo possa essere implementato e completato nel corso dell'esame parlamentare, attraverso l'inserimento di alcune specifiche misure a favore del lavoro autonomo e professionale, volte a sopperire alle più evidenti fragilità del nostro comparto e migliorarne l'attrattività, sempre nell'ottica di rendere il nostro mercato del lavoro più equo e inclusivo.

#### **Modifiche al T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) (Art. 2)**

Accogliamo positivamente l'attenzione delle istituzioni per una materia, quella della **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro, caratterizzata da **un'imponente complessità**, legislativa e di attuazione, riscontrabile anzitutto dalla vastità del d.lgs. n. 81/2008 (ben 306 articoli ed oltre 50 allegati). La complessità è aggravata dal fatto che il Testo Unico è progettato sul modello dell'impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionalmente gerarchico, e non si fa carico di adattare le misure applicabili alle aziende alle peculiarità dei diversi settori. Gli adempimenti previsti dal Testo Unico – spesso assistiti da sanzioni penali – sono, invece, imposti in maniera indifferenziata a tutti i datori di lavoro.

L'art. 2 del ddl al Vostro esame affronta il tema della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, apportando delle modifiche al d.lgs. n. 81/2008. Queste misure si inseriscono nel solco già tracciato dai recenti interventi normativi sul tema: tra cui l'art. 14 del decreto legge n. 48/2023, o i provvedimenti emanati nel corso del periodo emergenziale, come il decreto legge n. 146/2021, che perseguono tutti il comune obiettivo di **armonizzare le novità legislative** emanate di recente.

Con riferimento alla prima modifica, inerente alla sostituzione del “*criterio della maggiore rappresentatività comparata*” con quello della “*maggior rappresentatività*” per la selezione delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali che possono presentare interpellì all'apposita Commissione, riteniamo preferibile la formulazione attualmente presente nel T.U.. La nuova formulazione potrebbe porre delle problematiche di raccordo con la normativa vigente in altri settori, dal momento in cui l'espressione “comparativamente più rappresentative” è, ad oggi, un criterio pacificamente acquisito all'interno dell'ordinamento. Peraltro, esso fa riferimento a soggetti realmente rappresentativi, e trova sua conferma

nell’orientamento giurisprudenziale prevalente. Diversamente il nuovo criterio della “maggiore rappresentatività”, potrebbe **dare adito a fenomeni di *dumping* e di legittimazione di soggetti non realmente rappresentativi**, aggravando un problema già di per sé radicato all’interno del nostro mercato del lavoro.

Riguardo alle disposizioni sulla **sorveglianza sanitaria** (art. 41 d.lgs. 81/2008) l’art. 2 del disegno di legge prevede che la stessa possa essere disposta dal medico competente, anche a seguito di quanto emerso durante la valutazione dei rischi. L’intervento risulta condivisibile, ma segnaliamo il rischio che il medico non conoscendo appieno la realtà aziendale potrebbe esimersi dal richiederla.

Appreziamo inoltre, in un’ottica di riduzione del contenzioso, la modifica inerente la **possibilità di effettuare la visita medica preventiva in un momento antecedente all’assunzione**, al fine di accertare l’effettiva idoneità alla mansione. Accade sovente, infatti, che l’inidoneità si riscontri nell’ambito della visita effettuata a seguito dell’assunzione, come da normativa vigente.

Condivisibile è altresì l’intervento che consente al medico competente, in un’ottica razionalizzazione degli adempimenti e contenimento dei costi, di utilizzare gli esami clinici svolti precedentemente dal lavoratore. Riteniamo, inoltre, che possa essere utile, grazie ai moderni sistemi di **intelligenza artificiale**, l’avvio di una sperimentazione che preveda **l’istituzione, presso l’INAIL, di una banca dati** relativa alle visite mediche effettuate in regime di sorveglianza sanitaria dalle aziende ai dipendenti. Questo potrebbe consentire la verifica di mansioni sovrapponibili e realizzare una proceduralizzazione della sorveglianza sanitaria limitata ai soli rischi specifici derivanti dalle peculiarità delle lavorazioni aziendali e alle specifiche mansioni.

Si tratta di misure che riguardano aspetti molto specifici della disciplina: non possiamo nascondere che avremmo auspicato un’operazione di più ampia rivisitazione della materia. Avevamo già avuto modo di segnalare, nei tavoli convocati ad inizio legislatura presso il Ministero del lavoro, che sul fronte della salute e sicurezza fosse necessario un cambio di passo. Sono molte, infatti, le **procedure che gravano pesantemente sui costi e sull’organizzazione delle piccole e medie strutture, senza apportare alcun miglioramento in termini prevenzionistici e di tutela**, e senza attenzione alle specificità dei diversi settori coinvolti.

Ferma restando la necessità di garantire i livelli generali di sicurezza è, a nostro parere, necessario individuare misure di semplificazione degli adempimenti relativi alla valutazione dei rischi negli uffici e nelle aziende a basso rischio infortunistico, avuto riguardo ai settori ATECO, di cui all’Allegato 2 all’Accordo raggiunto in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Tra le misure di semplificazione che a nostro parere possono trovare attuazione vi è l’art. 29 comma 6-ter del d.lgs. n. 81/2008, laddove viene previsto che i “datori di lavoro delle

aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi”: questa previsione infatti, ad oggi, rimane inattuata.

### **Integrazione salariale (Art.3)**

L’articolo 3 del disegno di legge opera una sorta di ritorno al testo originario del d.lgs. 148/2015, prevedendo che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, durante il periodo di integrazione salariale, non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Inoltre, viene stabilito che il lavoratore decada dal trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale INPS, dello svolgimento dell’attività lavorativa.

Quanto alla rubrica dell’articolo crediamo sia opportuno operare una modifica dal momento in cui si rivolge alla sola cassa integrazione. Al contrario la disposizione in esame è collocata nella parte relativa ai principi generali del d.lgs. 148/2015, e trova applicazione per tutte le integrazioni salariali.

Segnaliamo che il parametro delle “giornate di lavoro effettuate” previsto dall’art. 3 del provvedimento potrebbe risultare inesatto con riferimento alla cassa integrazione guadagni, che non è gestita per giornate di lavoro ma per settimane indennizzate. Per ovviare a tale problematica sarebbe opportuno utilizzare il parametro delle “ore effettivamente lavorate”, più funzionale a gestire particolari situazioni, quali il part-time o lo svolgimento di attività lavorativa autonoma o subordinata solo per qualche ora, non precludendo così la fruizione del trattamento di integrazione salariale. Nel caso in cui si mantenga inalterata la disposizione occorreranno delle istruzioni operative che forniscano puntuali istruzioni di calcolo.

### **Modifiche relative ai fondi di solidarietà bilaterali (Art. 4)**

La disposizione interviene opportunamente sulla normativa dei Fondi di solidarietà bilaterali, costituiti in data successiva al 1° maggio 2023, prevedendo una disciplina per il trasferimento, presso i medesimi fondi, di una quota delle risorse finanziarie accumulate presso il Fondo di integrazione salariale (FIS), costituito presso l’INPS. È poi demandata a successivi decreti interministeriali attuativi la quantificazione e le modalità di trasferimento. La normativa va nella giusta direzione poiché permette ai Fondi di nuova istituzione di fare affidamento su una quota parte di risorse accantonate presso il FIS, accelerando il processo di costituzione delle riserve economiche, in assenza delle quali i Fondi non possono erogare prestazioni, in virtù del principio di equilibrio finanziario ed entro i limiti delle risorse già acquisite (art. 35 d.lgs. 148/2015). Accogliamo pertanto positivamente la misura che va nella direzione di una semplificazione e accelerazione delle procedure.

**Confprofessioni, assieme a CGIL, CISL e UIL, ha costituito il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali** e, già sul finire del 2019, è stato recepito l’accordo tramite il relativo decreto interministeriale. L’operatività effettiva del Fondo è però

arrivata solo 3 anni dopo, ovvero nel 2021, a seguito dell'accantonamento delle specifiche riserve finanziarie. Segnaliamo tra l'altro che siamo in attesa da oltre un anno del recepimento dell'Accordo di adeguamento alle disposizioni della Legge di bilancio per il 2022 del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, firmato nel dicembre 2022. Il mancato recepimento impedisce, allo stato attuale, di estendere le tutele del Fondo agli studi professionali con meno di 3 dipendenti.

### **Somministrazione di lavoro (Art. 5)**

Dalla sua nascita la disciplina della somministrazione ha subito diversi interventi di modifica ed affinamenti, che hanno spesso causato incertezze applicative e difficoltà di adeguamento per i sistemi contrattuali. Oggi, l'art. 5 prevede l'esenzione dal rispetto dei limiti quantitativi (30% come sommatoria tra contratti a tempo determinato e somministrati a tempo determinato) per i soggetti assunti dal somministratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A nostro parere la norma risulta coerente con un quadro volto a rendere più fluido il mercato del lavoro e, allo stesso tempo, a garantire la stabilità dell'occupazione dal momento in cui i lavoratori in questione risultano comunque assunti con contratto a tempo indeterminato dal somministratore.

### **Durata del periodo di prova (Art. 6)**

L'art. 6 del disegno di legge interviene sulla disciplina del periodo di prova nel contratto a tempo determinato. Sul tema è già intervenuto il d.lgs. n. 104/2022, in applicazione della Direttiva UE 2019/1152, prevedendo genericamente la definizione di un criterio proporzionale della prova, commisurato alla durata del contratto e alla natura dell'impiego. Anche in ambito giurisprudenziale la tematica è stata affrontata in molteplici occasioni, addivenendosi alla conclusione che il patto di prova risulta compatibile con il contratto a termine, a condizione che abbia una durata inferiore a quella del contratto.

Occorre ribadire che **la sede più adeguata alla regolazione di questi aspetti specifici è la contrattazione collettiva**: i sistemi di relazioni industriali, meglio della legge, possono specificare questi aspetti adattandoli ad ogni singolo contesto produttivo.

Seppur l'articolato del testo in questione esprima un *favor* nei confronti della contrattazione collettiva tramite la locuzione “Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva”, vengono posti dei paletti piuttosto stringenti relativi alla quantificazione del limite massimo di giorni per la prova (da un minimo di due a un massimo di quindici per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi e a trenta per quelli compresi tra i sei e i dodici mesi). Molti dei contratti collettivi attualmente vigenti, specialmente per le mansioni più qualificate, stabiliscono, correttamente, dei periodi di prova più elevati di quelli definiti dall'art. 6 in esame, per valutare attentamente la professionalità

del lavoratore assunto. Potrebbero pertanto determinarsi effetti perversi con aumento del contenzioso specialmente per i lavoratori altamente qualificati, dal momento in cui una volta superato il periodo di prova il rapporto dovrà essere risolto esclusivamente per giusta causa.

Crediamo conseguentemente che sia **più corretto lasciare spazio alla contrattazione collettiva fissando paletti e soglie meno stringenti**. In ogni caso sarebbe opportuno chiarire che la contrattazione collettiva, cui fa riferimento l’art. 6, sia quella sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, inserendo un rimando all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

### **Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro (Art. 9)**

L’art. 9 apporta una serie di modifiche all’art 26 del d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151, disponendo che l’assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre i termini previsti dal CCNL (in mancanza di previsione contrattuale per un tempo superiore ai 5 giorni), comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, e che a tale fattispecie non si applica la disciplina vigente in materia di dimissioni telematiche.

La normativa in questione apre di fatto alle **dimissioni del lavoratore per fatti concludenti** ed è volta a contrastare comportamenti o prassi di lavoratori, che in virtù di un’assenza prolungata sul luogo di lavoro, hanno in realtà l’obiettivo di indurre il datore di lavoro al licenziamento per giusta causa ed essere così destinatari Naspi, che invece non spetterebbe nel caso di dimissioni. Un comportamento che ha degli **effetti rilevanti in termini di costi per i datori di lavoro**.

Appare pertanto del tutto condivisibile la scelta operata dal legislatore anche se andrebbero chiariti alcuni aspetti procedurali in merito all’esonero del versamento del *ticket* di licenziamento.

Al fine di chiarire maggiormente l’ambito di operatività della norma occorre **specificare che i giorni di assenza sono da considerarsi come continuativi e di calendario**. In tal modo può sostenersi che vi sia una effettiva ed evidente volontà del lavoratore di dimettersi.

**Norme in materia di previdenza sociale: Attività dell’INPS per la promozione dell’adempimento spontaneo degli obblighi contributivi; Pagamento dilazionato dei debiti contributivi; Potenziamento dell’attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi omessi; Notifica delle controversie in materia contributiva (Art. 14, 15, 16, 17)**

L’art. 14, al fine di introdurre nuove e più avanzate forme di **comunicazione tra i contribuenti e INPS**, dispone che l’Istituto possa trasmettere al contribuente la comunicazione di eventuali anomalie affinché quest’ultimo provveda alla correzione. Al contempo il contribuente, entro novanta giorni dalla notifica della comunicazione, può

provvedere alla regolarizzazione con una sanzione ridotta oppure segnalare all’INPS eventuali elementi, fatti e circostanze dallo stesso non conosciuti.

Questa disposizione rappresenta certamente una novità: introduce una **fase di compliance**, che dovrebbe rendere più fluido il rapporto tra l’INPS e il contribuente, permettendo a quest’ultimo di chiarire la propria posizione o corrispondere le **somme dovute per eventuali errori o omissioni, senza dover subire nell’immediato** un vero e proprio **procedimento esecutivo dell’INPS**.

L’art. 15 prevede, in riferimento al **pagamento dilazionato dei debiti contributivi**, a decorrere dal 1° gennaio 2025, un aumento del numero di rate, previste per il pagamento dei premi e accessori di legge dovuto a INPS e INAIL, se non affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione, che arriva a 60 mesi. Attualmente la norma fissa un numero di rate pari a 24 mesi.

L’art. 16 intende potenziare anche la **capacità di controllo e verifica dell’INPS**, consentendo all’Istituto accertamenti d’ufficio mediante la consultazione di banche dati non solo dell’Ente, ma anche di altre pubbliche amministrazioni. Si prevede, inoltre, che gli uffici dell’Inps possano invitare i contribuenti a comparire di persona o mediante rappresentanti per fornire dati ed elementi informativi. Qualora il contribuente effettui il pagamento integrale, entro quaranta giorni dal ricevimento dell’accertamento, le sanzioni civili sono ridotte nella misura del 50%. Entro tale termine il contribuente può inoltrare domanda di dilazione. Anche questo nuovo strumento viene introdotto per potenziare il sistema vigente.

Infine, l’art. 17, prevede delle novità riguardanti la notifica delle **controversie in materia contributiva**.

In linea generale le novità introdotte in materia di **previdenza sociale**, di cui agli artt. 14, 15, 16, 17 del disegno di legge al Vostro esame, risultano certamente apprezzabili in quanto mirano a **semplificare** e a **regolamentare** in maniera più efficace i **rapporti tra contribuenti ed Enti previdenziali**. Inoltre le norme dovrebbero avere l’ulteriore pregio di ridurre il contenzioso amministrativo e previdenziale tra datori di lavoro ed Enti.

### **Ulteriori possibili misure in materia di lavoro per il comparto libero-professionale**

Nell’ultima parte di questa Audizione vorremmo sottoporre alla Commissione alcune proposte di semplificazione e correzione della normativa vigente in tema di lavoro autonomo libero-professionale, che corrispondono ad esigenze molto avvertite nella categoria, e che ben potrebbero trovare spazio all’interno di questo disegno di legge:

*ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale operativa)* – Come anticipato, l’ultima Legge di bilancio ha disposto, assai opportunamente, la **messa a regime** dello strumento,

oltre il triennio di sperimentazione, rendendo anche **meno stringenti** alcuni requisiti per l'accesso alla misura, accogliendo così le istanze di tutela del mondo libero professionale.

Riteniamo opportuno porre l'attenzione su due ulteriori di questa disciplina che dovrebbero essere corretti, a beneficio della fluidità del sistema e per evitare effetti sproporzionati o paradossali:

- 8
- a) Il primo aspetto su cui si potrebbe intervenire è dato dal **requisito della mancata iscrizione alla gestione separata**: si tratta di un problema di carattere meramente formale, poiché molti lavoratori autonomi versano regolarmente i contributi alla gestione separata pur non avendo formalizzato l'iscrizione. I monitoraggi effettuati sull'utilizzo della misura hanno messo in luce come oltre la metà dei respingimenti delle domande sia determinato dalla mancata iscrizione: riteniamo pertanto utile e necessario addivenire ad un chiarimento per evitare un numero così cospicuo di reiezioni per mere rigidità formali. Tale risultato potrebbe essere raggiunto attraverso l'inserimento di una norma di interpretazione autentica che indichi quale unico criterio l'effettivo versamento dei contributi alla Gestione separata.
  - b) Un secondo aspetto attiene al tema della **contribuzione figurativa** dell'Isco. Infatti, il comma 147, della Legge di bilancio (l. 30 dicembre 2023, n. 213) stabilisce che l'Isco “non comporta accredito di contribuzione figurativa”. Nell'ottica di ampliare le tutele sociali dei lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps, sarebbe opportuno modificare tale disposizione al fine di riconoscere ai lavoratori autonomi che usufruiscono della misura il riconoscimento dei contributi figurativi, come già avviene per altri ammortizzatori sociali. È facile immaginare, in caso contrario, lo sviluppo di contenziosi.

*Politiche attive* – Se le politiche attive rappresentano, da sempre, un punto di debolezza delle politiche del lavoro, quelle rivolte ai lavoratori autonomi lo sono in modo ancor più accentuato. Lo **Statuto del lavoro autonomo** prevedeva infatti che i centri per l'impiego e gli organismi **autorizzati alla intermediazione** potessero predisporre uno sportello dedicato al lavoro autonomo nel quale erogare attività raccolta di domanda e offerta di lavoro e alla fornitura di informazioni, a professionisti e a imprese, in merito alle procedure per l'avvio di un'attività autonoma e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, alle agevolazioni pubbliche sia nazionali sia locali e alle opportunità di credito. Attraverso lo strumento della convenzione il legislatore mirava a coinvolgere una molteplicità di soggetti del mondo professionale, a cominciare dai soggetti rappresentativi.

**Gli sportelli per il lavoro autonomo dei centri dell'impiego sono però rimasti sulla carta e non hanno trovato ancora disciplina specifica di attuazione.**

Occorrono pertanto misure mirate basate sulla costruzione e progettazione di sportelli dedicati al lavoro autonomo presso i centri per l'impiego. Un intervento, quest'ultimo, che



potrà favorire anche una **maggiore sinergia tra associazioni del settore libero-professionale** e agenzie delle politiche attive, secondo un **modello di partenariato** che determina da sempre ottimi risultati negli altri Paesi europei, e che può contribuire a rendere più efficaci, ed al contempo meno burocratizzate, le amministrazioni coinvolte in questo servizio. Un’efficace riforma delle politiche attive, infatti, passa necessariamente attraverso uno snellimento delle strutture e delle procedure che faccia leva sulle competenze offerte dalle forze sociali.

*Fringe benefits e problema del welfare dei lavoratori autonomi* – Con riferimento al tema del *welfare* aziendale e al sostegno del potere d’acquisto dei lavoratori, la legge di bilancio 2024 (l. 30 dicembre 2023, n. 213) ha previsto, per il solo 2024, l’innalzamento a 1.000 euro della soglia di non imponibilità per l’assegnazione di *fringe benefit* ai lavoratori dipendenti, con un aumento a 2.000 euro in presenza di figli a carico. Inoltre, ha correttamente ampliato le prestazioni che possono essere rimborsate, estendendole anche alle spese per le utenze domestiche, a quelle per l’affitto e agli interessi sul mutuo della prima casa.

Abbiamo sempre sostenuto l’importanza di tali misure per il contrastare il calo del potere di acquisto dei lavoratori e ne segnaliamo il rilievo strategico per la generalità dei lavoratori, in particolare negli ultimi anni nei quali la spirale inflattiva ha avuto un forte impatto, erodendo i salari. Dobbiamo, tuttavia, evidenziare che i **frequenti mutamenti normativi della misura** – le soglie, la platea dei beneficiari e le prestazioni, sono state modificate ogni anno – **non hanno consentito che l’istituto si diffondesse pienamente.**

Riteniamo che un intervento a regime sulla soglia fissata dall’art. 51 del TUIR sia fondamentale per **permettere ai datori di lavoro un’adeguata pianificazione dei budget e delle somme da destinare a tale finalità**, dando un ulteriore sollievo ai lavoratori dipendenti e alle loro famiglie per contrastare gli effetti dell’inflazione. Pertanto, il disegno di legge al Vostro esame avrebbe potuto rappresentare lo strumento più idoneo per **adeguare, in maniera strutturale, la soglia oggi anacronistica dei 258,23 euro**, stabilita dall’art. 51 del TUIR.

Più in generale crediamo che gli interventi di promozione e sostegno al *welfare* aziendale a favore dei dipendenti e delle loro famiglie andrebbero accompagnati, in un’ottica di equità tra categorie di lavoratori, dal **parallelo impegno per il consolidamento delle reti di assistenza mutualistica tra professionisti e lavoratori autonomi**. Infatti, questi ultimi, sono strutturalmente esclusi dai sistemi di *welfare* integrativo, mentre la protezione sociale è affidata in via esclusiva alle casse pubbliche. In questo contesto, le reti associative per l’erogazione di prestazioni assistenziali possono rappresentare un **fondamentale supporto, in una fase di particolare contrazione dei redditi della categoria.**

Nello specifico segnaliamo che attualmente l’art. del 51 TUIR riconosce ai soli lavoratori dipendenti i benefici fiscali per le spese derivanti dalla partecipazione ad enti con

finalità socio-sanitarie. Questa disparità di trattamento non è oggi giustificabile, e manifesta tutta la sua irrazionalità proprio nel settore degli studi professionali, nel quale il datore di lavoro è nella massima parte dei casi un singolo professionista il cui reddito personale si colloca su fasce medie rispetto alla curva dei redditi, e che dunque condivide con i propri dipendenti le medesime condizioni economiche ed esigenze di tutela.

Si tratta di una questione decisiva per i liberi professionisti, che dovrà trovare un adeguato momento di riflessione per interventi a più ampio raggio volti a **sviluppare un sistema di protezione sociale dei lavoratori autonomi liberi professionisti**.

\* \* \*

Il disegno di legge al Vostro esame corregge ed aggiorna la normativa in materia di lavoro per renderla più snella, e adatta alle trasformazioni del mercato del lavoro. Allo stesso tempo le norme introdotte lasciano aperte alcune questioni rilevanti per il mercato del lavoro, per le imprese e per i lavoratori. Con particolare riferimento al comparto del lavoro autonomo libero-professionale, auspichiamo che i temi prioritari che Vi abbiamo rappresentato possano essere tenuti in considerazione dal Parlamento nel corso dell'esame.