



A tutte le Aziende Clienti

SPECIALE DECRETO LAVORO

Rif. normativi:

D.L. 04 maggio 2023, n. 48

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, c.d. Decreto Lavoro, contenente “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”.

Le disposizioni contenute nel Decreto sono in vigore dal 05 maggio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si riepilogano di seguito le principali disposizioni del Decreto per il lavoro e l’amministrazione del personale, tra le quali segnaliamo:

- Art. 10 Incentivi connessi all'assegno di inclusione
- Art. 14 Modifiche al D.Lgs. 81/2008
- 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. 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. 39 Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti
- Art. 40 Misure fiscali per il welfare aziendale

Seguiranno circolari mirate di approfondimento per i temi sopra elencati.

Per Vostro approfondimento si allega una descrizione sintetica di tutti gli articoli del Decreto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Il Settore Lavoro & Previdenza di Studio Negri e Associati



Articolo	Contenuto
Articolo 1	<p>Assegno di inclusione</p> <p>In sostituzione del reddito di cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.</p>
Articolo 2	<p>Beneficiari assegno di inclusione</p> <p>L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari:</p> <ul style="list-style-type: none">- con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al D.P.C.M. 159/2013;- minorenni;- con almeno 60 anni di età. <p>I nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso dei seguenti requisiti.</p> <p>Requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno</p> <p>Il richiedente deve essere cumulativamente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. cittadino dell'UE o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale, di cui al D.Lgs. 251/2007;2. al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo;3. residente in Italia. Tale requisito è esteso ai componenti del nucleo familiare che rientrano nel parametro della scala di equivalenza. <p>Scala di equivalenza</p> <p>Il parametro della scala di equivalenza, corrispondente a una base di garanzia di inclusione per le fragilità che caratterizzano il nucleo, è pari a 1 ed è incrementato, fino a un massimo complessivo di 2,2, ulteriormente elevato a 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza.</p> <p>Condizione economica</p> <p>Il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Isee, in corso di validità, non superiore a 9.360 euro;2. un valore del reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, soglia moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in 7.560 euro annui, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza.3. un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini Isee, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini Imu non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;4. un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini Isee, non superiore a una soglia di 6.000 euro, accresciuta di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in



	<p>condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini Isee, presente nel nucleo.</p> <p>Godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita</p> <p>Il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;2. nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere. <p>Profili penali</p> <p>Il beneficiario dell'assegno di inclusione non deve essere soggetto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, ovvero essere stato condannato con sentenze definitive nei 10 anni precedenti la richiesta.</p> <p>Rapporti con le dimissioni</p> <p>In base al comma 3, non spetta l'assegno di inclusione per il nucleo familiare in cui un componente, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della conciliazione ex articolo 7, L. 604/1966.</p>
Articolo 3	<p>Beneficio economico dell'Assegno di inclusione</p> <p>Il beneficio economico dell'assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di 6.000 euro annui, ovvero di 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini Isee, fino a un massimo di 3.360 euro annui, ovvero di 1.800 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare.</p> <p>Il beneficio è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.</p> <p>Il beneficio economico è esente dall'Irpef.</p> <p>Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore a 480 euro annui.</p> <p>In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, il maggior reddito da lavoro</p>



	<p>percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui. Sono comunicati all'Inps, esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente. Il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'Isee per l'intera annualità.</p> <p>Il reddito derivante dall'attività è comunque comunicato dal lavoratore all'Inps entro 30 giorni dall'avvio della medesima secondo modalità definite dall'istituto. Qualora sia decorso il termine di giorni dall'avvio della attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che la comunicazione da parte del lavoratore sia stata resa, l'erogazione del beneficio è sospesa fintanto che tale obbligo non è ottemperato e comunque non oltre 3 mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade.</p> <p>L'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, è comunicata all'Inps entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio, secondo modalità definite dall'Istituto.</p> <p>Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività ed è comunicato entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni dell'assegno di inclusione per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio. Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre avendo a riferimento il trimestre precedente, e il reddito concorre per la parte eccedente 3.000 euro lordi annui.</p> <p>In caso di partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione comunque denominati, o di accettazione di offerte di lavoro anche di durata inferiore a 1 mese, la cumulabilità con il beneficio previsto dal presente articolo è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3.000 euro lordi.</p> <p>È fatto in ogni caso obbligo al beneficiario dell'assegno di inclusione di comunicare ogni variazione riguardante le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento, a pena di decadenza dal beneficio, entro quindici giorni dall'evento modificativo.</p> <p>In caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, l'interessato presenta entro un mese dalla variazione, a pena di decadenza dal beneficio, una dichiarazione sostitutiva unica, di seguito DSU, aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di Inps.</p>
Articolo 4	<p>Modalità di richiesta ed erogazione dell'Assegno di inclusione</p> <p>L'Assegno di inclusione è richiesto, anche presso i patronati, con modalità telematiche all'Inps, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste.</p> <p>L'Inps informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.</p> <p>Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.</p>



	Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato “Carta di inclusione”.
Articolo 5	Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il SIISL, realizzato dall'Inps, al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'assegno di inclusione.
Articolo 6	Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa I nuclei familiari beneficiari dell'assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire a un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di 1 o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.
Articolo 7	Controlli sull'Assegno di inclusione I controlli ispettivi sull'assegno di inclusione sono svolti dal personale ispettivo INL, dal personale ispettivo dell'Inps, nonché dalla G.d.F..
Articolo 8	Sanzioni e responsabilità penale Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il reddito di inclusione, ovvero il beneficio economico relativo al supporto per la formazione e il lavoro (articolo 12), rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da 2 a 6 anni. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio indicato al comma 1, è punita con la reclusione da 1 a 3 anni.
Articolo 9	Offerte di lavoro e compatibilità con l'assegno di inclusione Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione, attivabile al lavoro e preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche: a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale; b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno; c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015; d) si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto. Se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra 1 e 6 mesi, l'assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo residuo di fruizione, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio.
Articolo 10	Incentivi connessi all'assegno di inclusione



Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione spettano i seguenti incentivi.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscano l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Alle agenzie per il lavoro, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo.

Agli enti preposti e autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo (assunzione a tempo indeterminato) o un contributo pari al 80% dell'intero incentivo (assunzione a tempo determinato). Ai fini del riconoscimento del contributo, gli enti devono assicurare, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b), L. 68/1999.

Attività di lavoro autonomo

Ai beneficiari dell'assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio aggiuntivo pari a 6 mensilità dell'assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio aggiuntivo saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Condizioni generali per la fruizione

Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006. Le medesime agevolazioni non



	<p>spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.</p> <p>Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento UE n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", del Regolamento UE n. 1408/2013, Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", nel settore agricolo e del Regolamento UE n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis", nel settore della pesca e dell'acquacoltura.</p> <p>Le agevolazioni in commento sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, L. 197/2022 e dall'articolo 13, L. 68/1999.</p>
Articolo 11	<p>Coordinamento, monitoraggio e valutazione</p> <p>Il Mlps è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione dell'assegno di inclusione e predispone, annualmente, sentita l'Anpal per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione, che comprenda indicatori di risultato del programma, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.</p>
Articolo 12	<p>Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>È istituito, dal 1° settembre 2023, il supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.</p> <p>Nelle misure di supporto per la formazione e il lavoro rientrano anche:</p> <ul style="list-style-type: none">- il servizio civile universale di cui al D.Lgs. 40/2017;- i progetti utili alla collettività. <p>Il supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'Isee familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione. Il supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il reddito e la pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.</p> <p>A seguito della stipulazione del patto di servizio, l'interessato 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, anche da lui stesso individuati. In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di 12 mensilità, l'interessato riceve un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari a un importo mensile di 350 euro. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'Inps.</p>
Articolo 13	<p>Reddito di cittadinanza</p> <p>I percettori del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, nel rispetto</p>



	<p>delle previsioni di cui al D.L. 4/2019. È, altresì, fatto salvo il godimento degli incentivi di cui all'articolo 8, D.L. 4/2019, per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.</p> <p>A seguito della modifica introdotta all'articolo 1, comma 315, L. 197/2022, per tutto il 2023 i soggetti obbligati devono essere inseriti in una misura di politica attiva, ivi inclusi corsi di aggiornamento delle competenze o di riqualificazione professionale anche erogati attraverso tecnologie digitali, o nelle attività previste per il percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale individuate dai servizi competenti.</p> <p>Inoltre viene previsto, per i percettori del reddito di cittadinanza che, in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, non si applica il limite massimo di 7 mensilità previsto dal comma 313, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023.</p>
Articolo 14	<p>Modifiche al D.Lgs. 81/2008</p> <p>Al D.Lgs. 81/2008, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) le imprese devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, oltre che nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi;</p> <p>b) all'articolo 21, comma 1, lettera a), nelle disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis, cod. civ. e ai lavoratori autonomi, si aggiunge, all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, quello di <i>“idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV”</i>;</p> <p>c) il medico competente deve richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato;</p> <p>d) tra gli aspetti che dovranno essere regolamentati (il termine era il 30 giugno 2022) dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato - regioni in materia di formazione, il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, 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;</p> <p>e) nelle verifiche periodiche volte a valutare l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente;</p> <p>f) chiunque noleggi o conceda in uso deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa 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 presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo;</p> <p>g) il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro;</p>



	h) in caso di mancata formazione (attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008), il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.
Articolo 15	Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'INL: tali informazioni sono altresì rese disponibili alla G. di F. per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.
Articolo 16	Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano Al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, l'INL, nell'ambito del personale già in servizio, individua un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato che, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'Inps e dall'Inail, è impiegato sul territorio della regione siciliana nonché delle province autonome di Trento e di Bolzano.
Articolo 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 Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o 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, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito, presso il MIps, un fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024.
Articolo 18	Estensione della tutela Inail per attività didattiche Esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione Inail si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.
Articolo 19	Fondo nuove competenze È stato incrementato il Fondo nuove competenze: con le risorse saranno finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.
Articolo 22	Maggiorazione dell'assegno unico e universale Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30 euro mensili viene riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.
Articolo 23	Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali



	<p>È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da 10.000 a 50.000 euro).</p> <p>Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, L. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.</p>
Articolo 24	<p>Disciplina del contratto di lavoro a termine</p> <p>Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe, ovvero in caso di rinnovi, a prescindere dalla durata.</p> <p>Ora le causali di utilizzo consistono:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>Viene poi introdotto un nuovo comma 5-bis, articolo 19, D.Lgs. 81/2015, dove si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali e alla durata massima del singolo contratto non si applichino:</p> <ul style="list-style-type: none">- ai contratti stipulati dalle P.A.;- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, 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 <i>know-how</i>, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa; <p>a essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.</p>
Articolo 25	<p>Contratto di espansione</p> <p>All'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, dopo il comma 1-ter, è aggiunto il nuovo comma 1-quater: fino al 31 dicembre 2023, 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 di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.</p>
Articolo 26	<p>Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro</p> <p>Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/1997).</p> <p>In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-bis, che le informazioni di cui al comma 1, dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:</p>



	<ul style="list-style-type: none">- durata della prova (lettera h);- obblighi formativi (lettera i);- congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l);- preavviso (lettera m);- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);- programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o);- organizzazione orario imprevedibile (lettera p);- enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r); <p>possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.</p> <p>Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di 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.</p> <p>Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>
Articolo 27	<p>Incentivi all'occupazione giovanile</p> <p>Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione «NEET»;c) che siano registrati al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani. <p>L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (Bonus assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.</p> <p>In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore “NEET” assunto. L'incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.</p>



	<p>La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.</p> <p>A seguito della comunicazione di prenotazione dell'incentivo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'Inps non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.</p>
Articolo 28	<p>Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità</p> <p>Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, ODV, APS e Onlus per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate di cui all'articolo 104, comma 3, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020 e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.</p> <p>Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, da adottare entro il 1° marzo 2024.</p>
Articolo 29	<p>“Clausola di salvezza” per gli enti del terzo settore</p> <p>Viene modificata la disposizione, definita “<i>clausola di salvezza</i>” (articolo 16, comma 1, D.Lgs. 117/2017), relativamente ai rapporti di lavoro nel terzo settore, norma che prevede per i lavoratori del settore, da una parte, il diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, dall'altra, che la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non possa essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.</p> <p>In riferimento a tale disposizione, il D.L. 48/2023 in particolare prevede che tale proporzione possa non essere rispettata in caso di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle seguenti attività di interesse generale:</p> <ul style="list-style-type: none">- interventi e prestazioni sanitarie;



	<ul style="list-style-type: none">- formazione universitaria e <i>post</i> universitaria;- ricerca scientifica di particolare interesse sociale.
Articolo 30	Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione 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 di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.
Articolo 36	Lavoro marittimo Limitatamente alle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax, iscritte nel registro internazionale, adibite a traffici commerciali tra porti appartenenti al territorio nazionale, continentale e insulare, anche a seguito o in precedenza di un viaggio proveniente da o diretto verso un altro Stato, può derogarsi, per un periodo non superiore a 3 mesi, alle limitazioni di cui all'articolo 1, comma 5 (cabotaggio) e articolo 2, comma 1-ter (composizione equipaggio), D.L. 457/1997, attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.
Articolo 37	Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.
Articolo 39	Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Articolo 40	Misure fiscali per il welfare aziendale Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato Tuir, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.