

Decreto Lavoro 2023

D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito,
con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85

Daniele Bonaddio



Copyright © 2022 - Cesi Multimedia s.r.l.
Via V. Colonna 7, 20149 Milano
www.cesimultimedia.it

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

ISBN: 978-88-6279-397-1

Aggiornato al 8 agosto 2023

Sommar

Decreto Lavoro 2023: tutte le novità in sintesi	1
Novità in sintesi	1
Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro	6
Premessa	6
Assegno di inclusione	6
I beneficiari	6
Beneficio economico	9
Modalità di richiesta	10
Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa	11
Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare	11
Modifiche al Reddito e Pensione di Cittadinanza	14
Premessa	14
Reddito di Cittadinanza 2023	14
Reddito di Cittadinanza nel 2024	15
Il nuovo reddito di cittadinanza	15
Definizione dell'offerta congrua	16
Quanto dura	16
Pensione di Cittadinanza 2023	16
A chi spetta	16
A chi non spetta	17
Come si calcola	17
Interventi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi	18
Premessa	18
Gli obblighi di datore e dirigente	18
Tutela dei lavori di opere edili	19
Nuovi compiti del medico competente	19
Formazione sulla sicurezza	20
Le verifiche periodiche delle attrezzature	21
Obblighi dei noleggiatori e concedenti in uso	21
La formazione del datore di lavoro	21
Sanzioni per il datore di lavoro	22
Rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva	22
Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative	22
Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione	23
Ulteriori risorse per il Fondo Nuove Competenze	24
Premessa	24
Novità	24
Fondo Nuove Competenze	25
Come funziona	25
A chi si rivolge	26
Come funzionano gli accordi collettivi	26
Come presentare domanda	27

Documenti da allegare alla domanda	27
Esteso l'assegno unico e universale	29
Premessa	29
Beneficiari	29
Importo	29
Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno	30
Novità	30
Omesso versamento delle ritenute previdenziali	32
Premessa	32
Novità	32
La depenalizzazione.....	33
Termini di notifica delle violazioni	33
Effetto retroattivo	33
Modifiche al contratto di lavoro a termine	35
Premessa	35
Contratto a termine.....	35
Forma, durata e causali	36
Durata e causali.....	36
Proroghe rinnovi, intervalli e contratto assistito	37
Divieti e limiti di utilizzo	38
Limiti percentuali alle assunzioni a termine.....	38
Trattamento economico e contribuzione addizionale	39
Diritto di precedenza.....	39
Novità Decreto Lavoro 2023	40
Contratto di espansione fino al 2023	42
Premessa	42
Contratto di espansione	42
Piano di riconversione dell'azienda.....	42
Procedura di consultazione.....	43
Modalità e termini.....	43
Cosa deve contenere?	44
Esodo anticipato	44
Riqualificazione delle competenze dei lavoratori in organico.....	45
Legge di Bilancio 2022	45
Decreto Lavoro 2023.....	45
Soggetti interessati	45
Contratti sottoscritti nel 2022	46
Semplificazione degli obblighi di informazione nei contratti di lavoro	47
Premessa	47
Decreto Trasparenza.....	47
Semplificazione degli obblighi di informazione.....	47
Pubblicazione dei contratti collettivi	48
Incentivi all'occupazione giovanile.....	50
Premessa	50

Cumulabilità	50
Funzionamento.....	51
Monitoraggio e finanziamenti.....	51
Ampliato il voucher lavoro nel turismo fieristico e termale	53
Premessa	53
Limiti economici.....	54
Novità.....	55
Incrementato l'esonero parziale dei contributi previdenziali	56
Premessa	56
Beneficiari.....	56
Importo	57
Massimale INPS	57
Riduzione dei contributi INPS	57
Come funziona per la quattordicesima mensilità	57
Quanto dura lo sgravio.....	57
Cumulabilità con altri incentivi	58
Limite a 3.000 euro per i fringe benefit.....	59
Premessa	59
Novità del Decreto Lavoro 2023.....	59
Beneficiari.....	60
Verifica del limite	61
Tempistiche di erogazione	61
Disegno di legge in materia di lavoro: ulteriori misure	63
Novità in sintesi	63

Decreto Lavoro 2023: tutte le novità in sintesi

Il cd. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85, ha introdotto "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Il provvedimento, infatti, prevede interventi sulla normativa relativa ai contratti di lavoro a termine, sul taglio del cuneo fiscale, sulle misure di sostegno al reddito e sugli incentivi per l'assunzione di giovani. Modifiche, inoltre, sono riferite alla semplificazione degli obblighi informativi in merito al rapporto di lavoro, il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Novità in sintesi

Nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il D.L. n. 48/2023 (*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*), convertito in legge 3 luglio 2023, n. 85, approvato nel Consiglio dei Ministri del 1° maggio 2023. Numerose le novità: dall'introduzione dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro, alle modifiche riguardanti le nuove causali da apporre ai contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, passando per gli incentivi all'occupazione giovanile.

Di seguito, si fornisce una sintesi delle principali novità in tema di lavoro.



Argomento	Novità
Artt. 1 -11 – Assegno di inclusione	<p>L'Assegno di inclusione sarà istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.</p> <p>Si tratta di una 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> <p>L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia:</p> <ul style="list-style-type: none"> almeno un componente con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159; un minorenni o con almeno sessant'anni di età; <p>o;</p> <ul style="list-style-type: none"> un soggetto a cui è stata riconosciuta una patologia che dà luogo ad assegno per l'invalidità civile anche temporaneo.
Artt. 12 -13 – Supporto per la formazione e il lavoro	<p>Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, che fanno parte di nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione, è istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro, quale misura di sostegno economico per</p>



Argomento	Novità
	<p>l'attivazione lavorativa.</p> <p>Il Supporto per la formazione e il lavoro è riconosciuto alle persone tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui. Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere riconosciuto, per ciascun nucleo familiare come definito dall'art. 2, comma 5, ad un massimo di due persone, fermo restando il valore dell'ISEE di cui sopra. Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con l'Assegno di inclusione e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.</p>
<p>Artt. 14 -18 – Interventi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi</p>	<p>Si introducono “Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi”. Tra le novità più importanti è possibile annoverare: maggiori compiti al medico competente, più tutele per i lavori aventi ad oggetto opere edili e un maggior controllo dell'attività formativa sulla sicurezza, anche per il datore di lavoro. Ma non solo, è stato istituito un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e estesa la tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024.</p>
<p>Art. 19 – Fondo nuove competenze</p>	<p>Nel periodo di programmazione 2021/2027 sarà incrementato con nuove risorse per finanziare gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro, la retribuzione oraria e i contributi dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, ai sensi del comma 1 del citato art. 88 del D.L. n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.</p>
<p>Art. 22 – Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale</p>	<p>Con effetto dal 1° giugno 2023, la maggiorazione di 30 euro – prevista dall'art. 4, comma 8 del predetto decreto legislativo – è riconosciuta, altresì, 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.</p>
<p>Art. 23 – Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali</p>	<p>Modificata la formulazione della norma con l'obiettivo di mitigare la sanzione amministrativa da applicare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo non superiore a 10.000 euro annui, trascorsi tre mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.</p> <p>Infatti, se l'importo omesso non supera i 10.000 euro annui, la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro si sostituisce con quella da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.</p>
<p>Art. 24 – Modifiche al</p>	<p>Vengono previste nuove causali da apporre ai contratti a termine</p>



Argomento	Novità
contratto di lavoro a termine	di durata superiore ai 12 mesi. Pertanto, la stipulazione di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, il rinnovo ovvero la proroga dei contratti a termine oltre il limite dei 12 mesi di durata e, comunque, entro il termine massimo di 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi: nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015, in assenza della previsione della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 31 aprile 2024, ovvero in caso di sostituzione di altri lavoratori.
Art. 25 – Modifiche al contratto di espansione	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 con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.
Art. 26 – Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro	A decorrere dal 5 maggio 2023, l'onere informativo del datore di lavoro relativo a specifici elementi del rapporto di lavoro (il richiamo puntuale è al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.
Art. 27 – Incentivi all'occupazione giovanile	Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'art. 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, 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: <ul style="list-style-type: none"> • che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il 30esimo anno di età; • che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET"); • che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani. Il contributo riguarda le assunzioni di giovani lavoratori con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche nel caso in cui sia a scopo di somministrazione, e con un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.
Art. 28 – Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità	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



Argomento	Novità
	<p>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 di cui all'art. 4 del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione di cui all'art. 54 del predetto D.Lgs. n. 117 del 2017, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al D.Lgs. 4 dicembre 1997, n. 460, iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, 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.</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 Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024.</p>
<p>Art. 30 - Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendali e riorganizzazione</p>	<p>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 agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, 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.</p>
<p>Art. 36 - Disposizioni in materia di lavoro marittimo</p>	<p>Al fine di mitigare gli effetti negativi derivanti dalla contingente carenza di marittimi comunitari e per consentire la prosecuzione delle attività essenziali marittime, la continuità territoriale, la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare via mare, 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 tre mesi, alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 5 e art. 2, comma 1-ter del D.L. 30 dicembre 1997, n. 457, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30 attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di</p>



Argomento	Novità
	lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.
Art. 37 – Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale	Esclusivamente per questo settore, il tetto passa da 10.000 euro a 15.000 euro e se ne consente l'utilizzo alle aziende fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato, rispetto alla soglia ordinaria dei 10 assunti. Il limite di riferisce alla spesa della singola impresa per la totalità dei destinatari dei voucher lavoro nel corso dell'anno.
Art. 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 per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'art. 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Art. 40 – Misure fiscali per il welfare aziendale	Previsto innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione di beni e servizi anche per il 2023, ma solo per i lavoratori dipendenti con figli a carico. Dunque, l'accesso al bonus è subordinato al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il codice fiscale dei figli a carico. Anche quest'anno nel nuovo limite sono ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (pubblicato in G.U. 4 maggio 2023, n. 103) recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro riscrive la disciplina dei contratti di lavoro, delle misure di sostegno e inclusione delle famiglie e introduce nuovi incentivi per l'assunzione dei giovani. Diverse le decorrenze dei provvedimenti. Alcune saranno immediate, come quelle che riguardano le nuove causali dei rapporti di lavoro a termine, altre differite al 2024, come per l'introduzione dell'Assegno di inclusione, oppure il Supporto per la formazione e il lavoro, che partirà dal 1° settembre 2023. Questi due strumenti hanno lo scopo di contrastare la povertà, fragilità e l'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

Premessa

Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. 4 maggio 2023, n. 48 pubblicato in G.U. 4 maggio 2023, n. 103) interviene in particolar modo sulle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, ossia: **l'Assegno di inclusione** e il **Supporto per la formazione e il lavoro**.

Vediamo di seguito tutte le novità nello specifico.

Assegno di inclusione

L'assegno di inclusione sarà istituito, **a decorrere dal 1° gennaio 2024**, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.



Approfondimenti

Si tratta di una 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**.

I beneficiari

L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia:

- **almeno un componente con disabilità**, come definita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159;
 - un **minorenne o con almeno sessant'anni di età**, inseriti in programmi di cura e di assistenza, rimodulando la scala di equivalenza generale;
- o;
- un **sogetto a cui è stata riconosciuta una patologia** che dà luogo ad assegno per l'invalidità civile anche temporaneo.

I nuclei familiari di cui al precedente comma devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- con riferimento ai **requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno**, il componente che richiede la misura deve essere cumulativamente:
 - cittadino dell'Unione 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. 19 novembre 2007, n. 251;
 - al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo;
 - residente in Italia;
- con riferimento alla **condizione economica**, il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:
 - un **valore dell'indicatore di situazione economica equivalente**, di seguito ISEE, in corso di validità, **non superiore a euro 9.360**; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013;
 - un **valore del reddito familiare** inferiore ad una soglia di **euro 6.000 annui** moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui al comma 4. 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 euro 7.560 annui**, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza. Il predetto requisito anagrafico di 67 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ed è da intendersi come tale ovunque ricorra nel presente Capo. Dal reddito familiare, determinato ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013, sono detratti i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommati tutti quelli in corso di godimento, che saranno rilevati nell'ISEE, da parte degli stessi componenti, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi. Nel reddito familiare sono, inoltre, incluse le pensioni dirette e indirette, in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, con decorrenza successiva al periodo di riferimento dell'ISEE in corso di validità, fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013 in materia di ISEE corrente. Nel calcolo del reddito familiare di cui al presente articolo non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito di cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà. I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo che, ai sensi dell'articolo 36, comma 6, del decreto legislativo 28 febbraio 2021 n. 36, non costituiscono base imponibile ai fini fiscali 5 fino all'importo complessivo annuo di **euro 15.000**, sono inclusi nel valore del reddito familiare ai fini della valutazione della condizione economica del nucleo familiare;
 - un **valore del patrimonio immobiliare**, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a euro 150.000, **non superiore ad euro 30.000**;
 - un **valore del patrimonio mobiliare**, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di **euro 6.000**, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, **fino a un massimo di euro 10.000**, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di

euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo;

- con riferimento al **godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita**, il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:
 - 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 trentasei 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;
 - nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171, nonché di aeromobili di ogni genere come definiti dal regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, recante il "Codice della navigazione";
 - per il richiedente l'Assegno di inclusione, la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di sentenze definitive di condanna o adottate ai sensi dell'articolo 444 e seguenti del codice di procedura penale intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta, come indicate nell'articolo 8, comma 3.



Approfondimenti

Non ha diritto all'assegno di inclusione il componente del nucleo familiare disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il parametro della **scala di equivalenza**, di cui al comma 2, lettera b), n. 2), è pari a 1 per il nucleo familiare ed è incrementato:

- di **0,5** per un componente maggiorenne con carichi di cura;
- di **0,4** per ciascun altro componente ultrasessantenne o con disabilità o soggetto a cui è riconosciuta l'invalidità civile temporanea;
- di **0,15** per ciascun minore di età fino a due;
- dello **0,10** per ogni ulteriore minore di età oltre il secondo;

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. Non sono conteggiati nella scala di equivalenza i componenti per tutto il periodo in cui risiedono in strutture a totale carico pubblico.



Ricorda

L'assegno di inclusione è **compatibile** con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni di cui al presente articolo. Ai fini del diritto al beneficio e della definizione dell'ammontare del medesimo, gli emolumenti percepiti rilevano secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE.

Inoltre, riguardo all'obbligo di lavoro per gli "**occupabili**", si prevede che per le famiglie con **figli fino a 14 anni** esso operi solo con offerte di lavoro:

- entro 80 km di distanza dalla residenza;
- entro il limite del tempo di viaggio necessario pari 120 minuti (utilizzando mezzi di trasporto pubblico).

Lo stesso limite temporale viene aggiunto per le offerte di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione).

Beneficio economico

Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, **su base annua**, è composto da una **integrazione del reddito familiare**, come definito nel presente decreto, **fino alla soglia di euro 6.000 annui**, ovvero **euro 7.560 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.



Approfondimenti

Il beneficio economico è, altresì, composto da un'**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 ad un massimo di euro 3.360 annui**, ovvero **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. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare, di cui all'articolo 2, comma 2, lett. b), n. 2).

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**.

Il beneficio economico è **esente dal pagamento dell'IRPEF**, ai sensi dell'articolo 34, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, e si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri ai sensi dell'articolo 545 c.p.c.

Il beneficio economico **non può essere**, altresì, **inferiore ad euro 480 annui**.

A decorrere dall'anno 2026, gli importi del beneficio economico, le relative soglie dell'ISEE, del reddito familiare, sono **adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita**.



Approfondimenti

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 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. L'avvio dell'attività di lavoro dipendente è desunto dalle comunicazioni obbligatorie. Il reddito derivante dall'attività è comunque comunicato dal lavoratore all'INPS **entro 30 giorni dall'avvio della medesima secondo modalità definite dall'Istituto**, che mette l'informazione a disposizione del sistema informativo.

Qualora sia **decorso il termine di 30 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 tre mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade.



Attenzione

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 un mese, la cumulabilità con il beneficio previsto dal presente articolo è riconosciuta **entro il limite massimo annuo di 3.000 euro lordi**.

Modalità di richiesta

L'Assegno di inclusione è richiesto con **modalità telematiche all'INPS**, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste dal presente Capo, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità.

L'INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico di cui all'articolo, deve effettuare l'iscrizione **presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)**, al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale. La richiesta può essere presentata presso gli istituti di patronato di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152.



Ricorda

Il beneficio economico **decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione**, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

Il beneficio economico è erogato attraverso uno **strumento di pagamento elettronico ricaricabile**, denominato "**Carta di Inclusione**". In sede di prima applicazione e fino alla scadenza del termine contrattuale, l'emissione della Carta di Inclusione avviene in esecuzione del servizio affidato ai sensi dell'articolo 81, comma 35, lettera b), del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, relativamente alla carta acquisti, alle medesime condizioni economiche e per il numero delle carte elettroniche necessarie per l'erogazione del beneficio. In sede di nuovo affidamento del servizio di gestione, il numero delle carte deve comunque essere tale da garantire l'erogazione del beneficio suddivisa per ogni singolo componente maggiorenne del nucleo familiare.

Oltre che al soddisfacimento delle esigenze previste per la carta acquisti, la Carta di Inclusione permette di effettuare prelievi di contante **entro un limite mensile non superiore a 100 euro per un singolo individuo**, moltiplicato per la scala di equivalenza, e di effettuare un bonifico mensile in favore del locatore indicato nel contratto di locazione.

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 ad un **percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa**. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.



Approfondimenti

Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, di servizio civile universale di cui al D.Lgs. 6 marzo 2017, n. 40, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa di cui al presente articolo, **tutti i componenti il nucleo familiare**, maggiorenni ovvero anche minorenni, che abbiano assolto il diritto dovere all'istruzione e formazione ai sensi del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76 o che ne siano prosciolti, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, ferma restando, per il componente con disabilità, la possibilità di richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale.

Sono **esclusi** dai medesimi obblighi i beneficiari dell'Assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 60 anni, nonché i componenti con disabilità, ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato, e i componenti affetti da patologie oncologiche.

Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico, 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, è punita con la **reclusione da 1 a 3 anni**.



Approfondimenti

È disposta la **decadenza**, per tutto il nucleo familiare, **dall'Assegno di inclusione** quando uno dei componenti il nucleo familiare:

- non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;
- non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 4, salvi i casi di esonero;

- non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di ri-qualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nei quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;
- non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro;
- non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;
- viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni.

Supporto per la formazione e il lavoro

Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, che fanno parte di nuclei familiari che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione, è istituito, **dal 1° settembre 2023**, il **Supporto per la formazione e il lavoro**, quale misura di sostegno economico per l'attivazione lavorativa.



Approfondimenti

Il Supporto per la formazione e il lavoro è riconosciuto alle **persone tra 18 e 59 anni** in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'ISEE, in corso di validità, **non superiore a euro 6.000 annui**. Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere riconosciuto, per ciascun nucleo familiare come definito dall'articolo 2, comma 5, ad un massimo di due persone, fermo restando il valore dell'ISEE di cui sopra. Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con l'Assegno di inclusione e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Il beneficio economico è pari ad un **importo mensile di 350 euro**, erogato per **12 mensilità**, senza possibilità di rinnovo. Il beneficio economico, per il secondo richiedente, nell'ambito nel medesimo nucleo familiare, è pari a **175 euro**.

Il beneficio **decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione**, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale. Il beneficiario deve essere convocato presso il servizio per il lavoro competente entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, in mancanza, il beneficio economico è sospeso. L'erogazione del beneficio è comunque condizionata al rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, fermo restando l'obbligo di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione ai sensi del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76 o il relativo proscioglimento.

Il beneficio economico è erogato mediante **bonifico mensile**, da parte di INPS.

Il beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, è tenuto ad aderire ad un **percorso personalizzato di inserimento lavorativo**, mediante la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150. Il patto di servizio personalizzato può essere coordinato con i percorsi formativi previsti dal Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza.



Riferimenti normativi

- Codice di procedura civile, art. 545

- R.D. 30 marzo 1942, n. 327
- Legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 7
- Legge 12 marzo 1999, n. 68
- Legge 30 marzo 2001, n. 152
- D.Lgs. 18 luglio 2005, n. 171, art. 3, comma 1
- D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 251
- D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 81, comma 35, lettera b) (convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133)
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 40
- D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, art. 20
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 1 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Modifiche al Reddito e Pensione di Cittadinanza

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 13 introduce importanti modifiche in merito al Reddito e Pensione di Cittadinanza. In particolare è stato specificato che 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. Dopodiché, il Reddito di cittadinanza cesserà di esistere e sarà sostituito, dapprima dal Supporto per la formazione e il lavoro, in partenza a settembre 2023 come misura di avviamento al lavoro in cui la formazione diventa vincolante, e poi dall'Assegno per l'inclusione che entrerà in vigore nel 2024 e sarà rivolto ai nuclei familiari con figli, disabili oppure over 60. Rispristinata, invece, la Pensione di Cittadinanza, per i nuclei familiari composti dagli over 67 o da disabili, già in possesso dei requisiti per ottenere l'Assegno di Inclusione (ADI).

Premessa

Profonde modifiche per il Reddito e Pensione di Cittadinanza. In primis, **Reddito di cittadinanza** che cesserà di esistere e sarà sostituito da due strumenti:

- **Assegno per l'inclusione** che entrerà in vigore nel 2024 e sarà rivolto ai nuclei familiari con figli, disabili oppure over 60;
- **Supporto per la formazione e il lavoro**, in partenza a settembre 2023 come misura di avviamento al lavoro in cui la formazione diventa vincolante.

Mentre il Decreto Lavoro ripristina la **Pensione di Cittadinanza**, per i nuclei familiari composti dagli **over 67 o da disabili**, già in possesso dei requisiti per ottenere l'Assegno di Inclusione (ADI). Si tratta di **un'integrazione del reddito familiare che parte da 630 euro al mese**. Sarà in vigore dal **1° gennaio 2024**.

Reddito di Cittadinanza 2023

Il Reddito di Cittadinanza, dopo gli interventi del governo Meloni con il Decreto Lavoro, diventerà il **supporto per la formazione e il lavoro**. Partirà il **1° settembre 2023** e consisterà in un'indennità di **350 euro mensili per un massimo di 12 mesi** solo per chi parteciperà a programmi di formazione e progetti utili alla collettività.



Approfondimenti

Il **supporto per la formazione e il lavoro** sarà utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa **tra 18 e 59 anni** in condizioni di povertà assoluta, con un valore dell'**Isee familiare non superiore a euro 6.000 annui**, che non hanno i requisiti per accedere all'**Assegno di inclusione**. Può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza. L'interessato è tenuto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

Dopo aver stipulato il **Patto di servizio**, si possono ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro per specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati. Inoltre, si possono anche autonomamente individuare progetti di formazione, rientranti nel novero di quelli indicati al primo periodo, ai quali essere ammesso.



Attenzione

In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per **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.

Reddito di Cittadinanza nel 2024

A fine anno verrà accantonato il **Reddito di Cittadinanza** che, come ha stabilito il nuovo Decreto Lavoro, dal **1° gennaio 2024** diventerà **Assegno di inclusione**. Potranno richiedere il nuovo sussidio i nuclei familiari che rispettano i requisiti e sono quindi composti da persone appartenenti ad almeno una di queste categorie:

- disabili;
- minorenni;
- over 60.



Approfondimenti

Dopo il superamento del Reddito di Cittadinanza, l'introduzione dell'Assegno di inclusione a partire dal 2024, prevede che i parametri Isee per accedere al beneficio siano in linea con quelli previsti per la pensione e il reddito di cittadinanza: il tetto sarà di **9.360 euro** all'anno, ovvero **30.000 euro** all'anno in caso valore del patrimonio immobiliare (esclusa la prima casa, se ha un valore non superiore a 150mila euro).

Viene però ritoccata la **scala di equivalenza** sulla quale sono parametrati i **requisiti** reddituali per accedere al sussidio e l'ammontare finale dell'importo. Si tratterà di un "punteggio" associato a ciascun componente del nucleo familiare, che fa crescere la **soglia di reddito** ammessa o il valore del beneficio quanto più è numerosa la famiglia o più critica è la sua situazione. Nell'ultima versione, acquista un peso più rilevante la presenza di un ulteriore componente con disabilità o non autosufficiente (che "vale" da solo 0,5 punti).

Il nuovo reddito di cittadinanza

L'importo dell'**Assegno di inclusione** può arrivare fino a **6.000 euro all'anno** (500 euro al mese), a cui si potrà aggiungere l'eventuale **contributo per l'affitto** (in caso di locazioni in regola) **fino a 3.360 euro** all'anno (280 al mese).



Attenzione

L'assegno di inclusione può arrivare a **7.560 euro all'anno** (630 euro al mese moltiplicati per i parametri della scala di equivalenza), in uno di questi casi, ovvero se il nucleo familiare è composto da:

- tutti over 67;
- persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

In questi casi l'eventuale **contributo affitto scende però a 1.800 euro l'anno** (150 al mese). Il beneficio è erogato per **18 mesi**. Poi dopo un mese di stop, è rinnovato per ulteriori periodi di 12 mesi.

Definizione dell'offerta congrua

Un'altra importante novità che riguarda il superamento del Reddito di Cittadinanza, nel nuovo Decreto Lavoro, riguarda la definizione dell'**offerta di lavoro congrua** che, se rifiutata, fa perdere l'assegno di inclusione. Dal 2024 i beneficiari abili al lavoro sono tenuti ad accettare in tutta Italia:

- un rapporto a tempo indeterminato o a termine di durata oltre i 12 mesi;
- un lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno;
- una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il beneficiario ricevesse un'offerta di contratto inferiore a 12 mesi, ma non inferiore a un mese, il luogo di lavoro **non deve essere distante più di 80 km dalla propria residenza**. Per i contratti di durata tra uno e sei mesi, inoltre, l'assegno di inclusione viene sospeso.

Quanto dura

La Legge di Bilancio 2023 è stata il primo passo che ha portato il governo Meloni prima a modificare e poi a superare il reddito di cittadinanza. Già da quest'anno, infatti, è previsto che il sussidio possa essere riconosciuto ai percettori che ne hanno diritto nel **limite massimo di 7 mensilità**.

Pensione di Cittadinanza 2023

La Pensione di Cittadinanza è un sussidio con un importo base di **630 euro per 12 mensilità**, per un totale di **7.560 euro annui**, rivolto ai nuclei familiari beneficiari all'**Assegno di inclusione (ADI)**, composti **da una o più persone con età dai 67 anni in su**. Viene concessa anche se in famiglia convivono uno o più **disabili gravi o non autosufficienti** e senza limiti di età.

Reintrodotta dal **Decreto Lavoro 2023**, la Pensione di Cittadinanza sarà avviata dal 1° gennaio 2024 insieme all'**Assegno di inclusione (ADI)**. Ovvero, la misura che dal prossimo anno prenderà il posto del **Reddito di Cittadinanza**, insieme al Supporto per la formazione e il lavoro.

A chi spetta

La Pensione di Cittadinanza spetta alle famiglie beneficiarie dell'**Assegno di inclusione** (che dal 2024 sostituirà il Reddito di cittadinanza) se:

- nel nucleo familiare è presente almeno una persona **con età dai 67 anni in su**, oppure una persona **con disabilità**;
- **ISEE non è superiore a 9.360 euro** e il reddito familiare è **pari a non più di 7.560 euro**. A questo tetto si aggiungono fino a 3.360 euro all'anno in caso di affitto e l'importo deve essere moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza dell'indicatore della situazione economica che vi spieghiamo più avanti.



Attenzione

Rispetto all'**Assegno di Inclusione** che fissa il limite a 30.000 euro relativamente al **patrimonio immobiliare**, la Pensione di Cittadinanza prevede un tetto massimo di **10.000 euro** di valore (*esclusa la fissa dimora*).

A chi non spetta

Non possono ricevere la nuova pensione di cittadinanza, pur avendo i requisiti sopra indicati, nel caso in cui un **componente del nucleo familiare** è intestatario a qualunque titolo o ha piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, nonché navi e imbarcazioni da diporto o di aeromobili di ogni genere.

Come si calcola

Per aver diritto alla Pensione di Cittadinanza, bisogna avere un **valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di 7.560 euro annui** moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Il parametro della scala di equivalenza **è pari a 1** per il nucleo familiare ed è incrementato:

- **di 0,4** per un componente maggiorenne con carichi di cura;
- **fino a un massimo complessivo di 2,2** in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza.



Riferimenti normativi

- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 13 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Interventi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi

Il cd. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) al Capo II introduce "Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi". Tra le novità più importanti è possibile annoverare: maggiori compiti al medico competente, più tutele per i lavori aventi ad oggetto opere edili e un maggior controllo dell'attività formativa sulla sicurezza, anche per il datore di lavoro. Ma non solo, è stato istituito un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e estesa la tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024.

Premessa

Negli ultimi anni il D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. sulla Sicurezza) ha subito diverse modifiche, l'ultima in ordine di tempo è stata ad opera della Legge 17 dicembre 2021, n. 215 recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

Ora, a distanza di meno di due anni, si interviene nuovamente apportando ulteriori modifiche normative che vanno ad incidere in maniera chirurgica sugli artt.: 18 – 21 – 25 – 37 – 71 – 72 – 73 – 87.

Inoltre, il Governo è intervenuto in materia di:

- rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva;
- 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;
- estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

Gli obblighi di datore e dirigente

Il primo articolo oggetto di modifiche è stato l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 rubricato "**Obblighi del datore di lavoro e del dirigente**".



Approfondimenti

Le modifiche vanno ad ampliare il campo di azione relativo alla figura del **medico competente**, i cui compiti non sono più relegati alla sola sorveglianza sanitaria prevista dal TUSL ma, si diversificano in relazione all'azienda, al tipo di lavorazioni eseguite attraverso una valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa con l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati.

A questo punto i datori di lavoro sono obbligati ad una **valutazione dei rischi sanitari ad hoc** per ogni singola azienda o, addirittura, per la singola unità produttiva all'interno della stessa azienda poi-

ché, i rischi di un lavoratore addetto al reparto verniciatura non possono essere certamente gli stessi di un lavoratore esposto ad agenti chimici o alle radiazioni.

Tutela dei lavori di opere edili

Il secondo articolo oggetto di modifiche è l'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 rubricato "**Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi**".

Le modifiche hanno comportato l'aggiunta alla fine del comma 1, lettera a) del seguente periodo: "*nonché idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV*".

La vecchia formulazione dell'art. 21 nella nozione di lavoratore soggetto alle tutele del D.Lgs. n. 81/2008 inseriva qualunque soggetto svolgesse un'attività lavorativa indipendentemente dalla tipologia contrattuale con particolare riferimento ai **lavoratori autonomi**, i componenti delle imprese familiari, i piccoli imprenditori ed i soci delle società semplici, ovvero quei soggetti che per la natura contrattuale adottata potevano avere minori garanzie in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.



Novità

La nuova formulazione della lett. a) alle precedenti tutele previste dal titolo III, ovvero l'uso delle attrezzature di lavoro e dei **dispositivi di protezione individuali** aggiunge le tutele del titolo IV avente ad oggetto i **cantieri temporanei o mobili** inserendo tutti i lavori aventi ad oggetto **opere edili**.

Anche l'inserimento del titolo IV nella nuova formulazione dell'art. 21 si innesta nel solco delle modifiche inserite con la Legge n. 215/2021, difatti il legislatore ben conscio che la maggior parte degli infortuni sul lavoro si verificano nell'ambito dell'edilizia e, soprattutto che **oltre il 90% delle imprese edili sottoposte a controllo nell'ultimo biennio** hanno mostrato serie criticità in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è intervenuto a tutela dei lavoratori autonomi o familiari ritenendoli particolarmente esposti agli infortuni proprio in ragione della natura dei loro contratti di lavoro.

Nuovi compiti del medico competente

L'art. 25 rubricato "**Obblighi del medico competente**" è uno di quelli che ha subito le modifiche più corpose.

Nella formulazione originaria l'articolo elenca analiticamente **tutti i compiti che il medico competente** deve svolgere in azienda.



Approfondimenti

La riforma ha interessato il comma 1, lett. e) – n) con l'inserimento delle nuove lett. *ebis*) e *nbis*) le quali recitano testualmente:

- *ebis*): "in occasione delle **visite di assunzione**, richiede 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";

- *n-bis*): “in caso di **impedimento per gravi e motivate ragioni**, (il medico competente n.d.a.) comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all’articolo 38, per l’adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.”.

Con la riforma del presente articolo la figura del medico competente assume finalmente un ruolo centrale nell’ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il legislatore, con la riforma degli artt. 18 e 25 ha voluto evidenziare l’importanza della **figura del medico competente** ampliando i suoi compiti e, le relative responsabilità, e soprattutto, colmando un vuoto normativo con l’inserimento all’interno dell’art. 25, comma 1, delle lett. e-bis), e n- bis).

Con la prima si è voluto creare un vero e proprio **fascicolo sanitario del lavoratore** che, nel caso in cui nel corso della sua attività lavorativa dovesse cambiare lavoro, circostanza oramai all’ordine del giorno, all’atto della nuova assunzione e della relativa visita medica verrà richiesto, dal medico competente, al precedente datore di lavoro al fine di valutare il nuovo giudizio di idoneità per le mansioni assegnate.

Invece con l’inserimento della lett. n-bis), nell’ottica del nuovo ruolo centrale assegnato al medico competente si è stabilito che in caso di sua assenza prolungata deve comunicare il nominativo di un sostituto, come del resto avviene per i medici di base, al fine di assicurare una continuità assistenziale sui luoghi di lavoro.

Formazione sulla sicurezza

Il quarto articolo oggetto di modifiche è l’art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 rubricato “**Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**”.



Approfondimenti

Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all’accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l’individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l’individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, alla lett. b) sopra citata è stata aggiunta la nuova lett. **b-bis**) la quale recita:

- “b-bis) 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”.

L’intenzione del legislatore è quella di puntare in maniera decisa sulla **formazione dei lavoratori** perché un lavoratore formato ed informato dei rischi connessi al proprio lavoro ha meno possibilità di infortunarsi.

La Legge n. 215/2021 sempre nell'art. 37, comma 7, ha stabilito che anche il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti devono ricevere **un'adeguata e specifica formazione** ed un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo.

L'ulteriore riforma dell'art. 37 con l'inserimento al comma 2 lett. "b-bis) assegna alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano il compito di monitorare l'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.

Le verifiche periodiche delle attrezzature

Il quinto articolo oggetto di modifiche è l'art. 71 del D.Lgs. n. 81/2008 rubricato "**Obblighi del datore di lavoro**" e riformato nella parte che prevede le **verifiche periodiche delle attrezzature** cui il datore di lavoro deve provvedere.

In particolare è stato modificato il solo comma 12 del predetto articolo il quale conferisce ai soggetti privati abilitati ai controlli la qualifica di incaricati di pubblico servizio ed a seguito della modifica risponderanno direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente e non più alla struttura pubblica titolare della funzione, come prevista dalla precedente formulazione.

Obblighi dei noleggiatori e concedenti in uso

L'art. 72 rubricato "**Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso**" è inserito nel Titolo III uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale – Capo I Uso delle attrezzature di lavoro del D.Lgs. 81/2008.

La riforma ha interessato il comma 2 del predetto articolo che è stato sostituito con il presente:

- *"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 all'utilizzo".*

Lo scopo della novella normativa è quello di far sì che il soggetto che noleggia o, prende in concessione d'uso un'attrezzatura, deve consegnare al noleggiatore un'**autocertificazione**, che quest'ultimo è obbligato a conservare per l'intero periodo della concessione del mezzo o dell'attrezzatura, con la quale attesta l'avvenuta formazione e addestramento specifico dei soggetti individuati all'utilizzo, formazione ed addestramento che devono essere espletati conformemente alle disposizioni del presente Titolo III del D.Lgs. 81/2008.

La formazione del datore di lavoro

La novella al presente articolo ha riguardato l'inserimento dopo il comma 4 del nuovo comma 4-bis il quale recita:

- *"il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono **conoscenze particolari** di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro".*

Anche la presente modifica è una logica conseguenza delle novità normative introdotte con la Legge n. 215/2021 ed in particolare la parte riguardante la formazione del datore di lavoro.

Sanzioni per il datore di lavoro

L'ultimo articolo oggetto di modifiche è il comma 2. lett. c) l'art. 87 "**Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso**".



Novità

Al predetto articolo alla lett. c) è stato aggiunto il richiamo **all'art. 73, comma 4-bis** che prevede le sanzioni da irrogare al datore di lavoro che non ottempera il disposto normativo previsto dal precedente articolo innanzi commentato.

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'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Le informazioni sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative

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 Ministero del lavoro delle politiche sociali, 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**.

I requisiti e le modalità per l'accesso al Fondo, nonché la quantificazione del sostegno erogato, cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per gli assicurati, ai sensi dell'art. 85, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito e con il Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione

Allo scopo di valutare l'impatto **dell'estensione della tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti**, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione di cui all'art. 1, terzo comma, del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 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.

Ai fini dell'applicazione della previsione di cui al comma 1, sono compresi nell'assicurazione, se non già previsti dall'art. 4, comma 1, n. 5, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, le seguenti categorie:

- il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
- gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;
- gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;
- gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.



Riferimenti normativi

- Legge 17 dicembre 2021, n. 215
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81
- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124

Ulteriori risorse per il Fondo Nuove Competenze

Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023) all'articolo 19 prevede un intervento relativo al Fondo Nuove Competenze. In particolare, nel periodo di programmazione 2021/2027 sarà incrementato con nuove risorse per finanziare gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro, la retribuzione oraria e i contributi dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del D.L. n. 34/2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Premessa

È operativo anche nel **2023** il Fondo Nuove Competenze che rimborsa le spese sostenute dalle imprese **per la formazione dei propri dipendenti** finalizzata ad aumentare le loro competenze, purché le ore di formazione siano realizzate durante l'orario di lavoro.

Gestito dall'ANPAL, il Fondo Nuove Competenze è stato finanziato inizialmente con **1 miliardo di euro**. Poi sono stati aggiunti ulteriori 180 milioni di euro con il decreto n. 31 del 24 febbraio 2023. Infine, il Decreto Milleproroghe ha messo a disposizione altre risorse pari a **230 milioni di euro** e il Decreto Lavoro 2023 ha previsto nuove linee di finanziamento per il Fondo nel 2023.

Novità

Il **Fondo Nuove Competenze** sarà finanziato con nuove risorse. Questa una delle novità in arrivo con il nuovo decreto lavoro, che il Consiglio dei Ministri ha approvato il 1° maggio 2023.

In particolare, il Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, è incrementato, nel **periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea**, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione. Al finanziamento del Fondo possono concorrere, altresì, le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO), nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.



Ricorda

Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le **intese sottoscritte a decorrere dal 2023**, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del D.L. n. 34 del 2020. Le intese sono 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**, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Fondo Nuove Competenze

Il Fondo Nuove Competenze è uno strumento di politica attiva, cofinanziato dal **Fondo Sociale Europeo** che permette alle imprese di **adeguare le competenze dei propri lavoratori**. In particolare i lavoratori possono seguire percorsi di formazione **durante l'orario lavorativo** e le ore di stipendio del personale dedicate alla formazione sono a carico del fondo, grazie ai contributi dello Stato e del **FSE – PON SPAO**, gestito da **ANPAL**.

In sostanza l'azienda, non solo non paga la formazione, ma riceve anche un rimborso per coprire il costo **delle ore di lavoro "perse"** perché destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori (inclusi i contributi previdenziali e assistenziali). L'obiettivo è sostenere aziende e lavoratori nella fase post pandemia da Covid, attraverso lo sviluppo di competenze e una formazione mirata alla persona, soddisfacendo i **fabbisogni emergenti delle imprese**.

Come funziona

Con le risorse del Fondo Nuove Competenze (FNC) viene ricompensato **il mancato guadagno** delle imprese che impiegano ore di lavoro in formazione, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il contributo massimo complessivo riconoscibile per ciascuna istanza non può eccedere **i 10 milioni di euro**. Come disciplinato dal Decreto 22 settembre 2022 del Ministero del Lavoro, il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori, secondo le seguenti modalità:

- la **retribuzione oraria** è finanziata dal FNC per un ammontare **pari al 60% del totale**. La retribuzione oraria è calcolata a partire dalla retribuzione teorica mensile comunicata dal datore di lavoro all'INPS riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo, moltiplicata per 12 mensilità e suddivisa per 1.720 ore considerate un tempo lavorativo annuo standard. Per chiarimenti su come calcolare il costo del lavoro e quali sono i criteri di verifica applicati da ANPAL, si veda come da decreto n. 275 del 23 settembre 2022;
- gli **oneri** relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione sono **rimborsati per intero**, inclusivi della quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al FNC. Gli oneri sono calcolati come quota oraria contributiva ottenuta applicando l'aliquota contributiva alla retribuzione oraria;
- **la quota di retribuzione oraria è rimborsata per intero** in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, una riduzione del normale orario di lavoro, parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale che operi per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda. Tali accordi devono prevedere una riduzione di almeno un'ora del normale orario di lavoro settimanale.

A chi si rivolge

Il Fondo Nuove Competenze si rivolge ai **datori di lavoro privati**, incluse le società a partecipazione pubblica, che abbiano sottoscritto **entro il 27 marzo 2023** accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro finalizzati a percorsi formativi di accrescimento delle professionalità dei lavoratori in specifici ambiti, **da realizzarsi anche nel corso dell'annualità 2023**.

Tali datori di lavoro:

- devono essere **in regola sotto il profilo contributivo, fiscale e assistenziale**;
- non devono trovarsi in condizione di **liquidazione, fallimento, cessazione di attività, concordato preventivo** o in procedimenti finalizzati alla dichiarazione di una di tali situazioni;
- non devono avere **contenziosi giudiziari o stragiudiziali con ANPAL** riguardanti contributi pubblici.

Si intendono per società a partecipazione pubblica, le società a controllo pubblico, nonché le altre società partecipate direttamente da amministrazioni pubbliche o da società a controllo pubblico.

Come funzionano gli accordi collettivi

Gli accordi collettivi sono quelli previsti ai sensi dell'articolo 88, comma 1 del Decreto Rilancio e dell'articolo 4 del Decreto Agosto e servono a rispondere alle esigenze dei datori di lavoro a seguito di mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. In particolare, gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono:

- essere stati sottoscritti dal 3 novembre 2022 ed **entro il 27 marzo 2023** (non più il 31 dicembre 2022);
- **specificare il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento** e il **numero di ore dell'orario di lavoro** da destinare al progetto formativo. Il limite minimo delle ore per ogni lavoratore è di 40, mentre quello massimo è pari a 200;
- **indicare il periodo entro il quale realizzare le attività formative** che, unitamente alla relativa rendicontazione, dovranno concludersi entro e non oltre 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza. Il datore di lavoro, inoltre, al momento della presentazione dell'istanza, può optare per lo svolgimento della formazione nei 110 giorni dall'approvazione della domanda e provvedere alla rendicontazione nei 40 giorni dalla conclusione dei percorsi di sviluppo delle competenze. Nel *paragrafo 7 e 8* del bando ANPAL 2022, aggiornati dal decreto del Commissario Straordinario n. 345 del 12 dicembre 2022, vengono specificati i dettagli su come erogare le attività formative e come attestare le competenze acquisite. A chiarire i passaggi per gli Enti formativi, nel caso in cui le Regioni non abbiano stilato gli appositi elenchi, è anche la nota integrativa n. 4360 del 5 aprile 2023;
- **presentare il progetto formativo** che individui i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze;
- **indicare il fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze** dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di un accordo di sviluppo per progetti di investimento strategico o nel caso del ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale.



Ricorda

Inoltre, gli accordi collettivi devono specificare anche i processi per cui è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della **transizione digitale ed ecologica**.

I processi devono prevedere **innovazioni**:

- **nella produzione e commercializzazione di beni e servizi** che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;
- per l'**efficientamento energetico** e l'uso di **fonti sostenibili**;
- volte alla **promozione dell'economia circolare**, alla **riduzione di sprechi** e al corretto **trattamento di scarti e rifiuti**, incluso trattamento acque;
- per la produzione e commercializzazione di beni e servizi a **ridotto impatto ambientale**;
- volte alla **produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi** nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica;
- per la promozione della **sensibilità ecologica**, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.

Vi aggiorneremo non appena vi saranno, invece, novità sul bando 2023 per accedere alle risorse del Fondo Nuove Competenze.

Come presentare domanda

L'istanza può essere presentata dal legale rappresentante o suo delegato tramite l'accesso con SPID, CIE o CNS alla **piattaforma informatica dedicata MyANPAL** secondo i criteri stabiliti dal **bando ANPAL 2022**.



Approfondimenti

L'eventuale delega doveva essere fatta per iscritto ed essere allegata alla domanda di contributo. L'istruttoria delle istanze di contributo nel 2022 viene gestita da **ANPAL** secondo il criterio cronologico di presentazione delle domande.

Documenti da allegare alla domanda

Secondo quanto stabilito dall'avviso ANPAL per il 2022/2023, nella domanda vanno inserite le seguenti informazioni:

- anagrafica del **datore di lavoro**;
- anagrafica dell'**ente formativo** e dell'ente che esegue l'attestazione delle competenze acquisite, se diverso dal precedente;
- **accordo collettivo** di rimodulazione;
- **progetto formativo** per l'accrescimento delle competenze;
- **dettaglio dei lavoratori coinvolti** con indicazione dei codici fiscali, del numero di ore di riduzione dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze e valore del costo del lavoro stimato.

All'istanza da inserire nella piattaforma informatica dovrà essere allegata la seguente documentazione:

- **accordo collettivo conforme** a quanto stabilito dal bando ANPAL 2022 come integrato anche dal decreto n. 31 del 24 febbraio 2023;
- **eventuale delega** del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegato e del delegante.

Le attività formative e la relativa rendicontazione, salvo diversa indicazione da parte di ANPAL, dovranno concludersi, a pena di inammissibilità del contributo, **entro e non oltre 150 giorni** dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza.



Riferimenti normativi

- D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 88 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77)
- D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, art. 11-ter, comma 2 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215)
- D.M 22 settembre 2022
- Decreto 24 febbraio 2023, n. 31

Esteso l'assegno unico e universale

Il "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 22 prevede una sostanziale modifica per quanto riguarda l'assegno unico e universale per i figli a carico, di cui al D.Lgs. n. 230/2021. In particolare, con effetto dal 1° giugno 2023, la maggiorazione di 30 euro – prevista dall'art. 4, comma 8 del predetto D.Lgs. – è riconosciuta, altresì, 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.

Premessa

Con l'art. 22 del D.L. n. 48/2023 si intende riconoscere la maggiorazione dell'Assegno unico universale (AUU), di cui all'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 230/2021, prevista solo per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, **anche per i minori appartenenti a nuclei** ove, al momento della presentazione della domanda è presente **un solo genitore lavoratore** poiché l'altro risulta deceduto.

A seguito della modifica in argomento, tale maggiorazione verrebbe riconosciuta per ciascun figlio minore anche per le situazioni in cui l'unico genitore presente **sia titolare di reddito da lavoro e l'altro risulti deceduto**. I minori che hanno ricevuto l'assegno unico nel periodo di osservazione per i quali risulta la presenza di un solo genitore, poiché l'altro risulta deceduto, sono pari circa a 80mila al mese.

Beneficiari

Si ricorda, al riguardo, che l'AUU è un sostegno economico riconosciuto ai nuclei familiari:

- **per ogni figlio minore a carico** (per i nuovi nati decorre dal settimo mese di gravidanza);
- **per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni** a condizione che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale o un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e sia titolare di un reddito complessivo inferiore a ottomila euro annui;
 - sia disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
 - svolga il servizio civile universale;
- **per ogni figlio con disabilità a carico**, senza limiti di età.

Importo

L'importo è determinato in base all'ISEE del nucleo familiare; essendo, peraltro, una misura "universale", l'Assegno **può essere richiesto anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore** alla soglia di **43.240 euro** e corrisposto, in tal caso, secondo gli importi minimi previsti dalla normativa.



Approfondimenti

Nello specifico, il contributo economico è dato da:

- **una quota variabile e progressiva** che va da un minimo di 54,1 euro per ciascun figlio minore, in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 43.240 euro, ad un massimo di 189,2 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 16.215 euro. Gli importi possono essere altresì maggiorati per i figli successivi al secondo, per quelli fino a un anno d'età e per quelli di età compresa tra uno e tre anni, per i nuclei familiari con almeno tre figli, per le madri di età inferiore a 21 anni, per i nuclei con 4 o più figli, per i genitori entrambi titolari di reddito da lavoro e per i figli disabili;
- **una maggiorazione per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare**, se l'importo dell'Assegno sia inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori dell'ANF e delle detrazioni fiscali medie che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

L'assegno unico e universale è **corrisposto dall'INPS** ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, mediante accredito su conto corrente bancario o postale, ovvero scegliendo la modalità del bonifico domiciliato.

Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno

La misura è riconosciuta a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso congiuntamente dei seguenti **requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno**:

- sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure sia cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, oppure sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a 6 mesi;
- sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- sia residente e domiciliato in Italia;
- sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Novità

Con l'art. 22 del Decreto Lavoro 2023 il legislatore intende riconoscere **la maggiorazione dell'assegno unico universale (AUU)**, di cui all'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 230/2021, prevista solo per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, anche per i minori appartenenti a nuclei ove, al momento della presentazione della domanda è presente **un solo genitore lavoratore** poiché l'altro risulta deceduto.



Ricorda

Attualmente la maggiorazione è riconosciuta per ciascun figlio minore presente in nuclei in cui entrambi i genitori sono percettori di reddito da lavoro, in misura pari, nel 2022, a **30 euro mensili** per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, e si riduce gradualmente per livelli di ISEE superiori fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 euro (o in mancanza di ISEE).

A seguito della modifica in argomento, tale maggiorazione verrebbe riconosciuta per ciascun figlio minore anche per le situazioni in cui l'unico genitore presente sia titolare di reddito da lavoro e l'altro risulti deceduto. I minori che hanno ricevuto l'Assegno unico nel periodo di osservazione per i quali risulta la presenza di un solo genitore, poiché l'altro risulta deceduto, sono pari circa a 80mila al mese.



Riferimenti normativi

- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 22 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)
- D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230, art. 4, comma 8

Omesso versamento delle ritenute previdenziali

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 23 ha modificato la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Infatti, a decorrere dal 5 maggio 2023, chi non verserà i contributi dovuti non riceverà più una multa dai 10.000 ai 50.000 euro, bensì una sanzione che va da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Per le violazioni che si riferiscono a periodi dal 1° gennaio 2023, la trasgressione può essere notificata entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'inadempienza.

Premessa

L'art. 3, comma 6 del D.Lgs. n. 8/2016 ha modificato l'art. 2, comma 1-bis del D.L. n. 463 del 1983, per cui il datore di lavoro che omette il versamento delle ritenute previdenziali per un **importo inferiore a 10.000 euro annui** riceve una **sanzione che varia da 10.000 a 50.000 euro**.



Ricorda

Già l'INPS aveva fornito alcuni chiarimenti e istruzioni in materia, l'ultimo dei quali, con il Messaggio n. 3516/2022, attraverso cui aveva chiarito come la riduzione della sanzione andasse calcolata a partire dalla **sanzione minima di 10.000 euro e non quella di 16.666 euro**.

L'intervento previsto dal Decreto Lavoro va a modificare proprio questa formulazione, con l'obiettivo di mitigare la sanzione amministrativa da applicare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo non superiore a 10.000 euro annui, trascorsi tre mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Novità

Come si legge all'art. 23 del D.L. n. 48/2023, se l'importo omesso **non supera i 10.000 euro annui**, la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro si sostituisce con quella da **1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso**.

In questo modo, si legge nella relazione illustrativa del testo, con l'introduzione della norma che prevede un profilo sanzionatorio più mite, si potrà procedere direttamente ad infliggere la sanzione così rimodulata. Resta valido il procedimento di notifica delle diffide già operato dall'INPS.



Approfondimenti

La violazione si perfeziona quando il datore di lavoro e/o il committente, operate le trattenute in busta-paga ai dipendenti e collaboratori, **non provvede a riversarle all'INPS**.

La depenalizzazione

Per **effetto della depenalizzazione**, la violazione risulta assistita da due regimi sanzionatori:

- il primo, di **natura penale**, ricorre nel caso in cui l'omesso versamento ammonti a **più di 10.000 euro annui**. In tal caso, continua ad applicarsi la pena della **reclusione fino a 3 anni e la multa fino a 1.032 euro**, come nel passato (ipotesi non depenalizzata);
- il secondo, quello relativamente nuovo, è invece di **carattere amministrativo** e ricorre nel caso in cui **l'omesso versamento non superi i 10.000 euro annui**. In tal caso, vale l'ipotesi depenalizzata: si applica solo una sanzione amministrativa pecuniaria.



Ricorda

In entrambi i casi, sia per il regime penale (omissioni superiori a 10.000 euro annui) sia per il regime non penale (omissioni fino a 10.000 euro annui), opera una sorte di ravvedimento: non si è punibili, ossia non c'è reato, né sanzione, qualora si provveda a **versare le ritenute omesse entro 3 mesi dalla notifica della contestazione della violazione**.

Termini di notifica delle violazioni

Inoltre, il decreto prevede che per le inadempienze che si riferiscono a **periodi di omissione dal 1° gennaio 2023**, gli estremi della violazione possano essere notificati **entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello del mancato adempimento**.



Attenzione

Il datore di lavoro **non** è punibile se provvede al versamento delle ritenute **entro 3 mesi**:
- dalla contestazione;
- dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Per l'omissione del versamento di **importi superiori ai 10.000 euro** resta confermata la pena di **reclusione fino a 3 anni** e la **multa fino a 1.032 euro** come previsto anche in precedenza.

Effetto retroattivo

Secondo la relazione al Decreto Lavoro, la natura punitiva della sanzione è equiparabile alla penale, con conseguente applicazione del **principio di retroattività**. Pertanto, il nuovo e più mite regime sanzionatorio si dovrebbe applicare a **tutte le violazioni non ancora diffidate o notificate dall'INPS**, né già esaurite (perché pagate).



Approfondimenti

In tal caso, secondo la relazione, si applicherebbe l'art. 2, quarto comma c.p.p. e, secondo cui: "se la legge del tempo in cui fu commesso il reato e le posteriori sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli al reo, salvo che sia stata pronunciata sentenza irrevocabile".



Riferimenti normativi

- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 23 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)
- INPS, Messaggio 27 settembre 2022, n. 3516

Modifiche al contratto di lavoro a termine

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, all'art. 24 introduce importanti modifiche in merito al contratto di lavoro a tempo determinato, di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare, vengono previste nuove causali da apporre ai contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi. Pertanto, la stipulazione di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, il rinnovo ovvero la proroga dei contratti a termine oltre il limite dei 12 mesi di durata e, comunque entro il termine massimo di 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi: nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015, in assenza della previsione della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 31 aprile 2024, ovvero in caso di sostituzione di altri lavoratori.

Premessa

Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023), pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, interviene tra le altre cose, sui **contratti a tempo determinato** per consentire un uso più flessibile di tale tipologia contrattuale, allentando le restrizioni previste dal Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018).

Sostanzialmente vengono previste **nuove causali da apporre ai contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi**. Pertanto, la stipulazione di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, il rinnovo ovvero la proroga dei contratti a termine oltre il limite dei 12 mesi di durata e, comunque entro il termine massimo di 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015;
- in assenza della previsione della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 31 aprile 2024;
- in caso di sostituzione di altri lavoratori.

Contratto a termine

Il **contratto a tempo determinato** (o più semplicemente **contratto a termine**), è diventato negli ultimi anni sempre più frequente, fino a costituire la modalità più utilizzata dai datori di lavoro. Offre infatti il vantaggio della flessibilità, necessaria ai datori di lavoro in particolare nelle congiunture economiche più difficili, anche se è sottoposto a un costo maggiore.

Come noto, la normativa sul contratto a termine è cambiata più volte negli ultimi anni, prima con il **Jobs Act** (D.Lgs. 81/2015), che togliendo l'obbligo di causale, intendeva favorire l'occupazione negli anni di più profonda crisi. Successivamente il **Decreto Dignità** (D.L. n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018) ne ha ristretto nuovamente l'utilizzo per spingere le aziende verso forme contrattuali più stabili.



Approfondimenti

In particolare, ha previsto:

- durata massima complessiva di 24 mesi;
- reintroduzione dell'obbligo di causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto;

- l'innalzamento del contributo aggiuntivo dovuto dai datori di lavoro di uno 0,50% ad ogni rinnovo;
- più tempo al lavoratore che intenda impugnare il contratto in caso di irregolarità, portando il termine da 120 a 180 giorni.

Forma, durata e causali

Il contratto a termine deve avere **forma scritta** tranne nel caso di rapporti di durata inferiore ai 13 giorni. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia, **entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione**.



Ricorda

Il datore di lavoro è tenuto a effettuare le **comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione e di cessazione** (se anticipata rispetto al termine fissato) al servizio regionale al servizio telematico COL.LAVORO.GOV.IT

Durata e causali

La durata massima complessiva di utilizzo dei contratti a termine passa con il Decreto dignità **da 36 a 24 mesi**. In particolare, il primo contratto può essere senza causale ma deve avere come termine massimo 12 mesi.



Approfondimenti

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), nella Nota n. 804 del 19 maggio 2021, ha specificato che, **ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine**, devono essere presi in esame i rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore con riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, comma 2 D.Lgs. n. 81/2015).

Ne deriva che, con riferimento ad un lavoratore che sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro, caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima non si deve procedere per sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, **legati dal medesimo inquadramento**.



Approfondimenti

Un rinnovo di contratto o una proroga con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni che superi i 12 mesi può essere stipulato solo con l'apposizione di una **tra le causali** seguenti:

1. **esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;**
2. **esigenze di sostituzione di altri lavoratori** (l'ordinanza di **Cassazione n. 21672 del 23 agosto 2019**, ha ribadito che l'apposizione obbligatoria della motivazione della ragione sostitutiva ad un contratto a tempo determinato consente di assicurare la veridicità, la trasparenza e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto);

3. **esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;**
4. specifiche **esigenze previste dai contratti collettivi.**

Sono **esenti** dall'obbligo di causale le attività stagionali (elencate nell'allegato al D.P.R. n. 1525/1963, sempre in attesa di aggiornamento da parte del Ministero del Lavoro).



Attenzione

Va, inoltre, tenuto presente che **le causali non sono obbligatorie:**

- nel caso in cui si tratti di un primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, di durata non superiore ai 12 mesi;
- in caso di proroga all'interno del primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, la cui durata complessiva non supera i 12 mesi;
- qualora si tratti di un contratto a termine per attività stagionali (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del Lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi,
- in caso di contratto a termine stipulato con un dirigente.

Proroghe rinnovi, intervalli e contratto assistito

Il numero di **proroghe o rinnovi possibili è pari a 4**, sempre entro una durata massima complessiva di **24 mesi**. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga**.

È sempre **richiesto l'assenso del lavoratore**.



Attenzione

Ricordiamo inoltre che:

- **per proroga** si intende l'accordo di prosecuzione del contratto senza interruzioni del rapporto,
- mentre
- **il rinnovo** si verifica se un nuovo contratto è stipulato in data successiva alla fine del precedente

La proroga inoltre deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e, come detto, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i 12 mesi.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il c.d. **stop and go**, che si applica come segue:



INTERVALLO MINIMO FRA DUE CONTRATTI A TERMINE SUCCESSIVI	
contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	10 giorni
contratti di durata superiore a 6 mesi	20 giorni

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la **trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato**.



Attenzione

Sono **esclusi** da queste limitazioni:

- i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro;
- le ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- i contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

Divieti e limiti di utilizzo

Non si può utilizzare il contratto a tempo determinato nei casi seguenti:

1. per sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
2. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni**, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti, o assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di **cassa integrazione guadagni**;
4. **da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi**. Su questo punto si è espressa di recente la Cassazione con l'ordinanza n. 21683 del 23 agosto 2019, ribadendo che alle aziende che non rispettano l'obbligo del DVR la legge vieta in modo imperativo la stipula di contratti a termine e che **tale divieto "è diretto alla più intensa protezione dei lavoratori** rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro".

La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Limiti percentuali alle assunzioni a termine

Salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva i contratti a tempo determinato **non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.



Ricorda

Nel caso di utilizzo **anche di contratti in somministrazione** il limite complessivo è fissato al **30%** della forza aziendale, conteggiata come sopra.

L'azienda che utilizza **solo contratti di somministrazione può arrivare al tetto del 30%**. Fanno eccezioni:

- imprese start-up innovative;
- attività stagionali;
- per specifici spettacoli e programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- università, istituti pubblici di ricerca, istituti di cultura.

Trattamento economico e contribuzione aggiuntiva

Al lavoratore a tempo determinato spetta lo stesso trattamento economico e normativo, anche in materia di formazione, in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili (c.d. **principio di non discriminazione**), in proporzione al periodo lavorativo prestato.

La violazione, da parte del datore di lavoro, del divieto di discriminazione, comporta l'applicazione di una **sanzione amministrativa**.



Approfondimenti

È previsto il contributo a carico dei datori di lavoro per le assunzioni a termine (destinato al finanziamento della NASpl) pari all'**1,4% della retribuzione imponibile del lavoratore**, riservato al finanziamento dell'indennità di disoccupazione NASpl. In caso di rinnovo (non di proroga) **viene aumentato di uno 0,5%** passando dunque all'1,9%, e con il secondo rinnovo al 2,4%, e così via.

Diritto di precedenza

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che ha prestato **attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di **precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate in azienda entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate.



Approfondimenti

Per le lavoratrici, il **congedo di maternità** durante un contratto a tempo determinato può essere conteggiato per conseguire il diritto di precedenza. Inoltre, il lavoratore assunto per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato per le medesime attività.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro **entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro** (3 mesi nel caso di attività stagionali).

Il diritto di precedenza **si estingue dopo un anno dalla cessazione** del rapporto.

Novità Decreto Lavoro 2023

L'art. 24 del "Decreto Lavoro 2023" ha modificato le causali da indicare nei **contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi**, individuate all'art. 19, comma 1, lettere a), b), b-bis), del D.Lgs. n. 81/2015.



Ricorda

Come previsto dal Decreto Dignità, il datore di lavoro è obbligato ad **indicare la causale** che giustifichi la proroga o il rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato oltre i 12 mesi.

Un provvedimento pensato per contrastare la precarietà, scoraggiando il ricorso di contratti a termine e spingendo le aziende ad avviare più contratti a tempo indeterminato, che però spesso ha avuto l'effetto contrario, cioè quello di scoraggiare le assunzioni.

Il Governo, dunque, è intervenuto per consentire un utilizzo più flessibile della tipologia contrattuale, mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva europea sulla prevenzione degli abusi.



Approfondimenti

Pertanto, i contratti potranno avere una **durata superiore ai 12 mesi**, ma non superiore a **2 anni**:

- nei casi previsti dai contratti collettivi;
- per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva, e in ogni caso entro il termine del 30 aprile 2024;
- per sostituire altri lavoratori.



Attenzione

Le **novità non si applicano** ai:

- contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- 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 know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Ai predetti contratti continuano, infatti, ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018).

Per il lavoro in somministrazione si abolisce il limite del 20% per apprendisti e per assunzione di lavoratori in mobilità, disoccupati o svantaggiati.



Riferimenti normativi

- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 19
- D.L. 12 luglio 2018, n. 87
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Contratto di espansione fino al 2023

Il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Lavoro 2023"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 4 maggio 2023, n. 103, all'art. 25 introduce delle modifiche all'articolo 41 del D.Lgs. del 14 settembre 2015, n. 148, in tema di contratto di espansione, introdotto in via sperimentale con il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, e prorogato, da ultimo, per il biennio 2022 - 2023 dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234. In particolare, 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 con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Premessa

Il contratto di espansione, previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 non ha natura strutturale: infatti, in base alle modifiche apportate dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Lavoro"), pubblicato in G.U. 4 maggio 2023, n. 103, vi è un allungamento del termine finale **fino al 31 dicembre 2023**, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.

Contratto di espansione

Il c.d. "Decreto Crescita" (D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019) all'art. 26-quater ha introdotto l'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015, inserendo il "**contratto di espansione**". Tale istituto elimina e sostituisce al contempo il contratto di solidarietà espansiva, che dal 30 giugno 2019 non esiste più.



Approfondimenti

Pensato inizialmente per le grandi imprese con almeno 1.000 dipendenti, il contratto di espansione intende sostenere l'innovazione tecnologica all'interno del tessuto produttivo italiano tramite un mix di misure che comprendono:

- un **piano di assunzioni di risorse umane qualificate e specializzate**, in possesso delle competenze necessarie all'impresa per restare competitiva;
- **scivoli per la pensione** fino a 5 anni, per quei lavoratori che accettano la proposta,
- riduzione dell'orario di lavoro (fino al 30%) con accesso alla **cassa integrazione straordinaria** per i lavoratori che non hanno i requisiti per accedere allo scivolo;
- un piano di **formazione** per i dipendenti le cui skill necessitano di aggiornamenti, soprattutto sul fronte tecnologico.

Piano di riconversione dell'azienda

Il contratto - a cui il legislatore attribuisce "natura gestionale" - deve prevedere un **piano di riconversione dell'azienda** contenente i seguenti elementi:

- il **numero dei lavoratori da assumere** e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- la **programmazione temporale delle assunzioni**;
- l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei **contratti di lavoro**, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante.



Ricorda

Per quanto riguarda le **professionalità in organico**, invece, il contratto deve indicare:

- la **riduzione complessiva media dell'orario di lavoro**;
- il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia e che possono accedere all'**agevolazione all'esodo**.

Procedura di consultazione

Esclusivamente nelle imprese che comportino, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità, è possibile avviare una **procedura di consultazione**.



Ricorda

Tale procedura è finalizzata a stipulare in sede governativa un **contratto di espansione**, alternativamente, con:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Modalità e termini

Le modalità e i termini della **procedura di consultazione** devono seguire quanto già esplicitato all'art. 24 del D.Lgs. n. 148/2015. In particolare, l'impresa che intende richiedere il trattamento di integrazione salariale è tenuta a comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali (**RSA**) o alla rappresentanza sindacale unitaria (**RSU**), nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- l'entità e la durata prevedibile;
- il numero dei lavoratori interessati.



Ricorda

Successivamente, **entro 3 giorni dalla predetta comunicazione**, l'impresa presenta **domanda di esame congiunto** della situazione aziendale. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce **entro i 25 giorni successivi** a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 giorni per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Cosa deve contenere?

Il contratto espansione è di natura gestionale e deve contenere:

- il **numero dei lavoratori da assumere** e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- la **programmazione** temporale delle **assunzioni**;
- l'**indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro**, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015;
- relativamente alle professionalità in organico, la **riduzione complessiva media dell'orario di lavoro** e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al nuovo anticipo pensionistico.

Esodo anticipato

Come anticipato, il "Decreto Crescita" ha introdotto anche un'altra novità in favore dei lavoratori che intendono uscire prima dal mondo del lavoro, ossia la **pensione anticipata in favore di lavoratori in esodo**.



Approfondimenti

In sostanza, il comma 5 dell'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 consente l'opportunità di prepensionarsi, quindi accedere alla pensione, **con 5 anni di anticipo (60 mesi)** rispetto alla pensione di vecchiaia o anticipata. Conti alla mano, nel caso della pensione di vecchiaia, considerato che attualmente l'età pensionabile è pari a 67 anni, l'anticipo può essere esercitato addirittura a 62 anni.

La pensione anticipata in esodo, che deve essere effettuata nell'ambito di un accordo di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, prevede il riconoscimento da parte del datore di lavoro per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, **un'indennità mensile**, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS.



Attenzione

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la **pensione anticipata**, il datore di lavoro versa anche i **contributi previdenziali** utili al conseguimento del di-

ritto. Per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione NASpl, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa.

Riqualficazione delle competenze dei lavoratori in organico

I lavoratori che non possono andare prima in pensione, invece, possono essere coinvolti in **piani di formazione e riqualficazione** per l'acquisizione di competenze tecniche diverse da quelle in cui sono adibiti. La formazione può intendersi assoluta anche qualora l'azienda abbia impartito l'insegnamento mediante la sola applicazione pratica.



Approfondimenti

Con la circolare n. 16 del 6 settembre 2019, il Ministero del Lavoro ha precisato che il progetto formativo deve contenere anche le previsioni di **recupero occupazionale** di cui all'art. 1, comma 1, lett. f) del D.M. 94033 del 13 gennaio 2016. Su questo aspetto, infatti, la Circolare stabilisce che l'impresa deve garantire che **almeno il 70% del personale coinvolto** nella riqualficazione acquisisca le nuove competenze e rientri nel circuito produttivo.

Legge di Bilancio 2022

In ambito previdenziale, la Legge di Bilancio 2022 ha **prorogato il contratto di espansione per il biennio 2022-2023**, riducendo la soglia occupazionale di accesso a **50 dipendenti**.



Approfondimenti

L'aspetto interessante è la possibilità di raggiungere tale soglia anche attraverso forme di **aggregazione stabile tra imprese** che siano unite da una sola finalità produttiva o di servizio. A questo riguardo deve ritenersi utile al raggiungimento della soglia occupazionale anche l'aggregazione mediante **contratto di rete** e non solo la più tradizionale configurazione di gruppo di imprese.

Decreto Lavoro 2023

Ai sensi dell'art. 25 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 lo scivolo per la pensione destinato ai lavoratori fino a 5 anni dalla maturazione dei requisiti pensionistici potrà essere utilizzato **fino al 31 dicembre 2023**.

Sino al 31 dicembre 2023 per le aziende sarà possibile avviare **una procedura di consultazione** per stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il ministero del Lavoro e con le sigle sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le RSA o RSU).

Soggetti interessati

Sono interessati dallo strumento i processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico **superiore a 1.000 unità lavorative** che comportano, in tutto o in parte, una struttu-

rale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.

Contratti sottoscritti nel 2022

La novità introdotta dal nuovo legislatore solo per quest'anno, in riferimento ai **contratti di espansione stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi**, è quella di poter raggiungere un accordo integrativo in sede ministeriale, finalizzato a rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro, con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originariamente previsto per il contratto di espansione, cioè fino a fine anno.



Novità

Vengono, in sostanza, **azzerate le finestre di uscita**. In questo caso, però, devono rimanere invariati l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.



Riferimenti normativi

- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 44
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, art. 41, comma 5
- D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033, art. 1, comma 1, lett. f)
- D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Semplificazione degli obblighi di informazione nei contratti di lavoro

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 26 ha introdotto importanti "Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro". In particolare, viene previsto che l'onere informativo relativo a talune informazioni può ritenersi adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale.

Premessa

Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023) ha introdotto alcune novità al D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 152, come modificato dal c.d. "Decreto Trasparenza", contenute nell'art. 26 del decreto lavoro rubricato "**Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**".

Decreto Trasparenza

Il Decreto Trasparenza, D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, ha riformato, a decorrere dal 13 agosto 2022, la disciplina concernente gli **obblighi del datore di lavoro** di informare il lavoratore in merito alle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

La riforma ha interessato tutti gli articoli del citato D.Lgs. n. 152/1997, con l'unica eccezione dell'art. 5.

Più nel dettaglio, l'art. 4 del Decreto Trasparenza:

- ha modificato l'**art. 1** (elenco delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore), l'art. 2 (obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero), l'**art. 3** (obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione), l'art. 4 (sanzioni in caso di mancato o erroneo adempimento degli obblighi di comunicazione) del citato decreto legislativo;
- ha introdotto l'**art. 1-bis** che disciplina gli obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Semplificazione degli obblighi di informazione

Con l'obiettivo di **semplificare la gestione degli obblighi informativi** sul rapporto di lavoro a carico del datore di lavoro o del committente e in favore dei lavoratori, l'art. 26 del decreto lavoro modifica gli articoli 1 e 1-bis del D.Lgs. 152/1997, come novellati dal Decreto Trasparenza.



Approfondimenti

Si dispone innanzitutto che, **a decorrere dal 5 maggio 2023**, l'onere informativo del datore di lavoro relativo a specifici elementi del rapporto di lavoro (il richiamo puntuale è al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), possa ritenersi assolto **con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale**, che ne disciplina le materie.

Più nel dettaglio, gli elementi in parola sono relativi:

- alla durata del **periodo di prova**, del **congedo per ferie** nonché degli altri **congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore;
- al diritto dei lavoratori a ricevere la **formazione**;
- alla procedura, alla forma e ai termini del **preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- all'**importo iniziale della retribuzione** o comunque al compenso e ai relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- alla **programmazione dell'orario normale e straordinario** di lavoro, compresi i cambiamenti di turno, e alla sua retribuzione, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile;
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o internamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, le informazioni riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- agli enti e agli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e a qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Publicazione dei contratti collettivi

Il Decreto Lavoro dispone inoltre che, ai fini della semplificazione di tutti gli adempimenti informativi (art. 1, comma 1, del D.Lgs. 152/1997), il datore di lavoro sia tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante **pubblicazione sul sito web**, i **contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali**, nonché gli eventuali **regolamenti aziendali** applicabili al rapporto di lavoro.



Approfondimenti

L'art. 1-bis del D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 152 viene modificato prevedendo che il datore di lavoro o il committente pubblico e privato siano tenuti a **informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio** integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 secondo cui gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

Infine, si specifica che gli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati non si applicano ai **segreti industriali e commerciali**.



Riferimenti normativi

- D.Lgs. 26 maggio 1997 n. 152
- D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Incentivi all'occupazione giovanile

Il cd. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 27 ha introdotto un importante incentivo all'occupazione giovanile (under 30), nel rispetto dell'art. 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014. In particolare, 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. L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica INPS.

Premessa

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'art. 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, 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:

- che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il 30esimo anno di età;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Il contributo riguarda le assunzioni di giovani lavoratori con un **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, anche nel caso in cui sia a **scopo di somministrazione**, e con un **contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere**.



Ricorda

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, di cui al comma 5 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**.

Si segnala, tra le novità, la misura di **tutela per i lavoratori autonomi (artigiani commercianti gestione separata)** le cui cartelle di debiti contributivi INPS siano state stralciate automaticamente ad aprile scorso (ex art. 1, comma 222, della legge n. 197/2022) per i quali si riapre la possibilità di versare i contributi previdenziali ed evitare così gli effetti negativi sulla propria posizione previdenziale.

Cumulabilità

L'incentivo di cui al comma 1 è **cumulabile** con:

- l'incentivo di cui all'art. 1, comma 297, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 114, secondo periodo, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205;

- 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.



Attenzione

In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo di cui al comma 1 è riconosciuto nella misura del **20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

Funzionamento

L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto al datore di lavoro mediante **conguaglio nelle denunce contributive mensili**. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, **entro 5 giorni**, a fornire una **specificazione telematica** in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.



Ricorda

A seguito della comunicazione, 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 dei 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 di cui al presente articolo 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.

Monitoraggio e finanziamenti

La copertura degli oneri di cui al comma 1 è assicurata per:

- 80 milioni di euro per l'anno 2023;
- 51,8 milioni di euro per l'anno 2024 a valere sul Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto programma.



Ricorda

Con decreto adottato da ANPAL si provvede alla **ripartizione regionale delle risorse** di cui al primo periodo, che costituisce limite di spesa. Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione 2014-2020 e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, l'ANPAL è autorizzata a riprogrammare, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e comunque nel limite di 700 milioni di euro, le misure di cui all'art. 1, commi da 10 a 19 e da 162 a 167, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, fermo restando l'importo complessivo di euro 4.466 milioni di euro per gli anni 2021 e 2022, di cui ai commi 15, 19 e 167, ultimo periodo, dell'art. 1 della predetta Legge n. 178 del 2020.



Riferimenti normativi

- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)
- Legge 29 dicembre 2022, n. 197, art. 1, comma 297
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 114, secondo periodo

Ampliato il voucher lavoro nel turismo fieristico e termale

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 37 ha introdotto alcune modifiche in merito alle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale. In particolare, esclusivamente per questo settore, il tetto passa da 10.000 euro a 15.000 euro e se ne consente l'utilizzo alle aziende fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato, rispetto alla soglia ordinaria dei 10 assunti. Il limite si riferisce alla spesa della singola impresa per la totalità dei destinatari dei voucher lavoro nel corso dell'anno.

Premessa

L'articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle **prestazioni di lavoro occasionale**. La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.



Ricorda

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo **due** distinte **modalità di utilizzo**:

- il **Libretto Famiglia**;
- il **Contratto di prestazione occasionale**.

Possono utilizzare il **Libretto Famiglia** soltanto le **persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- piccoli **lavori domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- **assistenza domiciliare** ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- **insegnamento privato** supplementare.

Successivamente, l'articolo 1, comma 368, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla Legge 23 marzo 1981, n. 91, delle **prestazioni occasionali rese dagli steward** per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale:

- professionisti;
- lavoratori autonomi;
- imprenditori;
- associazioni;

- fondazioni;
- altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.



Ricorda

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a **un limite di compenso annuo** con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori (lettera b) sopra indicata), che, **dal 1° gennaio 2023**, è pari a **10.000 euro**.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (elevando, così, il precedente limite di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

Limiti economici

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della Legge n. 197/2022, ha stabilito che il **limite economico** di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del D.L. n. 50/2017 – limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori – è pari a **10.000 euro**.



Attenzione

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente **non superiore a 10.000 euro per anno civile**. Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a **5.000 euro per ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori e di **2.500 euro di compenso** per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro**;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente **non superiore a 10.000 euro**;

- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo **non superiore a 2.500 euro**.

Novità

Le modifiche introdotte dal D.L. n. 48/2023 intervengono sul D.L. n. 50/2017. Le anticipazioni prevedevano che l'ampliamento del raggio d'azione potesse riguardare l'intero settore turistico, mentre alla fine l'estensione ha riguardato solo alcuni segmenti.



Novità

In particolare, il Decreto Lavoro prevede, esclusivamente per i settori **congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento**, il tetto massimo per ogni datore di lavoro è elevato a **15mila euro**. Il limite si riferisce alla spesa della singola impresa per la totalità dei destinatari dei voucher lavoro nel corso dell'anno.

Per questi stessi settori, il lavoro occasionale è previsto per aziende che hanno **fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato**. Significa che possono usare i voucher lavoro anche realtà di dimensioni più grosse rispetto a quelle previste ordinariamente (con 10 dipendenti).



Riferimenti normativi

- Legge 23 marzo 1981, n. 91
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 1, comma 2
- D.L. 24 aprile 2017, n. 50, art. 54-bis
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 368
- Legge 29 dicembre 2022, n. 197, art. 1, comma 342, lettera a)
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 37 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Incrementato l'esonero parziale dei contributi previdenziali

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 39 ha introdotto un aumento dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti. In particolare, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'art. 1, comma 281, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Premessa

Come noto, la Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) al fine di ridurre il peso di contributi e tasse sulle buste paga dei lavoratori dipendenti, ha previsto un **taglio del cuneo fiscale anche per il 2023**, ossia un abbattimento della contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, che si traduce in un aumento in busta paga dello stipendio.



Approfondimenti

Lo sgravio, riconosciuto **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, rappresenta di fatto una riedizione della misura in vigore l'anno precedente, introdotta dalla Legge di bilancio 2022, concretizzatasi in un esonero sulla quota dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali dal 1° gennaio al 30 giugno 2022, salvo poi passare al 2% dal 1° luglio al 31 dicembre. Rispetto al passato, tuttavia, la Manovra 2023 differenzia la percentuale di esonero in base alla retribuzione imponibile del lavoratore.

Ora, il Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023) varato in CdM del 1° maggio 2023 prevede fra le altre misure l'innalzamento **dal 2% al 6%**, dell'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti per i **periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023** (con esclusione della tredicesima mensilità). L'esenzione è innalzata al **7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro**.

Beneficiari

Lo sgravio contributivo spetta ai **lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Eccezion fatta per i rapporti di lavoro domestico, la misura è diretta a **tutti i contratti di lavoro subordinato** a patto che si rispettino i limiti della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di **2.692 euro** (riduzione al 6%) e di **1.923 euro** (riduzione al 7%).

Importo

Lo sgravio in parola è pari:

- **al 6%** dei contributi IVS a carico dei lavoratori, a patto che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo di euro 2.692 mensili, maggiorato**, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- **al 7%** dei contributi IVS se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, come sopra determinata, **non eccede l'importo di 1.923,00 euro**.

Massimale INPS

Il **limite massimo di 2.692,00 o di 1.923,00 euro** da considerare per l'operatività o meno dello sgravio, è riferito alla retribuzione imponibile nel suo complesso.

Di conseguenza, nelle ipotesi **in cui sia stato superato il massimale annuo** della base contributiva e pensionabile, ai fini della *"valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale"*.

Riduzione dei contributi INPS

Come già precisato le soglie di retribuzione imponibile ai fini IVS rilevano non solo ai fini dell'applicabilità o meno della riduzione contributiva ma anche della sua entità. Di conseguenza, laddove la retribuzione imponibile:

- **superi il limite di 2.692 euro mensili**, non spetterà alcuna riduzione (pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio);
- **superi il limite di 1.923 euro ma sia comunque inferiore a 2.692 euro al mese**, la riduzione contributiva potrà essere, per il singolo mese, **nella misura del 6%**;
- **non superi il limite di 1.923,00 euro** la riduzione contributiva potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, **nella misura del 7%**.

Come funziona per la quattordicesima mensilità

Come più volte sottolineato, lo sgravio opera nel rispetto di due massimali mensili (1.923,00 e 2.692,00 euro) da maggiorare, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Nel caso in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano **l'erogazione di mensilità ulteriori alla tredicesima** (è il caso della quattordicesima), nel mese di erogazione di quest'ultima la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nel caso in cui la retribuzione imponibile (costituita dalla somma del compenso mensile più la quattordicesima o i ratei della stessa) non ecceda i 2.692,00 euro.

Quanto dura lo sgravio

Lo sgravio IVS opera per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. Di conseguenza possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore, **relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso**.



Attenzione

Nelle **ipotesi** in cui **il lavoratore abbia interrotto il rapporto entro il 31 dicembre 2022** e, nel corso del 2023, siano state erogate le ultime competenze, sulle stesse l'esonero non potrà trovare applicazione.

Identica conclusione per quanti interromperanno il contratto entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso del 2024, riceveranno le ultime competenze.

Da ultimo, nelle **ipotesi** di **continuità del rapporto di lavoro**, l'INPS chiarisce che lo sgravio IVS non trova applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti all'annualità pregressa.

Cumulabilità con altri incentivi

L'Inps chiarisce che, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, lo sgravio **è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con le agevolazioni contributive previste dalla legislazione vigente**, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.



Riferimenti normativi

- Legge 29 dicembre 2022, n. 197
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Limite a 3.000 euro per i fringe benefit

Il c.d. "Decreto Lavoro 2023" (D.L. n. 48/2023) all'art. 40 – denominato "Misure fiscali per il welfare aziendale" – ha previsto l'innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione di beni e servizi anche per il 2023, ma solo per i lavoratori dipendenti con figli a carico. Dunque, l'accesso al bonus è subordinato al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il codice fiscale dei figli a carico. Anche quest'anno nel nuovo limite sono ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Premessa

Il Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023), tra le tante novità previste, ripropone in maniera stringente rispetto al 2022 **l'aumento della soglia dei fringe benefit esenti a 3.000 euro**, ma questa volta soltanto per i **lavoratori dipendenti con figli a carico**.



Ricorda

Si tratta di una **misura a tempo**, prevista per il solo anno 2023, e che trova applicazione ai lavoratori dipendenti con figli a carico; per i lavoratori privi di figli a carico, resta confermata la "canonica" soglia prevista dall'art. 51 comma 3 del TUIR, ossia di 258,23 annui.

Nel limite dei 3.000 euro, per espressa previsione di legge, anche quest'anno sono **ricomprese** le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Novità del Decreto Lavoro 2023

Il D.L. n. 48/2023 all'art. 40 (**Misure fiscali per il welfare aziendale**) prevede che:

- *"1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, 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 testo unico delle imposte sui redditi, 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.*
- *2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.*
- *3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli."*



Approfondimenti

Dalla lettura della norma emerge pertanto che:

- **per il solo anno 2023** viene incrementato il plafond di esenzione fiscale e contributiva dei beni e servizi che possono essere riconosciuti dal datore di lavoro, che passa dal valore ordinario di euro 258,23 (art. 51, comma 3 (dpr01986122200917ar0023ac003a), TUIR) a **3.000 euro** per i soli lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono a fiscalmente a carico;
- nel maggior importo previsto possono anche essere ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e **del gas naturale**;
- i datori di lavoro, per dare applicazione alla norma, dovranno dare **preventiva informativa alle RSU laddove presenti**;
- il lavoratore per fruire del bonus "rafforzato" dovrà dichiarare al datore di lavoro di aver diritto e dovrà **indicare il codice fiscale dei figli a carico**;
- per i lavoratori dipendenti che non rientrano nella particolare "categoria" prevista, resta confermato il **limite di esenzione ordinario di 258,23 euro**.

Approvata anche la **detassazione del 15% dei compensi relativi a straordinari e lavoro notturno o festivo per i dipendenti del settore turismo** e terme, e quindi il riconoscimento dei relativi importi nelle buste paga.

Beneficiari

L'art. 40 del Decreto Lavoro 2023 cita espressamente tra i beneficiari i **lavoratori dipendenti con figli**, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 del TUIR.



Ricorda

L'art. 12, comma 2 del TUIR prevede che si intende a carico il familiare che **possiede un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro**, al lordo degli oneri deducibili, **elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni**.

Si ricorda che l'eventuale innalzamento del limite a 3.000 euro, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale può essere fatto anche **ad personam**, non essendo quindi previsto il requisito della generalità o categorie omogenee di lavoratori.

La norma subordina l'accesso al bonus potenziato al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il codice fiscale dei figli a carico.

A tal proposito, si ricorda che l'art. 12, comma 3, lett. c) del TUIR prevede la regola generale che la **detrazione per i figli** deve:

- essere ripartita nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati;
- previo accordo tra gli stessi, la detrazione spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato;

- in caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario;
- nel caso di affidamento congiunto o condiviso, la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori.

Verifica del limite

Al fine della **verifica del raggiungimento del limite di esenzione di 3.000 euro** sarà necessario considerare i seguenti beni e servizi:

- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- buoni acquisto amazon, zalando;
- regali e cestini natalizi;
- autovettura uso promiscuo;
- interessi su prestiti;
- polizza rischi extra professionali;
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora;
- pagamento o rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Viceversa, **non saranno da considerare** nel limite il seguente "paniere" di beni e servizi:

- opere e servizi per finalità sociale;
- somme e servizi e prestazioni di educazione e istruzione;
- somme e servizi e prestazioni per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti;
- trasporto pubblico;
- assicurazione contro il rischio di non autosufficienza;
- servizio mensa/buono pasto;
- assistenza sanitaria integrative;
- contributi versati alla previdenza complementare.

Tempistiche di erogazione

La norma prevede che il particolare regime di innalzamento a 3.000 euro trova applicazione **esclusivamente all'anno di imposta 2023**.



Ricorda

L'art. 51 comma 1 sul reddito da lavoro dipendente, del TUIR, considera percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (**principio di cassa allargato**).

Pertanto, l'eventuale rimborso spese delle utenze domestiche dovrà necessariamente essere effettuato con le competenze erogate **entro il 12 gennaio 2024**.

Per quanto riguarda l'assegnazione di beni e servizi di cui all'art. 51 comma 3 (buoni benzina, buoni spesa) questi si considereranno percepiti, assumendo così rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità dell'amministratore stesso che dovrà comunque avvenire entro il 12 gennaio 2024, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.



Riferimenti normativi

- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 51, comma 3
- D.L. 4 maggio 2023, n. 48, art. 40 (convertito, con modificazioni, dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85)

Disegno di legge in materia di lavoro: ulteriori misure

Il Consiglio dei Ministri del 1° maggio 2023, oltre al "Decreto Lavoro", ha approvato un disegno di legge volto a ridefinire alcune regole in materia di contratti di lavoro e ad intensificare l'attività di accertamenti dell'evasione contributiva e di definizione, anche tramite dilazione, delle situazioni accertate di irregolarità, anche a fini DURC. Vediamo tutte le novità in dettaglio.

Novità in sintesi

Il Consiglio dei Ministri dell'1 maggio 2023, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Marina Calderone, ha inoltre approvato, con procedura d'urgenza, **un altro disegno di legge in materia di lavoro.**

Vediamone i punti principali in sintesi.



Contributo per le assunzioni di persone con disabilità	È previsto il riconoscimento per enti e organizzazioni di un contributo per ogni persona con disabilità assunta a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 ed il 31 dicembre 2023.
Somministrazione di lavoro	Sono eliminati i limiti percentuali relativi alle assunzioni con il contratto di apprendistato in regime di somministrazione e quelli quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato di specifiche categorie di lavoratori (lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati non del settore agricolo). L'esenzione dal rispetto dei limiti quantitativi nell'utilizzo di personale in somministrazione, già prevista per altre fattispecie, si estende al caso in cui tale personale sia assunto dal somministratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Sospensione della prestazione di cassa integrazione	Si estende ai rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a 6 mesi la disciplina già prevista per quelli di durata superiore, che prevede che il lavoratore non abbia diritto all'integrazione soltanto per le giornate di lavoro effettuate.
Durata del periodo di prova	La durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato, fissandola in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario. Tale periodo in ogni caso non potrà essere inferiore a 2 giorni.
Accertamento evasione contributiva	L'INPS potrà effettuare accertamenti d'ufficio mediante la consultazione di banche dati anche di altre

	<p>pubbliche amministrazioni e invitando 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.</p> <p>L'INPS può trasmettere al contribuente la comunicazione di eventuali anomalie affinché quest'ultimo provveda alla correzione. Il contribuente ha un termine di 90 giorni dalla notifica della comunicazione per segnalare eventuali elementi, fatti o circostanze per confutare quanto comunicato. Il contribuente che provveda alla regolarizzazione delle anomalie ed effettui entro 30 giorni il versamento dei contributi è ammesso al pagamento della sanzione civile in misura annua pari al 2,75% dell'importo della contribuzione dovuta ed in caso di pagamento in forma dilazionata, la riduzione della sanzione è subordinata al versamento della prima rata.</p>
<p>Pagamento dilazionato dei debiti contributivi</p>	<p>Si aumenta il numero di rate, previste per il pagamento dei premi, che passa dagli attuali 24 a 60 mesi.</p>
<p>Rafforzamento degli ambiti territoriali sociali per l'attuazione del LEPS e degli interventi del PNRR</p>	<p>Si rafforzano gli Ambiti territoriali sociali (ATS) mediante il finanziamento dell'incremento delle capacità operative dei servizi sociali comunali svolti in forma singola o associata dai Comuni delle Regioni a statuto ordinario per le funzioni di programmazione, coordinamento, realizzazione e gestione degli interventi, dei servizi e delle attività anche utili al raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS). Si consentono le assunzioni a tempo indeterminato di personale, anche amministrativo, per le funzioni utili al raggiungimento dei LEPS, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale.</p>
<p>Potenziamento dell'attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo e della riscossione degli importi omessi e promozione dell'adempimento spontaneo degli obblighi contributivi</p>	<p>Si potenzia la capacità di controllo e verifica dell'INPS, consentendo all'ente accertamenti d'ufficio mediante la consultazione di banche dati non solo dell'Istituto, ma anche di altre pubbliche amministrazioni. Si prevede, inoltre, che gli uffici dell'Ente 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%. En-</p>

	<p>tro tale termine il contribuente può inoltrare domanda di dilazione.</p> <p>L'INPS può trasmettere al contribuente la comunicazione di eventuali anomalie affinché quest'ultimo provveda alla correzione.</p> <p>Il contribuente ha un termine di 90 giorni dalla notifica della comunicazione per segnalare eventuali elementi, fatti o circostanze per confutare quanto comunicato. Il contribuente che provveda alla regolarizzazione delle anomalie ed effettui entro 30 giorni il versamento dei contributi è ammesso al pagamento della sanzione civile in misura annua pari al 2,75% dell'importo della contribuzione dovuta ed in caso di pagamento in forma dilazionata, la riduzione della sanzione è subordinata al versamento della prima rata. Sono previste specifiche disposizioni per l'omesso o tardivo versamento di una delle successive rate e per i casi di assenza di segnalazioni o di regolarizzazione da parte del contribuente.</p>
<p>Ricongiunzione, ai fini previdenziali, dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e per i liberi professionisti</p>	<p>Si modifica la disciplina della ricongiunzione ai fini previdenziali dei periodi assicurativi, allineando il rendimento previsto a quello offerto dal sistema contributivo, pari alla media quinquennale del tasso di crescita del PIL.</p> <p>Il testo prevede, infine, norme relative all'istituzione del Sistema informativo per la lotta al caporalato in agricoltura; l'uniformazione dei tempi di presentazione delle domande di accesso ad Ape sociale e di pensionamento anticipato con requisito contributivo ridotto; modifiche al Codice del terzo settore per consentire la partecipazione a distanza alle assemblee; modifiche relative ai fondi di solidarietà bilaterali.</p>



Riferimenti normativi

- Disegno di legge in materia di lavoro