

DECRETO-LEGGE IN MATERIA DI LAVORO

D.L. N. 48/2023

“MISURE URGENTI PER L’INCLUSIONE SOCIALE E L’ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO”

È stato pubblicato, nella G.U. n. 103 del 4 maggio 2023, il D.L. n. 48/2023, recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, in vigore dal 5 maggio 2023 (giorno successivo alla sua pubblicazione in G.U.).

Si illustrano di seguito le principali novità introdotte dal suddetto decreto.

**ASSEGNO DI
INCLUSIONE
ARTT. 1-11**

A decorrere **dal 1° gennaio 2024**, è istituita l’**Assegno per l’inclusione**, 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.

Il beneficio economico è composto da una integrazione del reddito familiare, **fino alla soglia di 6.000 euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della apposita scala di equivalenza**. È previsto un incremento della predetta soglia in presenza di determinate condizioni. Il beneficio economico è altresì composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all’ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini ISEE, fino ad un massimo di euro 3.360 annui. Inoltre, il beneficio non può essere inferiore ad euro 480 annui.

Il beneficio è **erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi**.

Fermo restando il rispetto di specifici requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, il beneficio è riconosciuto, a richiesta, ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità;
- minorenni;
- con almeno sessant’anni di età.

Sono previsti specifici requisiti economici relativi al valore dell’ISEE e del reddito familiare, nonché del patrimonio mobiliare e immobiliare dei beneficiari.

È obbligatoria l’adesione ad un **percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa**. L’INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico deve effettuare l’iscrizione presso il sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l’impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all’attività di intermediazione ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.

276¹, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL**, che consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità suddette.

Con uno o più decreti del Ministero del lavoro, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, l'Inps, l'Anpal, di concerto con il Ministro della Giustizia, con il Ministro dell'Istruzione e con il Ministro dell'università, è predisposto un piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme e sono, tra l'altro, comunicate le modalità con le quali, attraverso specifiche convenzioni, le società pubbliche o a partecipazione pubblica possono accedere al suddetto sistema.

Previsti i seguenti **incentivi per i datori di lavoro privati** che assumono i beneficiari:

- **100% di esonero dal versamento dei contributi previdenziali**² (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail), nel limite di 8.000€ annui³, per un massimo 12 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, pieno o parziale, o con contratto di apprendistato. Tale esonero è riconosciuto anche in caso di trasformazione di contratto a tempo determinato;
- **50% di esonero dal versamento dei contributi previdenziali**⁴ (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail), nel limite di 4.000€ annui⁵, per un massimo 12 mesi, in caso di assunzioni a tempo determinato, pieno o parziale.

Tali **incentivi sono riconosciuti esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta nel suddetto sistema informativo SIISL.**

**SUPPORTO PER LA
FORMAZIONE E IL
LAVORO
ART. 12**

A decorrere **dal 1° settembre 2023**, è istituito il **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, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro.

Riconosciuta un'indennità mensile **di 350 euro** per un massimo di **12 mensilità**, per le persone **tra 18 e 59 anni** con un valore **dell'ISEE non superiore a 6.000 euro annui** che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

Il beneficiario può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione

¹ Tra i quali anche le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate; e i patronati, gli enti bilaterali e le associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità

² In caso di licenziamento (salvo che avvenga per giusta causa o per giustificato motivo) il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili

³ Riparametrato su base mensile

⁴ In caso di licenziamento (salvo che avvenga per giusta causa o per giustificato motivo) il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili

⁵ riparametrato su base mensile

	<p>erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali.</p> <p>Sottoscritto il patto di attivazione digitale, il beneficiario è tenuto ad aderire a un percorso personalizzato di inserimento lavorativo, mediante la sottoscrizione di un patto di servizio personalizzato.</p>
<p>REDDITO DI CITTADINANZA E PENSIONE DI CITTADINANZA ART. 13</p>	<p>I percettori del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, nel rispetto delle previsioni del decreto-legge n. 4 del 2019.</p> <p>E' altresì fatto salvo il godimento degli incentivi previsti per il datore di lavoro (articolo 8 del decreto-legge n. 4 del 2019) per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.</p>
<p>MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 ART. 14</p>	<p>L'articolo 14 reca modifiche D. Lgs. n. 81/08 sulla materia della salute e sicurezza dei lavoratori.</p> <p>La modifica dell'articolo 18 del D. Lgs. n. 81/08 amplia in modo significativo l'obbligo di sorveglianza sanitaria: la nomina del medico deve essere effettuata nei casi previsti dal citato TU sicurezza e <u>qualora richiesto dalla valutazione dei rischi</u>.</p> <p>La sorveglianza sanitaria non è più limitata alle sole fattispecie indicate testualmente dal TU sicurezza, ma il datore di lavoro dovrà nominare il medico competente qualora richiesto dalla valutazione dei rischi: il legislatore ha introdotto, in una norma penale, un margine di aleatorietà.</p> <p>La modifica introdotta all'articolo 21 del D. Lgs. n. 81/08 sembrerebbe estendere ai lavoratori autonomi le misure di tutela previste nei cantieri temporanei o mobili riferite alle opere provvisorie, il cui utilizzo deve avvenire in conformità alle disposizioni di cui al Titolo IV del D. Lgs. n. 81/08.</p> <p>A proposito si ricorda, però, che il legislatore, sin dal 2008, all'articolo 90 del summenzionato decreto, ha previsto che, nei cantieri temporanei o mobili, il lavoratore autonomo (nonché le imprese affidatarie ed esecutrici dei lavori) sia soggetto alla verifica dell'idoneità tecnico professionale in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'ALLEGATO XVII.</p> <p>Il medesimo obbligo di verifica è in capo anche all'impresa affidataria, nei confronti dei propri subappaltatori, e deve essere espletato con le medesime modalità di cui all'ALLEGATO XVII.</p> <p>Il legislatore ha quindi previsto che il lavoratore autonomo esibisca al committente (e all'impresa affidataria) alcuni documenti tra cui "specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente decreto legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisorie".</p> <p>La modifica apportata dal DL Lavoro all'articolo 21 del D. Lgs. n. 81/08 poco aggiunge in termini di sicurezza nei cantieri, ma ripropone esclusivamente quanto già previsto dal legislatore nel Titolo IV.</p> <p>Con le modifiche introdotte all'articolo 25 del D. Lgs. n. 81/08 viene previsto che il datore di lavoro, alla cessazione del rapporto di lavoro, deve fornire la cartella sanitaria</p>

al lavoratore che la consegnerà al nuovo medico competente ai fini del rilascio del giudizio di idoneità.

Prevista la sostituzione del medico competente in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni. La nuova norma prevede che sia il medico a individuare un sostituto, quando l'obbligo di nomina cade in capo al datore di lavoro. Potrebbe essere positivo, invece, che l'azienda non resti temporaneamente senza l'ausilio di un medico.

La modifica che integra l'articolo 37 sulla formazione in materia di sicurezza prevede che, nell'emanando accordo Stato Regioni, venga garantito il monitoraggio dell'applicazione degli accordi sulla formazione e il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Si auspica che l'applicazione della suddetta norma porterà ad un controllo efficace del mercato della formazione in materia di sicurezza che è composto purtroppo anche da soggetti che non erogano corsi adeguati e che rilasciano a prezzi stracciati attestati falsi. La norma non deve introdurre ulteriore burocratizzazione al tema della formazione.

Con la nuova formulazione dell'articolo 71 del D. Lgs. n. 81/08 i soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente. Di fatto è già così.

Anche il lavoratore autonomo, allo stesso modo del datore di lavoro, ai sensi della proposta di modifica dell'articolo 71, rilascerà la dichiarazione attestante l'avvenuta formazione e addestramento specifico in caso di noleggio o concessione di una attrezzatura. Si ricorda che per determinate attrezzature declinate dell'ASR del 2021, il lavoratore autonomo deve svolgere la formazione con le modalità previste dal medesimo accordo.

Introdotta l'obbligo di formazione del datore di lavoro che fa uso di attrezzature di lavoro. Premesso che si concorda sull'introduzione della formazione del datore di lavoro che utilizza attrezzature di lavoro, non si concorda sulla formulazione della norma che demanda al singolo datore di lavoro le modalità di effettuazione della formazione e dell'addestramento. Tale formulazione generica darà adito, inoltre, ad interpretazioni, da parte degli organi ispettivi, diverse e difformi da territorio a territorio. Peraltro, non si comprende come tale norma si raccordi con la già prevista formazione obbligatoria del datore di lavoro, introdotta dal *cd.* Decreto Fisco Lavoro all'articolo 37 del D. Lgs. n. 81/08.

Introdotta la sanzione riferita al nuovo obbligo formativo del datore di lavoro sull'uso delle attrezzature di cui all'articolo 71, comma 7.

**CONDIVISIONE
 DATI ENTI PRIVATI
 E PUBBLICI CON
 L'INL
 ART. 15**

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 privati** e pubblici **condividono gratuitamente**, anche attraverso cooperazione applicativa, **le informazioni di cui dispongono con l'INL.**

	<p>Le informazioni suddette sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.</p>
<p>ESTENSIONE DELLA TUTELA ASSICURATIVA ART. 18</p>	<p>Prevista l'estensione della tutela assicurativa garantita dall'Inail ai soggetti che svolgono le seguenti attività di insegnamento e apprendimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - i docenti e il personale tecnico e 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. <p>Gli oneri non sono posti a carico degli istituti d'istruzione o delle aziende ospitanti ma dello Stato.</p>
<p>FONDO NUOVE COMPETENZE ART. 19</p>	<p>Disposto l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo 2021-2027.</p> <p>Tramite le risorse del citato Fondo sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.</p> <p>Con le risorse del Fondo è finanziata parte della retribuzione oraria, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi.</p>

<p>SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI ART. 23</p>	<p>Modificata la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Nel dettaglio, è prevista la sanzione amministrativa da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo (in luogo di: "da euro 10.000 annui a euro 50.000").</p>
<p>CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE ART. 24</p>	<p>Per i contratti di durata superiore ai 12 mesi (e comunque non superiori a 24 mesi), nonché per le proroghe e i rinnovi, è prevista l'apposizione di una delle seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti; b-bis) esigenze di sostituzione di altri lavoratori.
<p>SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO ART. 26</p>	<p>Le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore (comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) del decreto legislativo n. 152/1997) possono essere comunicate, ed il relativo onere si ritiene assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto 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 disposto dall'articolo 4⁶ della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p>
<p>INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE ART. 27</p>	<p>Riconosciuto, a domanda, per un periodo di 12 mesi, e nei limiti delle risorse disponibili a livello regionale, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro privati che effettuino, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età; b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET"); c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

⁶ Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

	<p>In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.</p> <p>Il contributo è riconosciuto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.</p>
<p>CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER ECCEZIONALI CAUSE DI CRISI AZIENDALE E RIORGANIZZAZIONE ART. 30</p>	<p>Riconosciuto, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, alle 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.</p>
<p>ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI ART. 39</p>	<p>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 dell'art. 1 comma 281 della Legge di Bilancio 2023, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.</p>
<p>MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE ART. 40</p>	<p>Per il periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51 comma 3 prima parte del terzo periodo del TUIR, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati), che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, dello stesso TUIR, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.</p> <p>I datori di lavoro provvedono all'attuazione della suddetta disposizione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.</p>