

**D.L. n. 48
del 4 maggio 2023**

“Decreto Lavoro”

**Guida Operativa per orientarsi nella lettura e
successiva applicazione del primo intervento
normativo in materia di lavoro del Governo**

**5 maggio
2023**



*

- 1. Un'analisi tecnica e non politica disvela positività inaspettate** **Pag. 3**
- 2. Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa artt. (Artt. 1-13)** **Pag. 6**
- 3. 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 (Artt. 14 – 17)** **Pag. 20**
- 4. Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e lavoro (Artt. 18 – 38)** **Pag. 28**
- 5. Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale (Artt. 36- 44)** **Pag. 50**

La presente collana è a cura di LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners.

Hanno collaborato alla redazione del presente contributo i colleghi Alessandro Di Casola, Primiano Nocerino e Vincenzo Palumbo, giuslavoristi di LabLaw.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è inoltre di proprietà di LabLaw Studio Legale Rotondi & Partners e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.

1.

Un'analisi tecnica e non politica disvela positività inaspettate.

Sul piano tecnico si possono certamente avanzare numerose critiche alla disposizione appena varata, senza dubbio perfettibile e ben lontana dal rappresentare una “riforma” del lavoro; tuttavia pare assai più corretto svolgere un esercizio di analisi del testo alla luce degli obiettivi che l’impianto si pone di raggiungere.

Rispetto ad essi il giudizio è positivo in termini di rapporto tra azione normativa e potenziale efficacia nel raggiungimento dei risultati attesi.

Il Decreto Lavoro può essere difatti scomposto nella sua struttura in tre macro-elementi volitivi.

1.- V'è anzitutto la **riforma strutturale del reddito di cittadinanza**, unica misura che ha una vera e propria portata innovativa e risponde alle intenzioni dichiarate dal Governo di separare la forma assistenziale nei confronti dei bisognosi dalle misure di politica attiva, dividendo le platee così che ai primi vengono destinate risorse utili ad agevolare l’inclusione sociale, laddove possibile anche con il traghettaggio verso il lavoro, che è ritenuto lo strumento cardine di partecipazione dell’individuo alla collettività e strumento di sostentamento e realizzazione della persona.

Per coloro che invece sono occupabili il lavoro viene posto al centro, poiché evidentemente si è ritenuto prioritario riallineare il rapporto tra persone e lavoro in un’epoca che ha sperimentato la depressione della domanda di lavoro anche a causa della spinta esercitata dall’accesso ai sussidi statali percepiti come strumento reddituale solido, stabile nel tempo ed alternativo alla fatica, con effetti distorsivi non solo sull’economia ma sulle persone e sui giovani, nel momento in cui peraltro l’Italia necessita di aumentare la sua produttività pro capite ed il numero di occupati, tanto sono alti i numeri di persone che anno dopo anno lasciano il lavoro e bassi quelli che vi accedono (il trend assoluto è negativo nonostante il record di occupati su base mensile, è il prezzo della natalità).

2.- Vi sono poi una **molteplicità di misure di sostegno fiscale e contributivo** finalizzate a contrastare da un lato il costo del lavoro e dall'altro l'effetto dell'inflazione sui salari, che portano per la prima volta un abbattimento del cuneo fiscale fino a 7 punti, seppur in via temporanea nell'attesa di rinvenire risorse (e idee) per introdurre meccanismi di contenimento duraturi se non addirittura strutturali.

Mirabile l'incentivo sostanzioso all'assunzione dei cd. NEET, ai quali viene per la prima volta rivolta attenzione sul piano normativo trasformando un tema di studio in argomento di reale intervento, prima che la platea di giovani lontani da studio e lavoro cresca per dimensioni superando la oramai già ampiamente sorpassata soglia di terrore psicologico (Italia peggiore in Europa in materia, non dimentichiamolo).

3.- Da ultimo, sono state introdotte **molteplici misure di carattere tecnico giuridico** finalizzate a semplificare le regole di funzionamento dei rapporti di lavoro, notoriamente asfissianti nel Paese, con il dichiarato obiettivo di spingere ancora di più l'aumento occupazionale e, con essi, i flussi contributivi e fiscali.

Fra queste la più significativa è la modifica della disciplina delle causali nei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, che viene demandata totalmente alla contrattazione collettiva con una moratoria al 31 dicembre 2024 alle parti del rapporto, cui è lasciata la facoltà di identificare le ragioni tecniche, organizzative e produttive nel caso di assenza di riferimenti contrattuali validi a supporto.

Una scelta molto pratica che tuttavia porta con sé il rischio di riattivare, con il "causalone", il contenzioso del lavoro che ha sommerso le aziende negli anni dopo l'approvazione del D.Lgs. 368 del 2001 che recava simili definizioni.

A parere di chi scrive, e per concludere questa breve introduzione, il Decreto Lavoro appare una **scelta di politica legislativa certamente perfettibile sul piano tecnico ma da salutare comunque con favore**, se non altro per l'approccio assai concreto, che pare guardare alle persone nel mercato del lavoro, ai loro redditi, alle aziende che queste persone devono assumere, far lavorare in misura sempre più ampia e remunerare di più e meglio, nonché alle persone più disagiate, cui è aperta la strada di una strumentazione resa spuria dell'idea di politica attiva ed immaginata nella sua dimensione esclusivamente assistenziale.

Poiché gli ultimi in un Paese civile, come è giusto che sia, vanno assistiti ed aiutati in quanto parte integrante della Società, cui devono rientrare ad ogni costo mediante percorsi di inclusione sociale attiva e dedicata.

Per riformare la disciplina del lavoro ci vorrà tempo, i temi sono tanti, troppi, ma l'approccio non promette male, manca solo un po' di voglia in qualcuno di condividere e dialogare allontanandosi da posizioni precostituite...

Francesco Rotondi

Alessandro Paone

2.

Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa artt. (Artt. 1-13)

Finalità e tempi di introduzione della misura

1. Assegno di inclusione (art. 1)

Il Legislatore fedele al proprio programma di revisione dell'impianto che presiedeva al Reddito di cittadinanza introduce nuove misure di lotta alla povertà ed alla fragilità finalizzate all'inclusione sociale.

Tale finalità viene perseguita attraverso l'assegno d'inclusione che si sostanzia in uno strumento di sostegno economico condizionato alla prova dei mezzi ed all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione ed inclusione sociale e lavorativa. Sul punto occorre sin da subito precisare che lo strumento, diversamente dal reddito di cittadinanza, non è da contemplare quale strumento di politica attiva in senso stretto ma, prevalentemente, quale strumento di sostegno, ciò a maggior ragione ove si consideri la platea dei destinatari della misura.

Tale misura viene istituita a decorrere dal 1° gennaio 2024.

2. A chi è rivolto l'assegno di inclusione (art. 2)

Beneficiari

L'assegno d'inclusione è destinato a quei nuclei familiari in cui siano presenti alternativamente elementi di disabilità, minorenni o componenti ultrasessantenni.

Da questa prima indicazione emerge la differenza rispetto alla platea del reddito di cittadinanza nella misura in cui la misura è destinata solo a nuclei familiari al cui interno vi siano particolari condizioni che rendono particolarmente complessa la possibilità di accesso al lavoro.

Requisiti soggettivi

Ai fini dell'assegno di inclusione devono sussistere, in capo al richiedente, al momento della domanda e per tutta la durata di fruizione della provvidenza economica prevista i seguenti requisiti soggettivi cumulativamente considerati:

- Essere cittadino UE ovvero suo familiare che sia titolare di diritto di soggiorno o soggiorno permanente titolare di permesso di soggiorno UE "per soggiornanti di lungo periodo" ovvero ancora essere titolare di protezione internazionale (D.lgs 251/2007);

- Al momento della domanda essere residente in Italia per almeno 5 anni di cui gli ultimi due continuativi;
- Il richiedente ed i componenti del suo nucleo familiare – che rientrano nel parametro della scala di equivalenza – devono essere residenti in Italia.

Sotto questo profilo occorre rilevare alcune differenze rispetto al reddito di cittadinanza poiché la misura del 2018, con riferimento al requisito della durata della residenza, richiede il permanere della stessa per 10 anni di cui gli ultimi due continuativi.

Sempre con riferimento alla residenza la disposizione precedente faceva riferimento al richiedente, mentre nell'attuale formulazione tale requisito deve essere esteso anche ai soggetti che concorrono alla c.d. scala di equivalenza.

Requisiti economici

Dal punto di vista dei requisiti economici, la norma prevede che il nucleo familiare debba possedere congiuntamente i seguenti requisiti:

- Valore ISEE non superiore a 9.360 euro. In caso di nuclei in cui vi sia la presenza di minorenni l'ISEE è calcolato in base all'art. 7 del DPR 159/13.
- Reddito familiare non superiore ad 6.000 euro moltiplicato per i parametri della scala di equivalenza.
- Nel caso in cui il nucleo familiare sia composto tutto da persone di età pari o superiore a 67 anni, ovvero da tali soggetti e disabili gravi o non autosufficienti, la soglia di reddito è elevata a 7.560 euro annui moltiplicati per la scala di equivalenza (la norma precisa che il requisito dei 67 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita).
- L'importo viene calcolato detraendo i trattamenti assistenziali inclusi nell'ISEE e sommando quelli in corso di godimento fatta eccezione per le prestazioni escluse dalla prova dei mezzi. Sono incluse nel calcolo le pensioni dirette o indirette godute successivamente al periodo di riferimento dell'ISEE. Sono esclusi dal calcolo le somme percepite a titolo di RDC, Assegno di inclusione o altre somme erogate per il contrasto alla povertà. Sono inclusi nel calcolo anche i compensi per il lavoro sportivo dilettantistico. Il comma 7 del medesimo articolo 2 chiarisce che non concorrono al reddito familiare: *“a) le erogazioni relative all'assegno unico e universale; b) le erogazioni riferite al pagamento di arretrati; c) le specifiche e motivate misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di*

inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del comune o dell'ambito territoriale; d) le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di inclusione; e) le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi; f) le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi”.

- Il patrimonio immobiliare non deve essere superiore a 30.000 euro escluso il valore ai fini IMU della prima casa che comunque non deve eccedere il limite di valore dei 150.000 euro. Sotto questo profilo, si registra la differenza rispetto alla disposizione precedente che non indicava alcun limite al valore della prima abitazione. La stessa previsione, al contrario della precedente in materia di RDC, non fa riferimento ad eventuali proprietà all'estero.
- Un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore ad euro 6.000, importo incrementato di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000. Il limite è ulteriormente incrementato di euro 1.000 per ogni minorenni successivo al secondo. Ulteriore incremento 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. Sotto tale profilo non si rilevano differenze significative rispetto alla disciplina già dettata in materia di RDC.

Beni durevoli e tenore di vita

Con riferimento al tenore di vita ed al godimento di beni durevoli la norma prevede che debbano ricorrere congiuntamente i seguenti requisiti:

- nessun componente del nucleo familiare deve avere la piena disponibilità a qualunque titolo di automobili di cilindrata superiore a 1600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc che siano stati immatricolati per la prima volta nei 36 mesi precedenti alla richiesta. Con riferimento a questo requisito si registra, rispetto alla previsione sul RDC, un innalzamento della distanza temporale fra la domanda e la prima immatricolazione del veicolo parificando questo dato fra auto e moto. Come

nella precedente disposizione da tale previsione sono esclusi i mezzi acquistati con le agevolazioni fiscali per i disabili;

- rimane inalterato il divieto circa i natanti e gli aeromobili.

Sempre in termini soggettivi il beneficiario non deve essere sottoposto a misure cautelari personali o a misure di prevenzione così come non deve essere destinatario di condanne definitive anche a seguito di patteggiamento nei dieci anni precedenti alla richiesta per i reati di cui al successivo articolo 8 del Decreto. Con riferimento a questo aspetto, non può non essere rilevata la presenza del richiamo all'istituto delle misure di prevenzione sconosciuto alla disciplina del RDC.

È altresì escluso dal diritto a percepire l'assegno di inclusione il componente del nucleo familiare (sottoposto agli obblighi di cui all'articolo 6 comma 4 del Decreto) che sia disoccupato a seguito di dimissioni. Tale esclusione ha la durata di 12 mesi dalla data delle dimissioni. La norma fa salva l'ipotesi della giusta causa di dimissioni e la risoluzione consensuale operata nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 L. 604/66. La ratio antielusiva della norma appare evidente nella misura in cui evita dimissioni "strumentali" all'ottenimento del sussidio. Sotto questo profilo, al di là dell'introduzione del richiamo alla risoluzione consensuale, non si registrano differenze rispetto al testo contenuto nella Legge sul RDC nella sua ultima formulazione.

Scala di equivalenza

Il quarto comma dell'articolo 2 del Decreto rimodula rispetto al RDC i parametri di equivalenza ai fini della determinazione dei requisiti reddituali:

Causale	Assegno inclusione	RDC
Nucleo familiare	1	1
Altro componente disabile non autosufficiente	0,5	
Altro componente ultrasessantenne	0,4	
Maggiorenne con carico di cura ex articolo 6 comma 4	0,4	

Per ogni minorenni fino a due	0,15	0,4
Per ogni minorenni oltre il secondo	0,10	0,4

Il tutto fino al tetto massimo di 2,2 incrementato a 2,3 in caso di componenti con disabilità grave o non autosufficienti. In questo caso il tetto massimo è elevato di 0,1 rispetto alla previsione contenuta nelle disposizioni sul RDC.

La disposizione prosegue escludendo dalla scala di equivalenza i soggetti che risiedono in strutture sanitarie a carico del pubblico, ma anche i componenti nei periodi di interruzione della residenza in Italia. Il successivo comma 10 del medesimo articolo chiarisce che il concetto di continuità viene meno se si verifichi un'assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a due mesi continuativi ovvero 4 mesi anche non continuativi nell'arco di 18 mesi.

La norma fa salve le ipotesi di assenza per gravi e documentati motivi di salute.

Per quanto attiene la definizione del nucleo familiare, rimane invariata la previsione già contenuta nel RDC con le medesime specificazioni in caso di separazione e divorzio, variazioni anagrafiche in cui permanga la coabitazione.

Il testo della nuova misura non prevede la specificazione, contenuta alla disciplina sul RDC, secondo cui *“il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori esclusivamente quando e' di eta' inferiore a 26 anni, e' nella condizione di essere a loro carico a fini IRPEF, non e' coniugato e non ha figli.”*

Da ultimo, l'ottavo comma specifica che eventuali altri beni patrimoniali non compresi nell'ISEE saranno oggetto di specifica dichiarazione all'atto della richiesta. Il comma 9, così come avveniva per l'RDC, sancisce la compatibilità della misura con gli strumenti di sostegno al reddito derivanti da disoccupazione involontaria.

3. Il valore economico della misura (art. 3)

Il beneficio derivante dall'assegno di inclusione, disciplinato dall'articolo 3 del Decreto, prevede una doppia componente, come avveniva per il vecchio RDC.

In particolare, è prevista un'integrazione al reddito familiare ed una riservata ai nuclei familiari che vivono in una abitazione concessa in locazione con regolare

I limiti del contributo e le sue componenti

contratto registrato. La nuova norma non replica quanto previsto, da ultimo, in materia di RDC circa l'erogazione diretta del contributo per l'affitto al locatore.

La soglia per la prima componente è pari ad € 6000, ovvero € 7560 nei casi previsti dall'art. 2 del medesimo Decreto, annui moltiplicata per la scala di equivalenza di cui si è detto.

Mentre la seconda tende a coprire il canone di affitto fino ad un massimo di € 3360 annui. La predetta soglia è rideterminata nel caso dei nuclei familiari di ultra-sessantasettenni o ultra-sessantasettenni e disabili gravi o non autosufficienti ad € 1800 annui.

In ogni caso ai sensi del comma 4 dell'articolo 3 il beneficio non potrà essere inferiore alla soglia dei 480 euro annui.

La durata del beneficio è fissata in 18 mesi e come nel caso del RDC può essere prorogato previa sospensione della prestazione di un mese.

Dal punto di vista fiscale il trattamento è, come il RDC, esente dal pagamento dell'IRPEF configurandosi come contributo di sostentamento.

Così come accade per il RDC, la norma al comma 5 disciplina l'ipotesi in cui uno o più componenti del nucleo familiare avviino un rapporto di lavoro dipendente.

In caso di avvio di lavoro subordinato

Sotto questo profilo la norma prevede che il maggior reddito non concorre alla determinazione del beneficio economico purché non ecceda la soglia dei 3.000 euro lordi annui. Sono infatti comunicati all'INPS solo i redditi eccedenti la già menzionata soglia. Da un punto di vista temporale il maggiore reddito oltre la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico dal mese successivo alla variazione e fino a quando questo non è "registrato" dall'ISEE per l'intera annualità.

Laddove il lavoratore non effettui la comunicazione della variazione nel termine di 30 giorni dall'avvio dell'attività, la prestazione economica è sospesa fino all'adempimento dell'obbligo. Laddove la comunicazione non giunga comunque nei 3 mesi dall'inizio dell'attività la prestazione decade.

In caso di avvio di lavoro autonomo o attività d'impresa

Il comma 6 dello stesso articolo 3 prevede anche l'ipotesi dell'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo da parte uno o più dei componenti del nucleo familiare.

In questo caso la comunicazione all'INPS deve pervenire entro il giorno prima dell'inizio dell'attività a pena di decadenza dal beneficio.

Ai fini reddituali, la norma prevede l'applicazione di un principio di cassa (differenza fra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute) con obbligo di comunicazione all'INPS entro il quindicesimo giorno successivo alla scadenza del trimestre. Sotto questo profilo, non si rilevano particolari differenze rispetto a quanto era già previsto in materia di RDC. Allo stesso modo non si riscontrano differenze sull'incentivo legato al percepimento dell'assegno nei due mesi successivi a quello della variazione occupazionale. Anche in questo caso il beneficio viene aggiornato rispetto alla quota eccedente il limite di 3.000 euro lordi annui.

Il medesimo limite si riscontra nell'ipotesi di partecipazione a percorsi di politica attiva con erogazioni economiche o per l'accettazione di offerte di lavoro la cui durata è anche inferiore al mese.

Ai sensi dell'ottavo comma, fermo restando gli obblighi di comunicazione fissati in relazione all'avvio di lavoro subordinato o autonomo, è previsto l'obbligo di comunicazione di ogni variazione dei requisiti di accesso al trattamento, a pena di decadenza, nel termine di 15 giorni dal suo accadimento.

Il comma 10 da ultimo prevede che in caso di variazione del nucleo familiare questa debba essere comunicata entro un mese, a pena di decadenza dal beneficio.

Al comma 11 la norma prevede espressamente che all'assegno d'inclusione di applichino gli obblighi fissati dalla Legge Finanzia 2023 al comma 316 dell'articolo 1 che recita testualmente: *“Fermo restando quanto previsto dai commi 313, 314 e 315, a decorrere dal 1° gennaio 2023, per i beneficiari del reddito di cittadinanza appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'erogazione del reddito di cittadinanza è subordinata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione. Con apposito protocollo, stipulato dal Ministero dell'istruzione e del merito e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono individuate azioni volte a facilitare le iscrizioni ai percorsi di istruzione erogati dai centri provinciali per l'istruzione degli adulti e, comunque, per l'efficace attuazione delle disposizioni del comma 315 e del presente comma. Le amministrazioni interessate provvedono alle attività previste dal presente comma nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”*.

4. Come richiedere l'assegno di inclusione (art. 4)

La modalità per richiedere il beneficio è quello della richiesta telematica, inviata all'INPS anche attraverso i patronati.

L'INPS ricevuta la domanda opera la verifica sulla base delle informazioni contenute nella propria banca dati ed in quelle messe a disposizione da:

- Comuni
- Ministero Giustizia
- Ministero Istruzione
- Anagrafe Tributaria
- PRA
- Altre PA detentrici dei dati utili alle verifiche

INPS all'atto della richiesta dovrà informare il richiedente che ai fini della percezione dell'assegno sarà necessario sottoscrivere il c.d. "Patto di attivazione digitale" e dovrà effettuare l'iscrizione al nuovo SIISL (sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa).

Con la sottoscrizione del patto di attivazione il richiedente autorizzerà la trasmissione dei dati contenuti nella domanda a:

- Centri per l'impiego
- APL
- Altri enti autorizzati all'attività di intermediazione
- Altri soggetti accreditati ai sensi ex art. 12 D.lgs 150/2015

Il Beneficio decorre dal mese successivo alla domanda

I dati vengono trasmessi anche ai servizi sociali dei comuni di residenza presso cui i richiedenti devono presentarsi entro 120 giorni dall'attivazione digitale per il primo appuntamento ove si procederà alla valutazione "multidimensionale" dei bisogni del nucleo familiare ai fini del patto di inclusione. Ogni 90 giorni i beneficiari, diversi dagli avviabili al lavoro, sono tenuti a ripresentarsi presso i servizi sociali per l'aggiornamento della loro posizione.

In difetto di tale adempimento il beneficio economico verrà sospeso.

Effettuata la prima valutazione i componenti del nucleo familiare di età compresa fra i 18 ed i 59 anni in condizione di lavorare vengono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato che deve essere sottoscritto entro 60 giorni dall'invio da parte dei servizi sociali.

Sotto questo profilo rimangono, ad avviso di chi scrive, le ben note perplessità sulla capacità dei centri dell'impiego di sostenere la predetta attività.

Il decreto delega a successivi DM emessi dal Ministero del lavoro, sentiti il Garante per la Privacy e l'ANPAL, la disciplina di dettaglio sugli adempimenti che devono presiedere alle predette fasi che conducono all'applicazione della misura.

Quanto alla modalità di erogazione del beneficio questa avverrà per il tramite della "Carta di Inclusione" che viene consegnata dopo sette giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

Circa i prelievi la norma replica quanto già previsto per il RDC consentendo un prelievo massimo di euro 100 per ogni individuo moltiplicato per la scala di equivalenza e di disporre il bonifico per il canone di locazione. Rispetto alle disposizioni applicabili al reddito non è prevista la possibilità di effettuare l'erogazione per l'adempimento della rata del mutuo.

5. Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL (Art. 5)

Il decreto istituisce presso il Ministero del lavoro un sistema informativo integrato in via di definizione che sarà, ad avviso di chi scrive, la chiave di volta del definitivo successo della misura specifica ma in generale del mercato del lavoro.

La norma infatti prevede che il sistema ha la finalità di:

- consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari
- favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari
- analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dello strumento

In altre parole, nelle intenzioni, sarà uno strumento utile sia ai soggetti pubblici competenti alla gestione ed ai controlli sull'istituto che ha beneficiari nel senso di consentire agli stessi, tramite la registrazione, di visualizzare ogni opportunità di lavoro o di percorso formativo compatibile con le proprie caratteristiche professionali e formative, elemento che nella precedenza esperienza, alla prova dei fatti, non ha avuto implementazione.

6. Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa (art. 6)

Ferma restando l'elemento di sostegno al reddito, i componenti del nucleo familiare sono tenuti ad aderire ed a partecipare a tutte le attività formative, di lavoro o di misure di politica attiva individuate dal percorso personalizzato.

Chi è obbligato

In particolare, sono obbligati i componenti del nucleo familiare maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura di cui al comma 5.

La norma prevede, su base volontaria, l'accesso al percorso anche dei soggetti ultrasessantenni.

Ferma restando la richiesta degli ultrasessantenni sono esclusi dagli obblighi ai sensi del comma 5:

- a) i beneficiari che siano anche titolari di pensione diretta
- b) i soggetti età pari o superiore a 60 anni;
- c) i componenti del nucleo familiare con disabilità, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato;
- d) i soggetti affetti da patologie oncologiche;
- e) i caregiver, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienti.

7. Chi controlla sanzioni e responsabilità (artt. 7 e 8)

L'articolo 7 specifica che i controlli sono affidati ai servizi ispettivi dell'INL, dell'INPS, dei Carabinieri nonché delle Guardia di Finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economica finanziaria.

In questa attività di verifica e contrasto agli abusi il personale ispettivo dell'INL ha accesso a tutte le banche dati detenute dall'INPS nonché alle informazioni contenute nelle banche dati collegate ai requisiti per accedere alla misura di sostegno.

L'articolo 8 del Decreto prevede un complesso sistema di responsabilità ed una dettagliata elencazione di ipotesi sanzionatorie.

In particolare, si prevedono due ipotesi delittuose specifiche.

Ipotesi tipiche di reato

- a) Salvo che non costituisca un reato più grave, chi rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti circostanze non corrispondenti al vero, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da 2 a 6 anni.
- b) L'omessa comunicazione di variazioni sul reddito o del patrimonio nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del trattamento è sanzionata con la pena della reclusione da 1 a 3 anni.

È prevista al comma 3 la decadenza dal beneficio con obbligo alla restituzione delle somme percepite nell'ipotesi di:

- condanna in via definitiva per le ipotesi di cui ai punti a) e b) che precedono
- per la condanna in via definitiva ad un reato che comporti la reclusione superiore ad un anno (anche quando la pena è sostituita dalla semilibertà, dalla detenzione domiciliare, dal lavoro di pubblica utilità)
- in caso di applicazione di una misura di prevenzione.

La disposizione si applica anche nel caso di patteggiamento.

La decadenza è comunicata dall'INPS.

Il successivo comma 14 integra l'apparato sanzionatorio prevedendo la sospensione, con effetto retroattivo, della misura quando siano emessi provvedimenti non definitivi per le ipotesi previste dal comma 3 ovvero quando è disposta una misura cautelare personale nei confronti del richiedente o del fruitore della misura.

La stessa sanzione si applica nel caso della latitanza con esclusione del soggetto dalla scala di equivalenza.

La norma replica lo stesso meccanismo di circolazione delle informazioni in ordine alla condanna già previsto dalla norma sul RDC.

La norma prevede che il soggetto destinatario della decadenza non potrà richiedere nuovamente il beneficio prima che siano decorsi 10 anni dalla definitività della

sentenza di condanna. Negli altri casi di revoca il beneficio può essere richiesto dopo 6 mesi dalla revoca o decadenza ai sensi del comma 9 dello stesso articolo 8.

La medesima sanzione della revoca con condanna alla restituzione delle somme percepite ai sensi del comma 5 è prevista qualora l'INPS accerti, a prescindere dal reato:

- la falsità delle dichiarazioni o delle informazioni poste a base della richiesta
- che sia stata omessa o sia mendace la successiva comunicazione circa l'intervenuta variazione del reddito, del patrimonio e della composizione del nucleo familiare dell'istante.

Ancora da punto di vista sanzionatorio è prevista la decadenza del nucleo familiare laddove uno dei componenti non rispetti gli obblighi previsti dal percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa ed in particolare:

a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;

b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato;

c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;

d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9;

e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, commi 7, 8, 10, 12, ovvero effettua comunicazioni mendaci producendo un beneficio economico maggiore;

f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni di cui all'articolo 3.

Diversamente dal RDC l'assetto previsto dalla nuova norma non prevede alcuna gradazione nella sanzione o eventuali richiami rispetto all'inadempimento agli obblighi previsti dalle norme.

8. Offerta di lavoro e compatibilità (art. 9)

La norma di cui all'articolo 9 prevede che il componente del nucleo familiare avviabile al lavoro dovrà accettare l'offerta di lavoro ove questa sia riferita:

- Ad un contratto a tempo indeterminato o determinato, anche in somministrazione senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale
- Ad un contratto part-time qualora non inferiore al 60%

Ipotesi di revoca

Decadenza

- La retribuzione non sia essere inferiore a quella fissata nei contratti collettivi di cui all'art. 51 D.lgs 81/15
- In caso di contratto a termine anche in somministrazione, il cui luogo di lavoro non sia distante più di 80km dal domicilio del soggetto.

Per quanto attiene la compatibilità con il permanere del beneficio la norma prevede che esso è sospeso in caso di contratti a termine da 1 a 6 mesi. Al termine della sospensione il beneficio continua ad essere erogato per il tempo residuo.

In questo caso, nei limiti dell'articolo 3, quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito.

9. Incentivi per chi assume (art. 10)

L'articolo 10 del Decreto riscrive gli incentivi per le aziende che assumo con evidenti differenze rispetto alla disciplina del RDC.

In particolare: esonero del 100% dei contributi con esclusione dei premi INAIL per 24 mesi nel limite di 8000 euro annui nel caso di assunzione a tempo indeterminato sia full time che part-time. (comma 1)

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle somme legate all'incentivo maggiorate delle sanzioni civili nel caso di licenziamento ingiustificato nel corso dei 24 mesi successivi all'assunzione.

La norma chiarisce che il beneficio è dovuto anche in caso di conversione di rapporti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma 2 sempre nel limite massimo di 24 mesi.

Nel caso di assunzione a tempo determinato il beneficio è dimezzato in termini di durata (12 mesi) ed in termini di riduzione dell'esonero (50%) (comma 2).

Nella logica per cui il fulcro attorno a cui ruota il sistema è l'implementazione del SIISL la norma specifica che le agevolazioni sono dovute solo e soltanto se l'offerta di lavoro è inserita nel sistema.

Così come avveniva per il RDC la norma riconosce un contributo alle APL per l'attività di mediazione effettuata, in questo caso il contributo è pari al 30%, in luogo del precedente 20%, dell'incentivo previsto per le assunzioni dirette.

Il comma 5 prevede un peculiare apparato di agevolazioni per:

- I patronati, enti bilaterali ed associazioni senza scopo di lucro (Art. 6 comma 1 lett. E) D.lgs 276/03)
- Enti del terzo settore che per statuto svolgono fra le attività di interesse generale di cui all'art. 5 comma 1 lett. P D.Lgs 117/2017 (servizi di inserimento o reinserimento nel mercato)

- Imprese sociali che per statuto svolgono fra le attività di interesse generale di cui all'art. 2 comma 1 lett. P D.lgs 112/2017 (servizi di inserimento o reinserimento nel mercato per lavoratori molto svantaggiati)

Tali soggetti devono essere autorizzati all'attività di intermediazione.

Nel caso in cui dalla mediazione derivi l'assunzione di un lavoratore disabile ai predetti soggetti è riconosciuta un contributo pari al 60% dell'incentivo per le assunzioni con le modalità di cui al comma 1 e del 80% nel caso di assunzioni ai sensi del comma 2.

La norma precisa che ai fini del contributo l'ente deve assicurare la presenza della figura professionale del "responsabile dell'inserimento lavorativo". Tale contributo non esclude il contributo al datore di lavoro previsto dall'art. 14 comma 4 lett. H della L. 68/99¹

Viene confermata l'agevolazione per i fruitori che avviino un'attività di lavoro autonomo o di impresa. Rispetto al RDC il contributo il cui limite scende da 780 euro mensili a 500 euro mensili.

La norma chiarisce, da ultimo, che le agevolazioni possono essere godute solo dai datori di lavoro che abbiano il DURC regolare e che siano rispettosi degli obblighi di assunzione dei disabili (art. 3 L. 68/99).

10. Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12)

All'articolo 12 il Decreto istituisce a far data dal 1° settembre 2023 il c.d. "Supporto per la formazione e il lavoro".

La finalità di tale strumento è quella di attivare al lavoro i soggetti a rischio di esclusione sociale e lavorativa mediante *"la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate"*. La norma specifica che fra le misure di attivazione rientra anche il servizio civile universale (per cui possono essere riservate quote supplementari) ma anche i lavori socialmente utili ed i progetti utili alla collettività.

Lo strumento di attivazione è destinato ai componenti del nucleo familiare di età compresa fra 18 e 59 anni con valore dell'ISEE familiare inferiore ai 6000 euro annui che, però, non hanno i requisiti dell'assegno di inclusione o dai soggetti dei nuclei familiari che accedono all'assegno d'inclusione ma che non sono computati nella scala di equivalenza e non siano vincolati agli obblighi del percorso di inclusione.

¹ *"contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro"*

Tale sussidio è incompatibile con RDC, pensione di cittadinanza e ogni altro sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

La richiesta segue le regole telematiche dell'assegno d'inclusione ed il percorso di attivazione avviene mediante la piattaforma del SIISL.

All'atto della richiesta viene rilasciata la dichiarazione di disponibilità al lavoro e l'autorizzazione alla trasmissione dei dati ai centri per l'impiego ed alle APL nonché a tutti i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro (art. 12 D.lgs 150/15). Il richiedente deve essere in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'articolo 2 del Decreto e si applicano le disposizioni dei successivi commi 3,6, 7 e 9 fermo restando il dovere all'istruzione.

Anche in questo caso il richiedente deve sottoscrivere il patto di servizio personalizzato ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 150/15 dopo il patto di attivazione digitale. Fra le dichiarazioni il richiedente dovrà documentare di essersi rivolto ad almeno 3 APL o Enti autorizzati ex art. 4 e 6 D.lgs 276/03.

La norma precisa che il patto può essere coordinato con i percorsi previsti dal programma GOL.

Dal punto di vista economico nel caso di partecipazione a programmi formativi per tutta la loro durata nel limite di **12 mesi** il richiedente riceve un'indennità di partecipazione dell'importo di 350 euro mensili.

L'interessato è tenuto a dare conferma della partecipazione ai percorsi di formazione o di attivazione lavorativa ai servizi competenti almeno ogni 90 giorni. In assenza il beneficio è sospeso.

La norma prosegue al comma 10 con una elencazione di disposizioni comuni all'assegno d'inclusione, in particolare l'articolo 3, commi 5, 6, 7, 8, 9 e 10, l'articolo 4, commi 1 e 7, all'articolo 5, l'articolo 6, comma 7, e agli articoli 7, 8, 9, 10 e 11. Le cause di decadenza indicate all'articolo 8, comma 6, sono riferite a ciascun richiedente.

Il primo capo del Decreto si conclude con norme di coordinamento e con la specificazione per cui le misure relative al RDC di cittadinanza avranno termine entro il 31 dicembre 2023 in coincidenza con l'entrata in vigore delle nuove misure in commento.

11. Disposizione transitorie, finali e finanziarie (art. 13)

La norma disciplina il regime transitorio delle vecchie misure che comunque non potranno eccedere il termine del 31 dicembre 2023 nonché le misure finanziarie per la copertura dei costi della misura.

3.

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 (Artt. 14 – 17)

1. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 14)

a) Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 del D.lgs 81/2008, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

Art. 18 D.lgs 81/08

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo, ossia quando i lavoratori svolgono le attività lavorative sottoposte a rischi, quali:
 - b) rumore;
 - c) chimico;
 - d) vibrazione;
 - e) esposizione all'amianto;
 - f) mansioni d'ufficio che prevedevano l'utilizzo di postazioni Video terminali per più di 20 ore la settimana;
 - g) stress da lavoro.

La commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza istituita presso il ministero del Lavoro, in risposta all'interpello 2/2023, ha confermato che la nomina del medico competente è obbligatoria in tutti i casi in cui sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Tuttavia, **il Legislatore**, dimostrando di avere interesse alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, anche in considerazione delle nuove tecnologie e modalità di svolgimento della prestazione, **è intervenuto ampliando in modo considerevole l'obbligo di nomina**

del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria non limitandolo più ai soli casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, ma **estendendolo anche a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi**, svolta ai sensi dell'art. 29 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2008, **ne evidenzi la necessità**.

Ed infatti, all'articolo 18, comma 1, lettera a) è stato aggiunto il seguente periodo "*...e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28*" del d.lgs 81/2008.

La nuova previsione normativa trova riscontro con quanto contenuto al comma 2 dell'articolo 29 del d.lgs 81/2008 in cui è previsto che la valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Pertanto, nei casi in cui il datore di lavoro ne avverte l'esigenza, come recentemente avvenuto per i lavoratori in smart working, dovrà essere propria cura rielaborare il documento di valutazione dei rischi prevedendo la nomina del medico aziendale affinché possa garantire una maggior sicurezza sul lavoro.

b) Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

Il Legislatore - nell'ottica di rafforzamento delle norme in tema in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha esteso anche ai lavoratori di cui all'articolo 21 del D.lgs 81/2008, ossia i componenti di imprese familiari di cui all'articolo 230 bis c.c., i lavoratori autonomi ex art. 2222 c.c., i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, **le misure di prevenzione per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili**, al fine di ridurre il rischio di infortuni sui luoghi di lavoro e soprattutto nel settore delle costruzioni dove tali episodi, purtroppo, non sono infrequenti.

Ed infatti, all'articolo 21 del D.lgs 81/2008 dopo le parole "titolo III" è stato aggiunto il seguente periodo "*nonché idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV*".

Art. 21 D.lgs 81/08

In particolare, sono state estese ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere provvisorie conformemente a quelle già previste nel titolo IV del D Lgs. n. 81/2008 a tutti i lavoratori autonomi che utilizzano tali opere, a cominciare dai ponteggi.

Tale norma è quindi volta ad impedire soprattutto l'utilizzo improprio di opere provvisorie inadeguate da parte di lavoratori autonomi.

c) Articolo 25 - Obblighi del medico competente

Art. 25 D.lgs 81/08

Ancora, la lettera c) del Decreto è intervenuta sull'articolo 25 del Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, introducendo l'obbligo in capo al medico competente di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità.

Inoltre, **il medico competente, nel caso di impedimento temporaneo durante lo svolgimento delle operazioni, è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti di legge**, di modo da evitare la paralisi delle attività e la prosecuzione delle operazioni mediche necessarie per il buon andamento della attività produttiva.

In particolare, all'articolo 25, comma 1, dopo la lettera e) è aggiunta la seguente: *“e bis) 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”*;

dopo la lettera n) è aggiunta la seguente: *“n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato”*.

d) Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Art. 37 D.lgs 81/08

Con il Decreto lavoro, il Legislatore è intervenuto anche sulla materia della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, prevedendo che nel (nuovo)

accordo Stato Regioni sulla formazione sia ben definita la modalità di monitoraggio e controllo sulla attività di formazione e sul rispetto della normativa di riferimento. In particolare, la lettera d) del Decreto lavoro ha aggiunto all'articolo 37, comma 2, dopo la lettera b), la lettera b-bis), la cui finalità è quella di assicurare il monitoraggio circa l'applicazione degli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento, sia dei soggetti che erogano la formazione che di quelli destinatari della stessa al fine di contrastare possibili condotte non conformi alla legge.

Nello specifico, all'articolo 37, comma 2, dopo la lettera b) è aggiunta la seguente: *“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'esigenza del Legislatore è quella di evitare che datori di lavoro si avvalgano di società dedite alla produzione di attestati falsi per corsi di formazione obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro che oltre ad essere una pratica non inusuale costituisce anche violazione delle norme del codice penale e del diritto del lavoro, anche tenuto conto degli obblighi ultimi in materia di formazione introdotti con il Decreto Trasparenza.

e) Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro

Art. 71 D.lgs 81/08

La lettera e) del Decreto ha sostituito il comma 12 dell'articolo 72 estendendo anche ai privati, e non più solo alle ASL competenti ed all'INAIL, la titolarità della funzione della “verifica periodica successiva” sulle attrezzature di lavoro di modo da garantire l'assolvimento della predetta verifica cruciale per la sicurezza dei lavoratori anche attraverso altri soggetti abilitati, vista la difficoltà evidente da molto tempo, di Asl e Inail a svolgere tale compito delicato e cruciale per la sicurezza dei lavoratori.

In particolare, il comma 12 dell'art. 71 è stato così sostituito: *“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”*.

f) Articolo 72 - Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

Art. 72 D.lgs 81/08

Ancora, il Legislatore ha introdotto l'obbligo in capo al noleggiatore ed al concedente in uso di dover acquisire e conservare una dichiarazione autocertificativa da parte del soggetto che prende a noleggio o in concessione in uso, con cui dichiara di aver svolto la formazione e l'addestramento per l'utilizzo dell'attrezzatura di lavoro senza operatore.

Ed infatti, all'articolo 72, comma 2, il secondo periodo è così stato sostituito "*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*".

g) Articolo 73 - Informazione, formazione e addestramento - Articolo 87 - Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso

Art. 73 D.lgs 81/08

Con la modifica dell'articolo 73 del d.lgs 81/2008 il Legislatore ha esteso anche in capo al datore di lavoro uno specifico onere di formazione e di addestramento per l'utilizzo di determinate attrezzature, prevedendo in mancanza un sistema sanzionatorio che prevede la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44.

In particolare, all'articolo 73, dopo il comma 4, è aggiunto il comma 4 bis ai sensi del quale: "*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*".

In caso di violazione, trova applicazione la normativa di cui all'articolo 87, comma 2, lett. c) ove infatti è stato aggiunto in fine: "*e dell'articolo 73, comma 4-bis*".

È stato quindi disciplinato l'obbligo inderogabile del datore di lavoro di provvedere in autonomia al proprio addestramento e alla propria formazione, incorrendo in sanzioni laddove non adempia a tale obbligo.

2. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva (art. 15)

Al fine di garantire 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, è stato previsto all'art. 15 del Decreto lavoro la condivisione (gratuita), anche attraverso cooperazione applicativa, delle informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le informazioni di cui sopra sono rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati, di cui al comma 1, sono individuati, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, attraverso gli atti amministrativi generali di cui all'articolo 2-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano (art. 16)

Il Legislatore al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito del personale già in servizio, ha individuato un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato che, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL, è impiegato sul territorio della Regione siciliana nonché delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

4. 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 – PCTO (art. 17)

Il Legislatore 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, ha 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 dal 2024.

I requisiti e le modalità per l'accesso al predetto Fondo, nonché la quantificazione del sostegno erogato, cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'Inail per gli assicurati, ai sensi dell'articolo 85, comma 3, 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 del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto lavoro.

Con l'art. 17 il Legislatore è poi intervenuto modificando anche l'articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, aggiungendo dopo il comma 784 i seguenti:

“784-bis. La progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento deve essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche. Per le predette finalità, le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuano, nell'ambito dell'organico dell'autonomia e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il docente coordinatore di progettazione.

784-ter. Con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito sono individuate le modalità per effettuare il monitoraggio qualitativo dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

784-quater. Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza integrano il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti in PCTO. L'integrazione al documento di valutazione dei rischi è fornita all'istituzione scolastica ed è allegata alla Convenzione”.

Inoltre, all'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107 sono apportate le seguenti modificazioni:

“a) al comma 41, lettera b), dopo le parole “percorsi di alternanza” sono aggiunte le seguenti: “, alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, nonché all'esperienza maturata nei percorsi PCTO e l'eventuale partecipazione a

forme di raccordo organizzativo con associazioni di categoria, reti di scuole, enti territoriali già impegnati nei PCTO”;

b) dopo il comma 41, è aggiunto il seguente: “41-bis. Il registro nazionale per l’alternanza scuola-lavoro e la piattaforma dell’alternanza scuola-lavoro istituita presso il Ministero dell’istruzione e del merito, ridenominata “Piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l’orientamento (PCTO)”, assicurano l’interazione e lo scambio di informazioni e di dati per la proficua progettazione dei PCTO”.

4.

Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e lavoro (Artt. 18 – 38)

1. Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria personalizzante e della formazione superiore (art. 18)

Il decreto prevede che, al fine 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 assicurativo di cui all'articolo 1, DPR 1124/1965 si applicherà anche allo svolgimento delle attività di insegnamento – apprendimento.

Sono compresi nel novero dei soggetti assicurati, se non già previsti dall'articolo 4, comma 1 del DPR predetto, le seguenti categorie:

- a) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, il personale del sistema di istruzione e formazione professionale, dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy), nonché dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti;
- b) gli esperti esterni comunque impiegati nell'attività di docenza;
- c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola;
- f) gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale, dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore e dei percorsi di

formazione terziaria professionalizzante e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, nonché gli studenti degli AFAM;

- g) gli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

2. Fondo nuove competenze (art. 19)

Il “Fondo nuove competenze”, istituito dall’articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, è un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell’epidemia Covid-19.

Tale norma ha disposto che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, finalizzando parte dell'orario di lavoro a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico del cd. “Fondo nuove competenze”, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento delle competenze dei lavoratori.

L’art. 19, intervenendo in tale quadro, incrementa la disponibilità finanziaria del Fondo tramite la ricollocazione delle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo +, potendone concorrere, altresì, le risorse del Programma Operativo Complementare POC SPAO.

Oltre ad incrementarne le risorse, l’art. 19 ne ridefinisce le finalità: viene meno il riferimento generale alla crisi epidemiologica legata al COVID-19, essendo le risorse esplicitamente destinate all’aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

3. Fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico (art. 20)

L’art. 20 prevede che le risorse del fondo istituito dall’art. 4, co. 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, finalizzato a riconoscere un buono da utilizzare per l'acquisto di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale, nei limiti dell’importo di euro

2.730.660,28, saranno utilizzate per il riconoscimento della spesa per i servizi di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto-legge 17 maggio 2022 n. 50, finalizzati anch'essi all'acquisto di abbonamento per il pubblico trasporto, relativamente alle richieste di rimborso pervenute al Ministero del lavoro e delle politiche sociali oltre la data del 31 dicembre 2022 ed entro il 28 febbraio 2023.

4. Fondo di rotazione (art. 21)

Il Legislatore interviene sulle risorse del Fondo di rotazione previsto dall'art. 25, Legge 21 dicembre 1978, n. 845, istituito al fine di favorire l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo regionale europeo dei progetti realizzati dagli organismi di cui all'articolo 24, L. 845/78.

Il Decreto dispone, infatti, che le risorse stanziata e non utilizzate per il predetto Fondo potranno essere destinate anche alla copertura delle spese che gli organi di controllo abbiano dichiarato, anche in misura forfettaria, non rimborsabili a valere sui programmi cofinanziati dal bilancio comunitario.

5. Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale (art. 22)

Con il Decreto Lavoro il Governo interviene sulla disciplina del decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230, istitutivo della misura dell'assegno unico e universale per i figli a carico, che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Il Decreto, tramite le modifiche apportate dall'art. 22, interviene sul novero dei soggetti che possono beneficiare della maggiorazione dell'istituto dell'Assegno Unico, aggiungendo al novero una nuova categoria: "La maggiorazione di cui al presente comma 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."

6. Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)

Il Governo interviene sulla disciplina delle sanzioni amministrative previste in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziale dall'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463.

L'art. 23 del Decreto Lavoro dispone che la sanzione prevista nel caso di accertamento di omesso versamento di importi non superiori a euro 10.000 annui, non sarà più commisurata nella misura "da euro 10.000 a euro 50.000", ma "da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso".

7. Modifiche al contratto di lavoro a termine (art. 24)

A.- Premessa: riforme del lavoro e contratto a termine

Di certo non stupisce che nell'ambito del primo intervento riformatore in materia di lavoro posto in essere dal nuovo Governo, tra l'altro approvato nel corso di un Consiglio dei Ministri tenutosi in una giornata tanto significativa come la Festa dei Lavoratori, vi sia un'ennesima modifica delle norme sul contratto a tempo determinato.

Complice anche l'esperienza degli ultimi 20 anni, è ormai a tutti noto che i contratti a termine costituiscono il primo baluardo di ogni intervento riformatore che ambisca ad avere effetti sul piano (anche) del mercato del lavoro: fosse solo perché tali contratti rappresentano un'iniezione di flessibilità che, di fatto, influisce sul grado di stabilità dei rapporti di lavoro. E infatti, intervenire sui contratti a termine significa incidere, in maniera esogena, sull'evitabilità dello strumento del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma inderogabile di regolazione di un rapporto di lavoro.

E' d'altra parte noto che le esigenze delle imprese, ormai per definizione in continuo e rapidissimo divenire (per non dire, talvolta, "volatili"), impongono al Legislatore di tenere conto di questa domanda di flessibilità sempre più pressante, anche alla luce delle sfide di competitività richieste dai mercati: bisogni da tenere ben presenti anche sul piano regolativo, al punto che – come già avvenuto in passato (si pensi al c.d. Jobs Act) – le politiche del diritto da attuarsi in materia di lavoro devono considerare anche gli effetti, di natura economica, che una regolazione più o meno garantista può determinare sul piano occupazionale; in considerazione – cioè - delle scelte imprenditoriali che potrebbe indurre o generare.

B.- Contratto a termine e tormento regolativo del Legislatore italiano

Non sarebbe qui possibile ripercorrere le numerosissime e altalenanti vicende (coincidenti, per lo più, con i cambi di governo) del contratto a termine, che hanno visto tale istituto cambiare pelle ciclicamente – parliamo di circa 13 riforme e oltre 30 interventi modificativi negli anni dal 2000 ad oggi (sic!) - ma pare opportuno, per fare un po' di chiarezza, porre dei punti fermi.

Dalla Direttiva al
D.lgs 368/01

A seguito dell'approvazione della Direttiva 99/70/CE, che imponeva agli Stati membri di adottare normative in materia di contratto a termine – disposizioni che, tra l'altro, prevenissero l'abuso di tali istituti mediante l'adozione di una o più misure relative a «a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti» - il Legislatore italiano ha approvato il d.lgs. 368/2001, con il quale, rispetto al sistema previgente (caratterizzato dal sostanziale divieto di stipulazione di contratti a termine, fatta eccezione per i casi espressamente previsti dalla l. 230/1962, poi mitigato dalla possibilità, per i contratti collettivi, di prevedere ipotesi ulteriori ex art. 23, l. 56/1987), venivano aperti i “ranghi” del contratto a termine rendendone possibile la stipulazione a fronte di un novero di causali aperte, assai generiche, ossia di «*carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*», fermi restando una durata massima di tre anni, inclusa l'unica proroga consentita (e a fronte delle medesime ragioni giustificatrici dichiarate in sede di assunzione) e un necessario periodo di *stop* prima di poter procedere a una nuova assunzione a termine dello stesso lavoratore.

Come è noto, il c.d. “causalone” ha avuto l'effetto di incrementare in maniera esponenziale il ricorso al contratto a termine e, allo stesso tempo, di ingolfare le aule giudiziarie di contenziosi seriali, tutti incentrati sulla genericità della clausola appositiva del termine e/o sulla effettività della ragione ivi indicata.

Fermo restando tale impianto, negli anni successivi il Legislatore si è premurato di chiarire, dapprima, con la l. 247/2007, l'eccezionalità del ricorso al lavoro a termine, riaffermando che, di regola, il contratto di lavoro è stipulato a tempo indeterminato; allo stesso tempo in tale occasione si è introdotto sia un limite massimo di 36 mesi complessivi per contratti a termine conclusi tra le stesse parti e aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni equivalenti (coerentemente con la formulazione dell'art. 2103 c.c. all'epoca vigente), indipendentemente da proroghe, rinnovi e periodi interruzione, sia un'eccezionale possibilità di deroga al limite dei

36 mesi previa stipulazione del relativo presso l'allora Direzione Provinciale del Lavoro (oggi, Ispettorato Territoriale del Lavoro).

Successivamente, pochi mesi dopo (d.l. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla l. 133/2008), all'esito di un cambio di maggioranza, il Legislatore è re-intervenuto sulla disciplina del contratto a termine prevedendo espressamente che le causali già previste potevano essere riferibili altresì all'ordinaria attività del datore di lavoro e facendo salve, relativamente all'ipotesi descritta al capoverso precedente sul limite massimo complessivo di 36 mesi, diverse disposizioni previste dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Il "Collegato Lavoro"

Nelle more, considerata l'ingestibilità – e talvolta l'insostenibilità – della mole di contenzioso giudiziario generato dai contratti a termine e delle conseguenze, anche risarcitorie, connesse alle conseguenti declaratorie della nullità delle relative clausole, il Legislatore, nel 2010, prova a "limitare i danni" approvando, con l'art. 32 della l. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro), disposizioni volte a fissare: da un lato, un limite temporale assai ristretto per l'impugnativa dei contratti a termine (estendendo a tali fattispecie lo schema usato per il licenziamento, sebbene con finestre temporali più ampie, onde evitare che il lavoratore possa incorrere in decadenze in un periodo nel quale avrebbe potuto ancora ambire a un rinnovo del contratto scaduto); dall'altro, un limite massimo (invero, assai ristretto) al risarcimento che può conseguire alla declaratoria di nullità della clausola appositiva del termine, nei casi in cui ciò determini la conversione del rapporto in altro a tempo indeterminato. Tale norma, come è noto, ha anche superato il vaglio della Consulta (sentenza n. 303/2011).

Riforma "Fornero"

Con la riforma c.d. Fornero (l. 92/2012), vengono nuovamente mescolate le carte del contratto a termine e, fermo restando il descritto meccanismo delle causali, viene introdotta la possibilità di un primo contratto a termine fra le parti, di durata fino a 12 mesi, a-causale. Inoltre, vengono inclusi nel computo del già previsto un tetto massimo di 36 mesi (riferito a contratti tra le stesse parti aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni equivalenti) anche i periodi di missione effettuati nell'ambito di una somministrazione di lavoro a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro.

Poco dopo, nell'agosto del 2013 e con l'avvento di un nuovo Governo (d.l. 78/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. 99/2013), si pone una prima base per la liberalizzazione anche dei contratti successivi al primo, demandando ai contratti

collettivi, anche aziendali, se stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'individuazione di ulteriori ipotesi in cui consentire la stipulazione di contratti a termine a-causali di durata superiore a 12 mesi.

Dal Decreto Poletti al
Jobs Act

Su tale scenario, a Governo ancora una volta mutato, interviene il “prologo” del Jobs Act (c.d. decreto Poletti, d.l. 34/2014, conv., con modificazioni, dalla l. 78/2014), con il quale si provvede a eliminare, con un colpo di spugna, ogni vincolo causale dalla disciplina del contratto a termine (peraltro includendovi anche l'ipotesi della somministrazione a tempo determinato), consentendone la libera stipulazione fino a 36 mesi e introducendo per l'azienda, però, sia un limite quantitativo del 20% (c.d. clausola di contingentamento), con riferimento al numero di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, sia un limite più stringente al numero massimo di proroghe, indipendentemente da eventuali rinnovi.

Nel momento in cui la disciplina suddetta viene trasfusa nel più generale impianto del Jobs Act (d.lgs. 81/2015), il Legislatore inizia ad attenuare il vincolo della soglia numerica dei contratti a termine stipulabili, oltre che facendo salvi una serie di casi particolari (start-up innovative, avvio di nuove attività, attività stagionali, lavoratori ultracinquantenni ecc.), altresì rendendo derogabile, da parte dei contratti collettivi, tale soglia (art. 23). Ancora, in coerenza con la nuova formulazione dell'art. 2103 c.c., il riferimento alle mansioni a cui ancorare il computo dei 36 mesi complessivi (comprensivi della durata tanto dei contratti a termine, quanto dei periodi di missione nell'ambito di una somministrazione di lavoro) diventa al medesimo livello e categoria legale di inquadramento (in luogo del precedente richiamo all'equivalenza). Vengono comunque fatti salvi la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine tra le parti, ora di durata non superiore a 12 mesi, a condizione che tale stipulazione avvenga dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro e il limite massimo di 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi complessivi, indipendentemente dal numero di rinnovi.

Il contratto collettivo diviene, dunque, nel contesto di un contratto a termine già totalmente liberalizzato sul piano causale, lo strumento per eliminare anche i vincoli quantitativi imposti dalla legge, in un'ottica di sempre maggiore libertà nell'utilizzo massivo di tale strumento.

Come spesso accade, la portata chiaramente liberale del Jobs Act viene poi fortemente attenuata – per non dire definitivamente superata – dal c.d. Decreto Dignità (d.l. 87/2018, conv. con modificazioni, dalla l. 96/2018), approvato dal nuovo Governo nel frattempo insediatosi: norma che interviene con pari forza, ma in direzione opposta, sul contratto a termine.

Se, infatti, il Legislatore del 2015 aveva totalmente liberalizzato, dal punto di vista causale, la possibilità di stipulare contratti a termine entro il limite di durata complessiva dei 36 mesi, facendo leva, ai fini del rispetto dei vincoli imposti dalla direttiva comunitaria, esclusivamente su vincoli legati a proroghe e rinnovi e al numero massimo di contratti stipulabili con riferimento al numero di contratti a tempo indeterminato in essere (c.d. clausola di contingentamento), nel 2018 il Legislatore torna sui propri passi e, fatta nuovamente salva la possibilità di un primo contratto a-causale di durata fino a 12 mesi (prorogabile se la durata complessiva rimane contenuta entro tale limite), impone vincoli estremamente stringenti per superare tale soglia.

In primo luogo, il limite massimo di durata dei contratti a termine tra le stesse parti e aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni rientranti nel medesimo livello e categoria legale viene abbassato a 24 mesi, ma soprattutto, le condizioni per poter stipulare un nuovo contratto, o prorogare il primo (a-causale) oltre la soglia dei 12 mesi, vengono legate alla sussistenza di ragioni giustificatrici estremamente rigorose, da molti considerate addirittura impossibili: *«a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»*.

In sostanza, il Legislatore del 2018 riprende l'impianto già utilizzato dalla legge c.d. Fornero (l. 92/2012) consentendo una totale flessibilità sul primo contratto tra le parti (fino a 12 mesi) dal punto di vista causale, ma innestando poi, per quelli successivi, dei vincoli che, di fatto, rendevano oltremodo difficoltosa se non impossibile, la stipulazione di successivi contratti, o, comunque, di prorogare il primo contratto oltre la scadenza dei 12 mesi originari. L'effetto pratico di tale intervento riformatore è stato quello di limitare, nella quasi totalità dei casi, il ricorso al contratto a termine per un massimo di 12 mesi.

Già nel 2021, complici anche gli effetti della pandemia da Covid-19, il Legislatore era nuovamente tornato, sebbene parzialmente e in via provvisoria, sui propri passi, introducendo - fino al 30 settembre 2022 - una possibilità di deroga alla

rigidità delle suddette causali, e dunque contemplando l'ipotesi che i contratti collettivi di ogni livello, se stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, così come quelli aziendali se stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero da quella unitaria, potessero prevedere ulteriori specifiche esigenze che avrebbero consentito di sfiorare il limite dei 12 mesi.

C.- Cosa cambia con il decreto lavoro

A fronte di siffatto quadro, con il Decreto lavoro il Governo interviene ponendosi nel solco di tale ultima modifica rendendola strutturale e, di fatto, l'unica opzione possibile - fatto salvo un periodo transitorio - per stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi (e sempre entro i limiti dei 24).

Superamento delle
causali del Decreto
Dignità

La novella, infatti, elimina dal comma 1 dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015 il riferimento alle causali, sostituendovi (con la lett. a) unicamente i «*casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51*» (ossia, quelli previsti da contratti collettivi di ogni livello, se stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, così come da contratti aziendali, a condizione che siano stipulati dalla rappresentanza sindacale aziendale ovvero da quella unitaria).

A tale ipotesi, in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque fino al 30 aprile 2024, la lettera b) introdotta dal Decreto lavoro, consente – dunque con disciplina transitoria e cedevole per l'ipotesi di previsione da parte della contrattazione collettiva applicata al rapporto – la stipulazione di siffatti contratti anche a fronte di «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*». Infine, la lettera b-bis) introdotta dalla novella contempla le esigenze di «*sostituzione di altri lavoratori*».

In sostanza, ferma restando la libertà di stipulazione del primo contratto fra le parti di durata fino a 12 mesi, che rimane a-causale, per la sottoscrizione di un nuovo contratto o per prorogare il primo oltre i 12 mesi, il rinvio alle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva diviene generale e privo di ulteriori specificazioni, così lasciando a tale strumento uno spazio estremamente ampio di regolazione.

Sul punto, va segnalata la differenza tra la formulazione adottata dal Decreto lavoro e quella previgente, introdotta dal d.l. 73/2021, conv. con modificazioni, dalla l. 106/2021. Mentre quest'ultima (relativa comunque a una norma destinata ad avere vigenza in un periodo di tempo limitato) contemplava «*specifiche esigenze previste*

dai contratti collettivi di cui all'articolo 51», la novella introdotta con il Decreto lavoro si limita a menzionare i «*casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51*», dunque senza neppure prescrivere che gli stessi debbano essere “specifici”, con la conseguenza che alla contrattazione collettiva viene lasciata mano estremamente libera nell'individuazione di ipotesi, anche se parecchio generiche, che consentano la stipulazione di contratti a termine oltre i 12 mesi. A fronte di cotanta genericità, altresì rispetto all'ampiezza della “delega” riconosciuta in favore della contrattazione collettiva, non si può negare che l'intervento riformatore costituisca un deciso passo verso una ritrovata liberalizzazione del ricorso al lavoro a termine oltre il limite dei 12 mesi ed entro quello massimo dei 24.

Confermativa di tale *ratio* è poi la previsione di cui alla lettera b) («*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*»), che addirittura riprende la formulazione delle causali generiche previste nella prima versione del d.lgs. 368/2001 per l'ipotesi in cui i contratti collettivi non abbiano ancora previsto (in ogni caso, fino al 30.4.2024) le ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro a termine, come consentito dalla lettera a) della norma. Una formulazione così generica – sia pure di una norma cedevole e provvisoria – di fatto legittima un pari grado di genericità nelle previsioni di cui alla contrattazione collettiva. Il che significa, nei fatti, un “ritorno al (lontano) passato” del 2001, con una maggiore libertà nella fase iniziale (primo contratto di 12 mesi a-causale), ma minore durata complessiva dell'assunzione a termine (24 mesi invece di 36).

Confermata, poi, la causale relativa alla sostituzione di altri lavoratori, già presente nelle versioni precedenti della norma (lett. b-bis).

Infine, con il comma 5-bis, viene ripristinato il regime “liberalizzato” di cui alla versione originaria del d.lgs. 81/2015 (ossia, contratti a-causali di durata fino a 36 mesi) relativamente ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private e altri istituti, anche pubblici, di ricerca con i 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 ovvero di coordinamento e direzione.

D.- Primi prevedibili effetti pratico-applicativi

L'allentamento dei vincoli sopra analizzati potrebbe provocare un incremento dei contratti a termine anche di durata superiore a un anno, e ciò già nell'immediato, vista la struttura delle nuove causali previste dalla lettera b), che le parti potranno definire liberamente nei contratti individuali in assenza di previsioni di contratti collettivi. Inoltre, non è da escludersi che con successivi interventi la disposizione di cui alla lettera b) cessi di diventare provvisoria, per diventare invece strutturale, così *by-passando* la necessità dell'ombrello contrattual-collettivo.

In definitiva, la strada che pare ormai tracciata in materia di contratti a termine è quella di una marcata liberalizzazione, che potremmo definire quasi "assoluta" in presenza di una contrattazione collettiva che proceda, da un lato, ad innalzare la soglia della clausola di contingentamento di cui all'art. 23 e, dall'altro, a prevedere ulteriori – e chiaramente ampie – ipotesi nelle quali consentire la stipulazione di contratti a termine oltre i primi 12 mesi.

Non è da sottovalutare, infine, il potenziale insito nella possibilità che a tale funzione derogatoria della legge possa assolvere anche la contrattazione aziendale (se approvata dalle RSA o dalla RSU): il che, chiaramente, consente alle aziende – anche a prescindere dal ritorno del c.d. "causalone" di cui alla lettera b) - la progettazione, in ambito contrattual-collettivo, di un "abito su misura" tarato sulle esigenze, addirittura, della singola azienda.

Dunque, per il momento e ancora una volta, avanti tutta sul contratto a termine (!).

8. Contratto di espansione di gruppo (art. 25)

L'art. 25 del Decreto lavoro contiene una misura di sostegno allo strumento del contratto di espansione stipulato da gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, previsto dall'art. 41 del d.lgs. 148/2015, cui viene aggiunto il comma 1-ter. In via generale, si tratta di un utile istituto che consente a grandi aziende che occupano oltre i 1.000 dipendenti, interessate da processi reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, anche solo parzialmente, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, con esigenza di modificare le competenze professionali in organico e assumere nuove professionalità, di stipulare un apposito contratto collettivo gestionale con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, al fine di: consentire

l'acquisizione di nuove competenze, la riqualificazione del personale in forza e godere di un regime agevolato di accesso alla pensione per un'ampia gamma di lavoratori già in forza.

È dunque un importante strumento che permette di gestire la fase di trasformazione della grande impresa, dal punto di vista occupazionale, in termini sia acquisitivi che dismissivi delle professionalità utili alla realizzazione del nuovo progetto.

La norma in questione consente, per i soli contratti di espansione stipulati da gruppi di imprese (che rientrano nel predetto requisito dimensionale) entro il 31 dicembre 2022 e che siano ancora in corso, di rimodulare i profili professionali che devono accedere allo scivolo pensionistico, potendovi includere anche soggetti che abbiano maturato i requisiti previsti dal comma 5-*bis* entro i 12 mesi successivi all'originario termine del contratto di espansione.

Trattasi di possibilità di rimodulazione e non di aggiunte di ulteriore personale, dal momento che la norma espressamente prevede che rimangano fermi il tetto di spesa complessivo e il numero dei lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico già previsti nell'originario contratto di espansione.

9. Obblighi di informazione nel rapporto di lavoro (art. 26)

Con l'art. 26 del Decreto lavoro il Governo torna, dopo pochi mesi, sul tema già oggetto del c.d. Decreto Trasparenza (d.lgs. 104/2022), approvato nella scorsa estate in attuazione della Direttiva n. 1152/2019/UE e che aveva introdotto obblighi informativi, alcuni estremamente gravosi, a carico delle Aziende all'atto dell'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Come noto, il d.lgs. 104/2022 ha operato mediante importanti novelle al d.lgs. 152/1997, norma già riguardante gli obblighi informativo a carico del datore di lavoro sulle condizioni da applicare al rapporto.

Ora, l'art. 26 del Decreto lavoro (introducendo all'art. 1 del d.lgs. 152/1997 il comma 5-*bis*) opera una del tutto opportuna semplificazione di tali obblighi informativi, consentendo che buona parte di essi possano essere assolti *per relationem*, ossia mediante la semplice indicazione del riferimento alla norma di legge o di contratto collettivo che regola il relativo istituto: riferimento che, naturalmente, deve intendersi come assolutamente specifico, dunque completo di

tutti gli elementi utili a individuare la norma esatta che disciplina l'istituto in questione nell'ambito della fonte a cui si rinvia (legge o contratto collettivo).

Le informazioni che rientrano in tale modalità semplificata di comunicazione sono quelle riguardanti: la durata del periodo di prova; il diritto a ricevere l'eventuale formazione erogata dal datore di lavoro; la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti (o delle modalità di determinazione e di fruizione degli stessi); la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso di una delle parti; l'importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile); le notizie aggiuntive da darsi qualora il rapporto di lavoro fosse caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e non preveda un orario normale di lavoro programmato; gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Molto importante si presenta poi la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 26 (che introduce nel predetto art. 1, d.lgs. 152/1997 il comma 6-bis), la quale impone al datore di lavoro di consegnare al lavoratore copia, oppure di mettere a sua disposizione sul sito web aziendale, tutti i contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, unitamente al regolamento aziendale ove esistente.

Trattasi di una norma certamente di rilievo, al fine di consentire al lavoratore una conoscenza piena e diretta di tutte le fonti regolative del proprio rapporto di lavoro.

Degne di nota sono infine le modifiche introdotte dal comma 2 della disposizione all'art. 1-bis del d.lgs. 152/1997, consistenti: a) nell'aggiunta dell'aggettivo "integralmente" con riferimento ai sistemi automatizzati per la gestione del rapporto di lavoro, per i quali il Decreto Dignità ha previsto obblighi informativi aggiuntivi a carico del datore di lavoro, così restringendo l'ambito applicativo della disposizione ai soli casi in cui tali sistemi siano *integralmente* automatizzati; b) nell'esplicitazione che i predetti obblighi informativi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale, dizione che sostituisce il precedente

richiamo “secco” all’art. 98 del d.lgs. 30/2005 e che può prestarsi a interpretazioni di respiro più ampio.

E’ dunque senza dubbio molto più esteso lo spazio lasciato al datore di lavoro o committente che si avvalga di tali strumenti per non fornire, o fornire solo in parte, le informazioni previste dall’art. 1-bis del d.lgs. 152/1997, recentemente introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza.

10. Incentivi all’occupazione giovanile (art. 27)

Con il Decreto Lavoro il Governo dispone una nuova forma di assunzione agevolata che si va ad aggiungere a quelle già preesistenti.

A differenza delle misure già in vigore, proposte sotto forma di esonero contributivo, il nuovo beneficio si configura, diversamente, sotto forma di contributo connesso alla retribuzione del lavoratore neoassunto.

Nel dettaglio, con il Decreto Lavoro il Governo riconosce, al fine di sostenere l’occupazione giovanile, un incentivo economico per le nuove assunzioni di giovani, cumulabile con altri esoneri o riduzioni già previsti dalla normativa vigente.

L’art. 27 prevede che, su domanda all’INPS e nei limiti dei Fondi destinati, ai datori di lavoro privati sarà riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi - nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali - per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione nonché con contratto di apprendistato, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al termine del 2023, di giovani nelle seguenti congiunte condizioni:

- a) che alla data dell’assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età
- b) che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione (“NEET”)
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”

L’incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di Aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura,

l'incentivo sarà riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto. La domanda per la fruizione dell'incentivo dovrà essere trasmessa all'INPS attraverso apposita procedura telematica; l'Istituto è chiamato, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo, essendo il contributo riconosciuto nei limiti delle risorse stanziare.

A seguito della comunicazione datoriale, in favore dello stesso opererà una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e gli sarà assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette 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.

11. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (art. 28)

Con il Decreto Lavoro il Governo, con lo scopo di valorizzare ed incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un apposito fondo, finalizzato al riconoscimento di un contributo per le nuove assunzioni (e per quelle già avvenute dal 1° agosto 2022) di giovani con disabilità, entro il 31 dicembre 2023.

Il Fondo opererà in favore degli enti del Terzo settore di cui all'art. 4 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, e sarà erogato in relazione ad ogni persona con disabilità, di età inferiore ai 35 anni, assunta ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei termini predetti.

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo saranno definite 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, entro il 1° marzo 2024.

12. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30)

Al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti, l'art. 30 del Decreto Lavoro dispone che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023.

Potranno beneficiare di tale misura, su richiesta, 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 dovuta a cause non imputabili al datore di lavoro.

Per tale periodo di cassa, non si applicheranno le procedure ed i termini di cui agli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, relativi agli oneri di consultazione sindacale e di presentazione della domanda.

Il limite di spesa per l'anno 2023 ammonta a 13 milioni di euro, ridotti a 99 per l'anno 2024.

13. Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia (art. 31)

Il Governo, intervenendo nell'annosa vicenda Alitalia, prevede che, a far data dal decreto di revoca dell'attività d'impresa dell'Alitalia – Società Aerea Italiana S.p.A. e dell'Alitalia Cityliner S.p.A. in amministrazione straordinaria, l'amministrazione straordinaria proseguirà nel completamento dell'attività liquidatoria ed i relativi proventi saranno prioritariamente destinati al soddisfacimento in prededuzione dei crediti verso lo Stato, inclusi i crediti di recupero di aiuti di Stato dichiarati illegittimi dalla Commissione europea.

14. Rifinanziamento Centri Assistenza Fiscale (art. 32)

Il Decreto destina ulteriori risorse al fondo previsto dalla legge 27 dicembre 2019 n. 160, istituito al fine di agevolare le presentazioni delle domande di Reddito di cittadinanza, di Pensione di cittadinanza e delle attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU a fini ISEE.

Lo stanziamento di nuove risorse, pari a 30 milioni di euro, è destinato esclusivamente al finanziamento delle attività legate all'assistenza nella presentazione della DSU a fini ISEE, affidate ai medesimi centri di assistenza fiscale ai sensi dell'articolo 11, comma 1 del DPCM 5 dicembre 2013, n. 159.

15. Interventi per l'Agenzia Industrie Difesa in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico (art. 33)

Il Decreto dispone un contributo, a favore dell'Agenzia industrie difesa, di euro 5.500.000 per l'anno 2023 e di euro 9.000.000 per l'anno 2024, finalizzati alla promozione dell'occupazione presso le unità produttive dell'Agenzia, alla valorizzazione delle competenze già esistenti, nonché per l'apertura di nuove filiere produttive attraverso la realizzazione di interventi di ammodernamento.

16. Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone (art. 34)

Con il Decreto lavoro il Legislatore è intervenuto sulle norme introdotte con il decreto legge n. 144 del 23 settembre 2022 in materia di misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR.

In particolare, dalla lettura del provvedimento emerge la volontà del Legislatore di confermare ed aumentare il budget economico, sempre nei limiti della copertura finanziaria prestabilita, le misure volte a favorire, attraverso contributi erogati sotto forma di credito di imposta, le imprese che lavorano nel settore dell'autotrasporti merci e delle persone, riconoscendo sgravi e contributi fiscali

Al riguardo, si evidenzia come all'articolo 14 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole da: «da destinare» fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti:

«da destinarsi:

a) quanto a 85 milioni di euro, al riconoscimento di un contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia esercenti le attività di trasporto indicate

all'articolo 24-ter, comma 2, lettera a), numero 2) del testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504. Il predetto contributo è riconosciuto nella misura massima del 28 per cento della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022, e comunque nel limite massimo di spesa indicato al precedente periodo, per l'acquisto del gasolio impiegato dai medesimi soggetti in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto. Le eventuali risorse che residuino a seguito del riconoscimento delle istanze avanzate ai sensi dei periodi precedenti, possono essere utilizzate per il riconoscimento di un contributo, sotto forma di credito d'imposta, nella misura massima del 12 per cento della spesa sostenuta nel secondo trimestre del 2022 dalle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia esercenti le attività di trasporto indicate all'articolo 24-ter, comma 2, lettera a), numero 1) del citato decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504. per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto;

b) quanto a 15 milioni di euro, al riconoscimento di un contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese che effettuano servizi di trasporto di persone su strada resi ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 285, ovvero sulla base di autorizzazioni rilasciate dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ai sensi del regolamento (CE) n. 1073/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, ovvero sulla base di autorizzazioni rilasciate dalle regioni e dagli enti locali ai sensi delle norme regionali di attuazione del decreto legislativo 19 novembre 1997, n. 422, nonché dei servizi di trasporto di persone su strada resi ai sensi della legge 11 agosto 2003, n. 218. Il predetto contributo è riconosciuto nella misura massima del 12 per cento della spesa sostenuta nel secondo semestre dell'anno 2022, e comunque nel limite massimo di spesa indicato al precedente periodo, per l'acquisto del gasolio impiegato dai medesimi soggetti in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto.»;

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«1-bis. I crediti d'imposta di cui al comma 1, lettere a) e b) sono utilizzabili esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9

luglio 1997, n. 241. Non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e di cui all'articolo 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Essi non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I predetti crediti d'imposta sono cumulabili con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, non porti al superamento del costo sostenuto. I crediti di imposta possono essere utilizzati entro il 31 dicembre 2023.

c) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato. Ai relativi adempimenti provvede il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 1-bis, con particolare riguardo alle procedure di concessione dei contributi, sotto forma di credito d'imposta, anche ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsti, nonché alla documentazione richiesta, alle condizioni di revoca e all'effettuazione dei controlli.».

2. L'articolo 7 del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6, è abrogato.

3. All'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 503 è sostituito dai seguenti:

«503. Al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dall'aumento del prezzo del gasolio utilizzato come carburante, alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia esercenti le attività di trasporto indicate all'articolo 24-ter, comma 2, lettera a), numero 1), del testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504, è riconosciuto, nel limite di 200 milioni di euro per l'anno 2023, un contributo straordinario, sotto forma di credito di imposta, nella misura massima del 12 per cento della spesa sostenuta nel secondo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli di categoria euro 5 o superiore utilizzati dai medesimi soggetti per

l'esercizio delle predette attività, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto. Le disposizioni del presente comma si applicano nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato. Ai relativi adempimenti provvede il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.»;

«503-bis. Il credito d'imposta di cui al comma 503 è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 e di cui all'articolo 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Il credito d'imposta è cumulabile con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, non porti al superamento del costo sostenuto.

b) al comma 504, dopo le parole: «al comma 503» sono aggiunte le seguenti: «con particolare riguardo alle procedure di concessione del contributo, anche ai fini del rispetto del limite di spesa previsto, pari a 200 milioni di euro per l'anno 2023, nonché alla documentazione richiesta, alle condizioni di revoca e all'effettuazione dei controlli».

17. Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti (art. 35)

Al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici, per l'esercizio finanziario 2023, le imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi di cui alla legge 6 giugno 1974, n. 298, non sono tenute al versamento del contributo, di cui all'articolo 37, comma 6, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. A tal fine è autorizzata la spesa nel limite di 1,4 milioni di euro per l'anno 2023, alla cui copertura si provvede mediante corrispondente utilizzo delle risorse di cui al Fondo di parte corrente di cui all'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre

2009, n. 196, iscritto nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

18. Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36)

L'art. 36, al fine di mitigare gli effetti negativi derivanti dalla contingente carenza di marittimi comunitari, dispone che, 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, può derogarsi, per un periodo non superiore a tre mesi, alle limitazioni di cui all'articolo 1, comma 5 e articolo 2, comma 1-ter del decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, relativamente ad attività di cabotaggio e alla composizione degli equipaggi delle navi.

A tali limitazioni potrà derogarsi attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.

19. Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37)

Con il Decreto Lavoro il Governo interviene sulla disciplina del contratto di prestazione occasionale, relativamente ai rapporti di lavoro nei settori turistico e termale.

Il Decreto, tramite le modifiche apportate dall'art. 37 al decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, stabilisce che il limite dei compensi di importo per tali prestazioni, che complessivamente non può essere superiore a euro 10.000 per ciascun utilizzatore, è elevato a euro 15.000 per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Ancora, dispone che il limite al ricorso al contratto di prestazione occasionale previsto per tutti gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, non si applichi agli utilizzatori che operino nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che abbiano alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Limiti ai compensi
per il lavoro
occasionale

20. Disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua (art. 38)

Il Decreto Lavoro interviene sull'art. 11 della legge 20 novembre 2017, n. 167, il quale incrementava le risorse del "Fondo per il finanziamento ordinario delle università", con lo scopo di superare il contenzioso in atto e di prevenire l'instaurazione di nuovo contenzioso nei confronti delle università statali italiane da parte degli ex lettori di lingua straniera.

L'art. 38 inserisce, all'art. 11 sopracitato, due nuovi commi, disponendo innanzitutto che la mancata partecipazione alla procedura di cui al comma 2 determina, a carico dell'Ateneo statale inadempiente, l'assegnazione, per l'anno 2024, della quota spettante del Fondo di Finanziamento Ordinario diminuita di un importo pari all'1% di quanto erogato in relazione alla quota base assegnata al singolo Ateneo con decreto ministeriale 24 giugno 2022, n. 581.

Inoltre, prevede che le fattispecie previste al comma 2 individuano, altresì, i casi di decadenza dal cofinanziamento nel caso di mancata osservanza da parte degli Atenei statali ammessi al cofinanziamento degli obblighi imposti dal suddetto decreto, nonché le modalità di recupero dei fondi già erogati.

5.

Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale (artt. 39 – 44)

1. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 39)

L'art. 39, intervenendo sulla legge 29 dicembre 2022, n. 197, incrementa l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, già riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali, a quattro punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

2. Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)

Con il Decreto Lavoro il Governo, al fine di sostenere le famiglie ed alla luce di un rincaro energetico sempre più severo, prevede una nuova misura di detassazione dei *fringe benefits* erogati dai datori ai lavoratori dipendenti con figli a carico.

In particolare, l'art. 40 dispone che, limitatamente al periodo di imposta 2023 ed in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 del Testo unico delle imposte sui redditi e limitatamente al periodo d'imposta 2023, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000, non concorreranno a formare reddito imponibile.

Soglia di defiscalizzazione a € 3.000,00

3. Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale (art. 41)

L'art. 41 incrementa, per l'anno 2024, di 4.064 milioni di euro la dotazione del Fondo per la riduzione della pressione fiscale di cui al comma 130, dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

4. Istituzione di un Fondo per le attività socioeducative a favore dei minori (art. 42)

Con il Decreto Lavoro il Governo istituisce, al fine di sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori, con una dotazione di 60 milioni di euro per l'anno 2023, destinato al finanziamento di iniziative dei Comuni, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzate al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori.

I criteri di riparto delle risorse da destinare ai Comuni, le modalità di monitoraggio dell'attuazione degli interventi finanziati e quelle di recupero delle somme trasferite nel caso di mancata o inadeguata realizzazione dell'intervento dovranno essere stabiliti, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, con decreto del Ministro delegato alla famiglia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza Stato, città ed autonomie locali.

5. Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi (art. 43)

Il Decreto Lavoro, intervenendo sull'articolo 1, comma 472, legge 27 dicembre 2013, n. 147, stabilisce che anche i gettoni di presenza erogati al personale dipendente dalle amministrazioni inserite nell'elenco ISTAT concorrono alla determinazione del trattamento economico annuo onnicomprensivo di chiunque riceva a carico delle finanze pubbliche emolumenti o retribuzioni nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali.

Ancora, al fine di assicurare che vengano adottate strategie dirette a contenere i costi, volte a privilegiare le componenti variabili direttamente collegate alle performance aziendali e a quelle individuali, dispone che il Ministero dell'economia e delle finanze, nell'esercizio dei diritti dell'azionista inerenti all'approvazione della politica di remunerazione di cui all'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, eserciti il diritto di voto al fine di assicurare che, per gli incarichi conferiti a decorrere dalla data di entrata del presente decreto vengano adottate strategie dirette a:

- a) contenere i costi di gestione
- b) privilegiare le componenti variabili direttamente collegate alla performance aziendali e a quelle individuali rispetto a quelle fisse

- c) escludere o comunque limitare i casi e l'entità delle indennità e degli emolumenti in qualunque modo denominati, corrisposti a causa o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro riconducibile alla volontà del lavoratore e nei casi di fine mandato

LABLAW

www.lablaw.com