

Roma, 11 maggio 2023

Prot. N. 121/2023/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali

**Oggetto: Decreto-legge 48/2023 cd. Decreto Lavoro***Care colleghe e cari colleghi,*

si invia, in allegato, il testo del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, cd. Decreto Lavoro, recante disposizioni su misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Di seguito si espongono le norme di interesse per i settori che rappresentiamo.

**Modifica alla disciplina dei contratti di lavoro a termine**

L'articolo 24 modifica la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato nel settore privato. In particolare **vengono ridefiniti i presupposti di ammissibilità - cosiddette causali – dei contratti con durata superiore a dodici mesi ma comunque non superiore a ventiquattro mesi.**

Le causali previste dall'art. 19 del d.lgs. 81/2015, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24 del dl 48/2023, sono costituite da:

- a) fattispecie previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015 (ovvero contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria)
- b) se i contratti collettivi applicati in azienda non prevedono causali, entro il limite temporale del 30 aprile 2024, sono ammesse quali causali le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti
- c) sostituzione di altri lavoratori

Rispetto al testo dell'art. 19 previgente viene quindi soppressa sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia la causale di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Resta fermo che la sussistenza di una di tali causali - come ridefinite - è richiesta anche per i rinnovi dei contratti a termine e le proroghe dei contratti che determinino una durata complessiva del rapporto superiore ai dodici mesi.

**L'art. 24 comma 1 lettera c) esclude dal campo di applicazione delle modifiche apportate all'art. 19 in merito alle causale i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle amministrazioni pubbliche,** nonché dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Per le amministrazioni pubbliche e gli altri soggetti ed enti sopra citati continua a trovare applicazione - ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 - la disciplina sui contratti a termine previgente al dl 87/2018. Dunque per il pubblico impiego è possibile stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle modalità di reclutamento, come dispone l'art. 36 del D.lgs. 165/2001.

### **Misure fiscali per il welfare aziendale**

L'articolo 40 prevede, limitatamente al periodo d'imposta 2023 e a determinate condizioni, una disciplina più favorevole in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo. In particolare la norma eleva da 258, 23 euro a 3.000 euro il limite complessivo di esenzione con riferimento al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore nonché alle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Tale regime transitorio più favorevole è riconosciuto ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati. Si precisa che, ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, si intendono fiscalmente a carico i figli con reddito non superiore a 4.000 euro, o non superiore a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a 24 anni. Il beneficio si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione del regime transitorio più favorevole previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti.

### **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati**

L'articolo 39, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, aumenta la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati (già prevista dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n.197) portandola dal 2 al 6 per cento, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro, e dal 3 al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari per i suddetti redditi, rispettivamente, al 2 e al 3 per cento. La norma specifica che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

### Lavoratori dipendenti dal Terzo Settore

L'articolo 29, al ricorrere di determinate condizioni, introduce la possibilità di derogare al principio, previsto dall'art. 16 del d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 in base al quale, fermo restando il diritto del lavoratore ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. La deroga a tale principio viene circoscritta alle ipotesi di comprovate esigenze di acquisizione di specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale relative ad almeno uno dei seguenti ambiti: interventi e prestazioni sanitarie; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

### Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza

L'articolo 14 reca un complesso di modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In particolare:

- L'art. 14 comma 1, lettera a), amplia i casi in cui il datore di lavoro o il dirigente è obbligato alla nomina del medico competente in materia di sicurezza dei lavoratori. Oltre alle ipotesi, già previste dal Testo unico salute e sicurezza, nelle quali la disciplina della sorveglianza sanitaria richiede la nomina del medico competente, si introduce la possibilità che la medesima richiesta venga avanzata nell'ambito della valutazione dei rischi prevista all'art. 28 del Testo Unico.
- L'art. 14 comma 1 lettera c) integra la disciplina degli obblighi del medico competente. In particolare si introduce la previsione che, in occasione delle visite di assunzione, il medico competente debba richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tener conto del contenuto di quest'ultima al fine della formulazione del giudizio di idoneità. Si inserisce inoltre la previsione che, in caso di proprio impedimento, derivante da gravi e motivate ragioni, il medico competente comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto - in possesso dei requisiti per la nomina a medico competente - per l'adempimento degli obblighi, previsti dalla disciplina a carico del medico competente

L'art. 37 comma 2 del d.lgs. 81/2008 prevede che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotti un accordo finalizzato all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi in materia di formazione previsti dal Testo Unico salute e sicurezza, in modo da garantire: a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. L'art. 14 comma 1 lettera d) del decreto in commento in aggiunta a quanto già previsto dal citato art. 37 prevede che l'Accordo debba anche garantire il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione e il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, da parte sia dei soggetti che erogano la formazione sia dei soggetti destinatari della stessa.

### **Attività di polizia giudiziaria dell'Ispettorato nazionale del lavoro**

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'articolo 16 prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro destini un contingente di proprio personale ispettivo, adeguatamente qualificato, per lo svolgimento di attività di polizia giudiziaria nel territorio della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano. Il contingente suddetto opererà avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL.

### **Trattamenti straordinari di integrazione salariale in deroga**

L'articolo 30 prevede, in via transitoria, una nuova fattispecie di prolungamento - non oltre il 31 dicembre 2023 - del trattamento straordinario di integrazione salariale. L'ipotesi di tale prolungamento - che può essere autorizzato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - è ammessa in continuità con tutele già autorizzate e, quindi, anche con effetto retroattivo solo con riferimento ad 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 la domanda relativa al prolungamento in oggetto viene esclusa l'applicazione delle norme di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, e successive modificazioni inerenti alla consultazione sindacale e alla procedura di richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale.

### **Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**

L'art. 26 dispone che l'onere informativo del datore di lavoro relativo alla comunicazione di determinati elementi del rapporto di lavoro può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

La norma fa riferimento in particolare agli elementi del rapporto di lavoro indicati all'art. 5 comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) del d.lgs. 152/1997, ovvero:

- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'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;

- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa: la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- 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

L'art. 26 comma 1 lettera b) prevede che, ai fini della semplificazione di tutti gli adempimenti informativi cui è tenuto il datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. 152/1997, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Fermo restando che il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio nella gestione del rapporto di lavoro, l'art. 26 comma 2 lettera a) specifica che tale obbligo sussiste quando i predetti sistemi siano integralmente automatizzati. Resta fermo quanto previsto dall'art. 4 della L. 300/1970 secondo cui gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

### **Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa (artt. 1 – 13)**

#### **Assegno di inclusione**

Il decreto legge 48/2023, in sostituzione del Reddito di cittadinanza, istituisce a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale che può essere erogata - a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare - a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età.

Per l'accesso al beneficio devono concorrere - al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata di fruizione del beneficio - congiuntamente diversi requisiti, con riferimento alla cittadinanza, alla residenza e al soggiorno, alla condizione economica, previsti dall'art. 2 del decreto. Il beneficio, esente dal pagamento dell'IRPEF e qualificato come sussidio di sostentamento a vantaggio di persone comprese nell'elenco dei poveri di cui dell'art. 545 c.p.c., è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi ed è rinnovabile, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi.

L'art. 4 nel disciplinare le modalità di richiesta, riconoscimento ed erogazione dell'Assegno di inclusione che, al fine di ottenere il beneficio, deve procedere all'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) disciplinato all'art. 5 del decreto, al fine di sottoscrivere il patto di attivazione digitale che consente ai beneficiari attivabili al lavoro di accedere a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal progetto personalizzato.

L'art. 6 prevede che i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione, dopo aver sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. Tutti i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la potestà genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. Ai fini della redazione dei progetti gli operatori del servizio sociale competente del comune o dell'ambito territoriale sociale effettuano una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, ove necessario svolta attraverso una equipe multidisciplinare coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione. Le amministrazioni coinvolte provvedono agli adempimenti previsti dal decreto con le risorse umane disponibili a legislazione vigente nonché con quelle reperibili con le risorse finanziarie della quota residua del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale.

L'art. 6 comma 6 dispone che i servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore, di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117. L'attività di tali enti è riconosciuta, agevolata e valorizzata da parte dei competenti servizi. Sulla base di specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di ambito territoriale sociale, gli operatori del servizio sociale e delle equipe multidisciplinari includono nella progettazione personalizzata, ove opportuno, attività svolte dagli enti del Terzo settore o presso i medesimi.

L'art. 7 affida i controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione al personale ispettivo dell'INL e al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, con riguardo all'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, compresa la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché al personale ispettivo dell'INPS e dalla Guardia di finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria

L'articolo 8 prevede le sanzioni e le varie forme di responsabilità correlate all'indebita percezione dell'Assegno di inclusione, disciplina i relativi controlli e dispone la riassegnazione delle risorse. In particolare, il comma 10 stabilisce che tutti i soggetti, che accedono al sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) mettono a disposizione, immediatamente e comunque non oltre dieci giorni dalla data dalla quale ne sono venuti a conoscenza, attraverso il medesimo SIISL, le informazioni sui fatti suscettibili di dar luogo alle sanzioni previste dall'articolo 8.

Attraverso il SIISL, l'INPS mette a disposizione dei centri per l'impiego e dei comuni gli eventuali conseguenti provvedimenti di revoca o decadenza dal beneficio. Nei casi di dichiarazioni mendaci e di conseguente accertato illegittimo godimento del beneficio, i soggetti preposti ai controlli e alle verifiche trasmettono all'autorità giudiziaria la documentazione completa relativa alla verifica, entro dieci giorni dall'accertamento. A norma del comma 11, responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici sono i comuni, attraverso l'incrocio delle informazioni dichiarate ai fini ISEE con quelle disponibili presso gli uffici anagrafici e quelle raccolte dai servizi sociali e ogni altra informazione utile per individuare omissioni nelle dichiarazioni o dichiarazioni mendaci al fine del riconoscimento dell'Assegno di inclusione. Per tali attività, i comuni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Il comma 12 prevede che il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche nonché la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dall'Assegno di inclusione, determinano la responsabilità, oltre che disciplinare, anche amministrativo-contabile a carico del personale delle amministrazioni interessate.

L'art. 9 disciplina le caratteristiche dell'offerta di lavoro che il beneficiario dell'Assegno di inclusione è tenuto ad accettare, nonché la compatibilità tra tale beneficio e il reddito da lavoro che si percepisce. In particolare si prevede che il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, che risulta attivabile al lavoro, ed è stato preso in carico dai competenti servizi per il lavoro, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che presenta le seguenti caratteristiche:

- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In tale ipotesi non rilevano limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno
- la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione. In tal caso si specifica che rileva una distanza massima di 80 chilometri del luogo di lavoro rispetto al domicilio del soggetto

### **Supporto per la formazione e il lavoro**

L'articolo 12 istituisce, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro, che consiste in un'indennità mensile di 350 euro riconosciuta in favore dei soggetti di età compresa tra 18 e 59 anni che partecipano a progetti di politiche attive del lavoro o a progetti utili alla collettività, che versano in determinate condizioni economiche e che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione, o che fanno parte di nuclei che accedono a tale Assegno, ma non sono considerati nella relativa scala di equivalenza e non sono obbligati alle attività individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. Tale indennità è corrisposta per l'intera durata dei progetti a cui partecipano i suddetti soggetti e comunque per un periodo massimo di 12 mesi.

### **Incentivi per assunzione di soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro**

L'art. 10 prevede che ai datori di lavoro privati che inseriscono l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL e assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro.

Se l'assunzione avviene con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)

- ▪ per un periodo massimo di dodici mesi, elevati a ventiquattro in caso di trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. In tale ultimo caso, il periodo massimo di ventiquattro mesi comprende anche i periodi di esonero fruiti in precedenza per l'assunzione a tempo determinato
- ▪ nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Se l'assunzione è a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail) per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua.

L'art. 10 riconosce incentivi anche a determinati soggetti a seguito di specifica attività di mediazione svolta per le assunzioni di beneficiari dell'assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro.

In particolare:

- ▪ alle agenzie per il lavoro autorizzate ai sensi della normativa vigente (di cui al D.Lgs. 276/2003), per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata da tali agenzie mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva presente nel SIISL, è riconosciuto un contributo pari al 30 per cento dell'incentivo massimo annuo previsto per le assunzioni agevolate effettuate da datori di lavoro privati (comma 4);
- ▪ ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili, ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti soggetti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60 per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro privati per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato o all'80 per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni agevolate a tempo determinato. Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti in oggetto assicurano, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro,

la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Inoltre, il riconoscimento del contributo in oggetto non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento (previsto dall'art. 14, c. 4, lett. b), della L. 68/1999 (comma 5).

### Incentivi alle assunzioni

#### Incentivi all'occupazione giovanile

L'articolo 27 riconosce un incentivo ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani che presentano determinati requisiti:

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

L'incentivo è concesso per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo in esame è compatibile con l'esonero contributivo totale dal pagamento dei contributi dovuti riconosciuto dalla normativa vigente (art. 1, c. 297, L. 197/2022) ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età effettuate nel 2023 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è però riconosciuto, per ogni soggetto assunto nella misura del 20 per cento, in luogo del 60, della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

#### Incentivi per assunzione di persone con disabilità

L'articolo 28 introduce, in via transitoria, un incentivo all'assunzione, da parte di enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti con disabilità e di età inferiore a trentacinque anni. Le assunzioni, devono essere o essere state effettuate nel periodo 1° agosto 2022-31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto del datore di lavoro e riguardare soggetti con disabilità rientranti nell'ambito di applicazione del collocamento obbligatorio, di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68. Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024. All'attuazione della norma si provvede mediante istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un apposito fondo

### Fondo nuove competenze

L'articolo 19 incrementa, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, la dotazione del Fondo nuove competenze al fine di finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo sono infatti finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal DM 22 settembre 2022 (adottato ai sensi dell'art. 11-ter, del D.L. 146/2021)

SI ricorda che il Fondo nuove competenze, istituito dall'art. 88 del D.L. 34/2020 presso l'ANPAL e cofinanziato dal Fondo sociale europeo, è finalizzato a promuovere la formazione dei lavoratori di imprese che hanno stipulato specifici accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro. Tale Fondo costituisce uno dei Programmi guida del Piano nazionale nuove competenze riferito ai lavoratori occupati, adottato con DM 14 dicembre 2021 in attuazione di quanto previsto dal PNRR in materia di politiche attive (Missione 5, componente 1, Riforma 1.1).

#### Inclusione dell'importo di gettoni di presenza nel computo del limite massimo retributivo

L'art. 43 include nel computo del limite massimo retributivo di cui all'articolo 23-ter del decreto-legge n. 201 del 2011 (convertito dalla legge n. 214 del 2011) i gettoni di presenza erogati dalle Amministrazioni inserite nell'elenco ISTAT (elenco previsto dall'art. 1, comma 2, della legge n. 196 del 2009); si ricorda che il limite concerne i soggetti (di cui all'art. 1, comma 471, della menzionata legge di stabilità per il 2014) che percepiscono retribuzioni o emolumenti, comunque denominati, in ragione di rapporti di lavoro subordinato o autonomo intercorrenti con le autorità amministrative indipendenti, con gli enti pubblici economici e con le pubbliche amministrazioni (di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli  


All: DI 48/2023 cd Decreto Lavoro