

Scheda di sintesi

D.L. 48/2023 (DECRETO LAVORO)

8 MAGGIO 2023



UECOOP

Capo I- Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa

- Art. 1 (Assegno di inclusione)** Si istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione, quale *"misura nazionale di sostegno economico e di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro"*.
- Art. 2 (Beneficiari)** Si individuano i requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno e condizione economica necessari per la presentazione della richiesta e per il mantenimento dell'Assegno di inclusione.
- Art. 3 (Beneficio economico)** Si definisce l'ammontare dell'Assegno di inclusione consistente in una integrazione, su base annua da erogare mensilmente attraverso una *"Carta di inclusione"*, del reddito familiare, con una integrazione per i nuclei familiari residenti in abitazioni assunte in locazione con contratto registrato.
- Art. 4 (Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio)** Si disciplinano le modalità di richiesta (all'INPS) ed erogazione dell'Assegno di inclusione, con obbligo di iscrizione del richiedente presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui al successivo Art. 5, al fine della sottoscrizione di *"un patto di attivazione"* e la successiva presentazione presso i Servizi sociali per la valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare del richiedente, finalizzata - a propria volta - alla sottoscrizione di un *"patto per l'inclusione"* per l'avviamento ai Centri per l'impiego dei componenti il nucleo familiare, di età compresa tra i 18 e i 59 anni attivabili al lavoro, per la conseguente sottoscrizione - da parte di questi ultimi - di un *"patto di servizio personalizzato"* di cui all'Art. 6 (rispetto al quale, ai sensi del comma 6, è richiesto ai Servizi territoriali di operare ***"in stretto raccordo con gli Enti del Terzo Settore, di cui al D.lgs. 117/2017, la cui attività è riconosciuta, agevolata e valorizzata da parte dei competenti servizi"***). A mente del medesimo comma, si richiede altresì agli operatori del servizio sociale e delle equipe multidisciplinari di includere *"nella progettazione personalizzata, ove opportuno, attività svolte dagli Enti del Terzo Settore o presso i medesimi"*, sulla base di *"specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di ambito territoriale sociale"*).
- Art. 10 (Incentivi)** Si riconosce, ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione [con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato], l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (il medesimo esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo 24 mesi).
Si riconosce altresì ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale., per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal

versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL di cui all'Art. 5.

Agli enti di cui all'art. 6, co. 1, lett. e) del D.lgs. 276/2003 (Patronati, Enti Bilaterali, Associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità) e agli Enti del Terzo Settore che, per Statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5, co. 1, lett. p) del D.lgs. 117/2017 [servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori molto svantaggiato e delle persone svantaggiate o disabili] e alle Imprese sociali che, per Statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2, co. 1, lett. p) del D.lgs. 112/2017 [servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori molto svantaggiato e delle persone svantaggiate 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 enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per l'assunzione a tempo indeterminato o un contributo pari all'80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per l'assunzione a tempo determinato o stagionale (ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i Servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti 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”*).

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

Art. 12 (Supporto per la formazione e il lavoro)

Si istituisce, dal 1° settembre 2023, il *“Supporto per la formazione e il lavoro”* quale misura di attivazione mediante la partecipazione - da parte dei componenti dei nuclei familiari di età compresa tra i 18 e i 59 anni con un ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione - a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive comunque denominate, ivi inclusi il Servizio civile universale e i progetti utili alla collettività.

Capo II - 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

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

Si apportano modifiche al D.lgs. 81/2008:

- introducendo l'obbligo di nominare il "medico competente" ogni qual volta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza;
- estendendo, nel settore delle costruzioni, 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 previsionali;
- prevedendo 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 (per contrastare possibili condotte da parte di qualche soggetto formatore o da parte di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgimento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri);
- stabilendo che il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, provveda alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Art. 17 (Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento)

Con il comma 4, si introduce il nuovo comma 784-quater all'art. 1 della Legge 145/2018 (che ha ridenominato i percorsi di "alternanza scuola-lavoro" in "percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento"), prevedendo che 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 nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. L'integrazione al DVR dovrà essere fornita all'istituzione scolastica e allegata alla Convenzione.

Capo III - Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

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

Si incide sulla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 2, comma 1-bis, D.L. 463/1983), mitigando la sanzione amministrativa da irrogare (si sostituisce, per omissioni non superiori a 10.000 euro, la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 ad euro 50.000, con la sanzione da 1 volta e mezzo e fino a 4 volte dell'importo omesso).

Art. 24 (Disciplina del contratto di lavoro a termine)

Si incide sulla disciplina del "contratto di lavoro a termine" (art. 19, D.lgs. 81/2015), mantenendo l'attuale possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza bisogno di giustificarne le ragioni in caso di durata non superiore a 12 mesi, modifica invece le causali che giustificano l'apposizione di un termine superiore, comunque non eccedente i 24 mesi:

- nei casi previsti dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Art. 26 (Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro)

Si introducono semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (D.lgs. 152/1997). In particolare si prevede:

- che l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di comunicare al lavoratore alcune informazioni (tra queste: durata del periodo di prova; diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro; durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti; procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le condizioni per eventuali cambi di turno) può ritenersi assolto *“con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie”*;
- che il datore di lavoro sia tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web aziendale, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, nonché gli eventuali “regolamenti aziendali” applicabili al rapporto di lavoro;
- che il datore di lavoro o il committente privato è tenuto a informare il lavoratore circa l'effettivo utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Art. 27 (Incentivi all'occupazione giovanile)

Si riconosce, ai datori di lavoro privati - dietro domanda - un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni [con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere], effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani che congiuntamente:

- a) alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il 36° anno di età;
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
- c) che siano registrati al Programma Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L'incentivo sarà corrisposto al datore di lavoro “mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili”.

La domanda per la fruizione dell'incentivo dovrà essere trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvederà, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse, a seguito della quale, in favore del richiedente, opererà una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente sarà assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo che andrà comunicata all'INPS entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni.

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

Si istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un apposito Fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli Enti del Terzo Settore (art. 4,

D.lgs. 117/2017), delle OdV e delle ApS (coinvolte nel processo di migrazione al RUNTS) e delle Onlus (iscritte nella relativa anagrafe), per ogni persona con disabilità (di età inferiore a 35 anni), assunta ai sensi della Legge 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto (le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande 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, da adottare entro il 1° marzo 2024).

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

Si modifica la disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone (D.L. 144/2022 e Legge 197/2022) relativamente al riconoscimento di un contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta da utilizzare in compensazione per l'acquisto del gasolio impiegato dai medesimi soggetti in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, al netto dell'imposta sul valore aggiunto.

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

Si dispone, per l'anno 2023, l'esonero - delle 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 - dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti.

Art. 37 (Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale)

Si introduce una disciplina maggiormente flessibile del *“contratto di prestazione occasionale”* (art. 54-bis, D.L. 50/2017) per le imprese che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per le quali l'importo massimo spendibile per la totalità dei collaboratori occasionali è innalzato da 10.000 euro a 15.000 euro.

Capo IV - Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale

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

Si incrementa di 4 punti percentuali l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

Art. 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale)

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, si stabilisce che non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000 (sempre che il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (ai datori di lavoro è richiesto di provvedere previa informativa alle RSU laddove presenti).

Art. 42 (Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori)

Si prevede l'istituzione, nello stato di previsione della spesa del MEF per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia, di un "Fondo" con una dotazione pari a 60 milioni di euro per l'anno 2023, per le attività socio-

educative a favore dei minori, 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 saranno stabiliti con DPCM o con Decreto del Ministro delegato per la famiglia da adottare entro 90 giorni dal 5 maggio 2023).

UECOOP – SOCIAL MEDIA E STRUMENTI INTERATTIVI

Visita il nostro [sito web](#) e il nostro [spazio virtuale](#)

Seguici su [Facebook](#), [Instagram](#) e [YouTube](#)

Scarica la nostra App per [iOS](#) e per [Android](#)

Usa la [bacheca dei operatori](#)