

**Nota ufficio sindacale**  
**Legge 3 luglio 2023 n. 85**  
**Conversione in Legge, con modificazioni, del decreto legge 4 maggio**  
**2023, n. 48 (Decreto Lavoro)**

\*\*\*

**Art. 14**

**Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**

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

Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 18, comma 1, lettera a), le parole: «presente decreto legislativo» sono sostituite dalle seguenti: «presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28»; a-bis) all'articolo 18, dopo il comma 3.2 è inserito il seguente: "3.3. Gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono assolti con l'effettuazione della valutazione congiunta dei rischi di cui al comma 3.2, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili";
- b) all'articolo 21, comma 1, lettera a), dopo le parole: «titolo III» sono aggiunte le seguenti: «, nonché idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV»;
- c) all'articolo 25, comma 1:
  - 1) dopo la lettera e) è inserita la seguente: «e-bis) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento»;
  - 2) 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) 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.»;
- e) all'articolo 71, il comma 12 è sostituito dal seguente: «12. 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) all'articolo 72, comma 2, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «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 per l'utilizzo.»;
- g) all'articolo 73, dopo il comma 4, è aggiunto il seguente:  
«4-bis. 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.»;
- h) all'articolo 87, comma 2, lettera c), sono aggiunte in fine le seguenti parole: «, e dell'articolo 73, comma 4-bis»;
- h-bis) all'articolo 98, comma 1, lettera b), dopo le parole:  
«Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000,» sono inserite le seguenti: «ovvero laurea conseguita in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, della classe L/SNT/4, ai sensi del regolamento di cui al decreto del Ministro della sanità 17 gennaio 1997, n. 58, e del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 19 febbraio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 25 maggio 2009,».

\*\*\*

In occasione della visita medica preventiva, il medico competente deve richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischi rilasciata a dal precedente datore di lavoro. Tale obbligo non sussiste nei casi in cui la cartella sia oggettivamente non reperibile.

## **Art. 19**

### **Fondo nuove competenze**

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

Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

\*\*\*

*Attraverso una riallocazione delle risorse del Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, viene incrementata la dotazione finanziaria del Fondo nuove competenze.*

*Anche nel 2023, per far fronte alla transizione digitale e ecologica, potranno essere finanziate le intese sottoscritte che hanno come obiettivo l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori.*

## **Art. 24**

### **Disciplina del contratto di lavoro a termine**

All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti:
  - b) «a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;  
b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;  
b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»;
  - b) il comma 1.1. è abrogato;
  - b-bis) al comma 4, ultimo periodo, dopo le parole: "in caso di proroga" sono inserite le seguenti: "e di rinnovo";
  - c) dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.».
- 1-bis. All'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
- a) il primo e il secondo periodo sono sostituiti dal seguente:  
"Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1";
  - b) al terzo periodo, le parole: "e dal secondo" sono soppresse.  
1-ter. Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.  
1-quater.

All'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo periodo, dopo le parole: "il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato" sono inserite le seguenti: ",esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato,";
- b) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: "E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

\*\*\*

*Vengono introdotte alcune novità in materia di contratti a tempo determinato e di rapporti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.*

*Vengono introdotte nuove causali:*

- *nei casi previsti dai contratti collettivi, di cui all'articolo 51;*
- *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.*

*Nei primi 12 mesi, sia per i contratti a termine sia per i contratti di somministrazione, i contratti saranno sempre acausali, -cioè privi di motivazione- indipendentemente dal fatto che i dodici mesi si raggiungano con un unico rapporto di lavoro a termine ovvero con più contratti di lavoro (rinnovi).*

*Ai fini del computo del termine di 12 mesi, nei quali è possibile stipulare contratti acausali, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del decreto lavoro). Ciò sta a significare che eventuali contratti a termine stipulati antecedentemente la data del 5 maggio 2023 non verranno considerati per il calcolo dei primi dodici mesi acausali.*

*Per quanto riguarda i contratti di somministrazione a tempo indeterminato.*

*Sono esclusi dal limite percentuale previsto (20%) per questa tipologia contrattuale:*

- *i lavoratori somministrati assunti, dall'Agenzia per il lavoro, con contratto di lavoro in apprendistato;*
- *i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;*
- *i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal Decreto del Ministro del lavoro del 17 ottobre 2017.*

## **Art. 25**

### **Modifiche all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015**

All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 1-ter, è inserito il seguente:

«1-quater. Fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro di cui al comma 5-bis, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure di cui al comma 5-bis, previsti nell'originario contratto di espansione.».

1-bis. All'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le parole: "48,4 milioni di euro" sono sostituite dalle seguenti: "68,4 milioni di euro". Agli oneri di cui al primo periodo, pari a 20 milioni di euro per l'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

## **Art. 26**

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

All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) dopo il comma 5, è inserito il seguente: «5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o) e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie»;
- b) dopo il comma 6, è inserito il seguente: «6-bis. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, 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».

All'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.»;
- b) il comma 8 è sostituito dal seguente: «8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale».

\*\*\*

*Vengono introdotti semplificazioni in merito agli obblighi di informazione sul rapporto a carico del datore di lavoro dal Decreto Trasparenza. Le modifiche al D.Lgs. n. 152/1997 prevedono che*

*l'onere informativo relativo alla comunicazione di determinate informazioni può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva che disciplina tali materie.*

*Pertanto, alcune informazioni, non dovranno essere più indicate nella lettera di assunzione, l'obbligo si intenderà assolto mediante il riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva.*

*Il decreto in oggetto semplifica gli obblighi di informazione prevedendo che l'onere informativo relativo alle seguenti informazioni può ritenersi adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale per :*

- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- 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;
- 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;
- le informazioni, quando il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro;

*In un'ottica di semplificazione, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.*

#### **RIEPILOGO RISPETTO ALLE SEMPLIFICAZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO LEGGE N. 48/2023**

Informazione	- Indicazione nel contratto individuale di lavoro - Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro	Indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale
identità delle parti	X	
luogo di lavoro	X	
la sede o il domicilio del datore di lavoro	X	
inquadramento, il livello e la qualifica	X	
data di inizio del rapporto di lavoro	X	
tipologia di rapporto di lavoro	X	
durata del periodo di prova		X
diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro		X
durata del congedo per ferie, nonché' degli altri congedi		X
procedura, forma e termini del preavviso		X
importo iniziale della retribuzione e indicazione del periodo e delle modalità di		X

pagamento		
programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario		X
se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato: - variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; - ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; - 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;		X
contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro	X	
enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi		X

### **Art. 27 Incentivi all'occupazione giovanile**

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

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

L'incentivo di cui al comma 1 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo

periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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 di cui al comma 1 è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, di cui al comma 5-bis per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione di cui al secondo periodo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di 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. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

Il Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è incrementato di 9,5 milioni di euro per l'anno 2024 e di 20 milioni di euro per l'anno 2025. Agli oneri derivanti dal presente comma si provvede mediante corrispondente utilizzo delle maggiori entrate derivanti dal comma 1.

5-bis. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 24,4 milioni di euro per l'anno 2023 e a 61,3 milioni di euro per l'anno 2024 e valutati in 9,9 milioni di euro per l'anno 2026, si provvede:

- a) quanto a 24,4 milioni di euro per l'anno 2023 a valere sul Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020 e a 61,3 milioni di euro per l'anno 2024 a valere sul Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto Programma. Con decreto adottato dall'ANPAL si provvede alla ripartizione regionale delle risorse di cui al primo periodo, che costituiscono limite di spesa;
- b) quanto a 9,9 milioni di euro per l'anno 2026, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione 2014-2020 e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, l'ANPAL è autorizzata a riprogrammare, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e comunque nel limite di 700 milioni di euro, le misure di cui all'articolo 1, commi da 10 a 19 e da 161 a 167, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, fermo restando l'importo complessivo di 4.466



milioni di euro per gli anni 2021 e 2022, di cui ai commi 15, 19 e 167, ultimo periodo, dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020.

\*\*\*

*È previsto per i datori di lavoro, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani di età inferiore ai 30 anni.*

*La condizione sussiste nell'ipotesi in cui non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET), a condizione che siano iscritti al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani". Questo incentivo è cumulabile con l'esonero contributivo totale previsto per le assunzioni di giovani di età inferiore ai 36 anni di età e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.*

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

## **Art. 28**

### **Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità**

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie anche produttive e nelle iniziative imprenditoriali degli enti, delle organizzazioni e delle associazioni di cui al presente comma, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore di cui all'articolo 4 del codice di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione di cui all'articolo 54 del predetto decreto legislativo n. 117 del 2017, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, assunta ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo di cui al presente comma è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate di cui all'articolo 104, comma 3, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.

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.

Per le operazioni relative alla gestione del fondo di cui al comma 1 e all'erogazione dei contributi, l'amministrazione interessata procede alla stipula di apposite convenzioni e con eventuali oneri a carico delle risorse del medesimo fondo.

Alla compensazione dei relativi effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, pari a 7 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti

all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

\*\*\*

*Viene istituito nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze un apposito fondo, finalizzato al riconoscimento di un contributo per le nuove assunzioni realizzate tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, ai sensi della L. 68/99.*

*Lo scopo è quello di valorizzare ed incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità di età inferiore ai 35 anni.*

*Il contributo è riconosciuto in favore di Enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato promozione sociale e utilità sociale senza scopo di lucro, a condizione che l'assunzione avvenga con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.*

### **Art. 30**

#### **Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione**

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli 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, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti. Alle fattispecie di cui al presente comma non si applicano le procedure e i termini di cui agli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

I trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciuti nel limite di spesa di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024.

L'INPS provvede al monitoraggio della relativa spesa, informando con cadenza periodica il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Qualora dal monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa di cui al primo periodo, non potranno essere più accolte ulteriori domande.

Alla copertura degli oneri di cui al primo periodo, pari a 13 milioni di euro per l'anno 2023 e a 0,9 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

\*\*\*

*La norma interviene in favore di particolari situazioni di difficoltà aziendale, prevedendo la possibilità di autorizzare, in deroga alla disciplina di carattere generale, un ulteriore periodo di*

*cassa integrazione straordinaria (CIGS), collocato nel biennio 2022-2023, in continuità con il precedente periodo autorizzato.*

*Questo anche nei confronti di aziende in stato di liquidazione, che non abbiano potuto completare nel corso del 2022 i piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti, per cause non imputabili al datore di lavoro.*

*L'obbiettivo della norma è quello di cercare di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.*

\*\*\*

### **Art. 39**

#### **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

Per i periodi di paga dal 1°luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 4.064 milioni di euro per l'anno 2023 e in 992 milioni di euro per l'anno 2024, che aumentano, ai fini della compensazione degli effetti in termini di indebitamento netto, a 4.876 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede, quanto a 1.156 milioni di euro per l'anno 2023 e a 232 milioni di euro per l'anno 2024 e, in termini di indebitamento netto, a 1.388 milioni di euro per l'anno 2023, mediante le maggiori entrate derivanti dal comma 1 e quanto a 2.908 milioni di euro per l'anno 2023 e a 760 milioni di euro per l'anno 2024 e, in termini di indebitamento netto, a 3.488 milioni di euro per l'anno 2023 e a 180 milioni per l'anno 2024, ai sensi dell'articolo 44.

\*\*\*

*Dal mese di luglio fino al 31 dicembre 2023, sono innalzate le percentuali del taglio che la legge di bilancio n. 197/2022 aveva introdotto in modo differenziato in base alla retribuzione percepita.*

*Si tratta infatti di un provvedimento temporaneo e quindi non strutturale.*

*Infatti a decorrere dallo scorso gennaio è previsto un taglio del 2% per retribuzioni imponibili previdenziali mensili sino a 2.692€, mentre per le retribuzioni sino a 1.923€ il taglio previsto è del 3%.*

*Si precisa che la retribuzione di riferimento può essere maggiorata a dicembre, dell'ammontare della tredicesima mensilità (oppure dei ratei se pagata ogni mese dell'anno).*

*Per capire se la decontribuzione spetta e in che misura, è necessario verificare la retribuzione imponibile previdenziale mensile, pertanto non vi è alcun limite o riferimento annuale.*

*Inoltre, per i mesi in cui non è possibile beneficiare della riduzione contributiva, è negata la possibilità di recupero a conguaglio.*

*Il presente decreto non modifica la struttura introdotta con la legge di bilancio 2022 ma aumenta del 4% le aliquote già operative.*

*La tredicesima mensilità non beneficia del nuovo taglio dei contributi, sia che essa sia pagata in una sola volta -generalmente a dicembre- sia che venga pagata in dodicesimi.*

**Art. 40**  
**Misure fiscali per il welfare aziendale**

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.

Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 332,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.

\*\*\*

*Per il solo anno 2023, i beni ceduti e i servizi prestati dal datore di lavoro ai dipendenti, nonché i rimborsi erogati per il pagamento delle bollette dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas saranno esenti da imposizione fiscale e contributiva fino ad un massimo di 3.000€ a condizione che i lavoratori beneficiari abbiano figli a carico.*

*Sono compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.*

*I figli fino a 24 anni di età non devono avere avuto nell'anno un reddito superiore a 4.000€, quelli sopra i 24 anni non devono avere superato un reddito di 2.840,51€.*

*I lavoratori non genitori, beneficeranno invece della soglia ordinaria di non imponibilità pari a 258,23€.*

*La soglia dei 3.000€ di non imponibilità per i genitori lavoratori non prevede alcun limite reddituale di accesso, pertanto ne potranno beneficiare anche i dirigenti.*

*Questa norma introduce un doppio binario tra i lavoratori, tra chi ha figli a carico e potrà godere di un beneficio fiscale fino a 3.000€ e chi invece rimane vincolato alla soglia ordinaria di 258,23€.*

**FIOM-CGIL NAZIONALE**

Roma, 7 giugno 2023