Studio Venturin

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

IL "DECRETO LAVORO"
Le Principali novità

1 PREMESSA

Con il DL 4.5.2023 n. 48, pubblicato sulla *G.U.* 4.5.2023 n. 103, sono state previste numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali (c.d. decreto "Lavoro").

Il DL 48/2023 è entrato in vigore il 5.5.2023, giorno successivo alla sua pubblicazione.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 48/2023.

Il DL 48/2023 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

2 *FRINGE BENEFIT* PERIODO D'IMPOSTA 2023 - INNALZAMENTO A 3.000,00 EURO

L'art. 40 del DL 48/2023 incrementa, per il 2023, la soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* a 3.000,00 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per gli altri dipendenti, resta ferma la soglia di 258,23 euro prevista dall'art. 51 co. 3 del TUIR.

2.1 FIGLI FISCALMENTE A CARICO

I figli sono considerati fiscalmente a carico, ai sensi dell'art. 12 co. 2 del TUIR:

- se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000,00 euro;
- se superano i 24 anni di età e se hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

2.2 ESTENSIONE ALLE UTENZE DOMESTICHE

Rientrano nella soglia di 3.000,00 euro anche le somme erogate o rimborsate ai suddetti dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative:

- al servizio idrico integrato;
- all'energia elettrica;
- al gas naturale.

2.3 DICHIARAZIONE AL DATORE DI LAVORO

Il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro il diritto di avvalersi della maggiore soglia, indicando i codici fiscali dei figli a carico.

3 INCREMENTO DELL'ESONERO DELLA QUOTA CONTRIBUTIVA IVS A CARICO DEL DIPENDENTE

L'art. 39 del DL 48/2023 prevede un incremento di 4 punti percentuali dell'esonero della quota contributiva IVS a carico dei lavoratori dipendenti previsto dall'art. 1 co. 281 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

L'incremento trova applicazione per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023.

Misura

Per il periodo compreso tra luglio e dicembre 2023, l'esonero della quota IVS a carico dei lavoratori sarà quindi pari al:

- 7%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro;
- 6%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro.

4 SOSTITUZIONE DELLE CAUSALI PREVISTE PER I CONTRATTI A TERMINE

L'art. 24 del DL 48/2023 modifica l'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 in materia di causali che:

- giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, se di durata superiore a 12 mesi;
- consentono un rinnovo o una proroga, se è tale da portare il rapporto oltre il limite di un anno.

In particolare, le precedenti causali sono state sostituite dalle seguenti:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso DLgs. 81/2015;
- in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda e comunque entro il 30.4.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Eccezioni

La norma in esame esclude dall'applicazione del sistema delle causali i contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni, dalle Università private, da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, 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 prima del 14.7.2018, data di entrata in vigore del DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. "decreto dignità").

5 SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 26 del DL 48/2023, nel modificare gli artt. 1 e 1-*bis* del DLgs. 26.5.97 n. 152, prevede alcune semplificazioni in materia di obblighi informativi del datore di lavoro, con modifica, in parte, di quanto disposto dal DLgs. 27.6.2022 n. 104 (c.d. decreto "Trasparenza").

Le novità introdotte riguardano:

- la possibilità di comunicare al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 co. 1 lett. h), i), l), m), n), o), p) e r) del DLgs. 152/97 mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie; in tal modo il relativo onere si ritiene assolto;
- la consegna o comunque la messa a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro;
- l'obbligo del datore di lavoro o del committente pubblico e privato di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio quando tali sistemi siano integralmente automatizzati (resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della L. 20.5.70 n. 300);
- l'esplicitazione per cui gli obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

6 NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 14 del DL 48/2023 interviene in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, apportando diverse modifiche al DLgs. 81/2008, con particolare riferimento alla:

- figura del medico competente;
- estensione delle misure applicate nei cantieri mobili e temporanei;
- verifica e utilizzo delle attrezzature di lavoro;
- formazione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e del datore di lavoro.

6.1 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL MEDICO COMPETENTE

Si richiede al datore di lavoro di nominare il medico competente non solo nei casi già previsti dalla normativa in materia di sicurezza, ma anche laddove la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Invece, si richiede al medico competente:

- in occasione delle visite di assunzione, di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;
- in caso di grave impedimento, che ne precluda temporaneamente gli adempimenti, che comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso degli idonei requisiti.

6.2 ULTERIORE APPLICAZIONE DELLE MISURE PER I CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

Con riferimento all'utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione regolato in termini generali dal Titolo III del DLgs. 81/2008, il provvedimento in esame estende a determinate categorie di soggetti (perlopiù ai lavoratori autonomi) l'utilizzo di idonee opere provvisionali conformi a quelle già previste nel titolo IV in materia di cantieri temporanei o mobili.

6.3 VERIFICA E UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

Viene modificato l'art. 71 del DLgs. 81/2008, estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro. In sintesi, si stabilisce che i soggetti abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte.

Nel contempo, il provvedimento in esame modifica l'art. 72 del DLgs. 81/2008, stabilendo che chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore, acquisisca e conservi agli atti una autodichiarazione dell'utilizzatore che attesti l'avvenuta formazione e l'addestramento specifico per l'utilizzo, effettuati ai sensi di legge.

6.4 CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Viene integrato l'art. 37 co. 2 del DLgs. 81/2008 al fine di garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione, nonché il controllo in merito al corretto svolgimento dell'attività formativa e al rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei lavoratori destinatari della stessa.

6.5 NOVITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Si interviene con riferimento alla formazione del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, modificando gli artt. 73 e 87 del DLgs. 81/2008.

In sintesi, si obbliga il datore di lavoro di effettuare la propria formazione e il proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali in modo idoneo e sicuro.

In caso di mancato adempimento del citato obbligo formativo da parte del datore di lavoro e del dirigente, si prevede l'applicazione della pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o di una ammenda di importo variabile da 2.500,00 a 6.400,00 euro.

7 MODIFICA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Per effetto dell'art. 23 del DL 48/2023 viene modificata la disciplina delle sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali di cui all'art. 2 co. 1-*bis* del DL 463/83 (conv. L. 638/83), al fine di mitigare l'importo della sanzione da irrogare in ipotesi di omissione di importo fino a 10.000,00 euro annui, qualora siano decorsi tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

In tal caso, infatti, la sanzione da 10.000,00 a 50.000,00 euro precedentemente prevista viene sostituita da una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

In relazione al termine per la contestazione delle sanzioni amministrative, l'art. 23 co. 2 del DL 48/2023 stabilisce che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dall'1.1.2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, derogando all'art. 14 della L. 689/81 (in base al quale la violazione deve essere contestata immediatamente, ove possibile, oppure notificata ai soggetti interessati entro 90 giorni dall'accertamento).

8 ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE

L'art. 37 del DL 48/2023 modifica l'art. 54-*bis* co. 1 lett. b) del DL 50/2017 in materia di contratto di prestazione occasionale (Cpo) disponendo, per i soggetti operanti nei set-

tori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, un aumento da 10.000,00 a 15.000,00 euro del limite economico di compensi che ogni utilizzatore operante nei predetti settori può erogare nei confronti della totalità dei prestatori.

La norma, inoltre, modifica la soglia occupazionale massima per ricorrere al Cpo di cui all'art. 54-*bis* co. 14 lett. a), che dispone il divieto di ricorrere a tale istituto per gli utilizzatori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, stabilendo che possono ricorrervi gli utilizzatori operanti nei predetti settori che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

9 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO MARITTIMO

Al fine di contrastare gli effetti negativi derivanti dall'attuale carenza di lavoratori marittimi comunitari, l'art. 36 del DL 48/2023 consente, con riferimento a determinate categorie di navi traghetto, di derogare per un periodo non superiore a 3 mesi:

- all'obbligo, di cui all'art. 1 co. 5 del DL 457/97, di imbarcare esclusivamente personale italiano o comunitario;
- al divieto, di cui all'art. 2 co. 1-*ter* del DL 457/97, di ricorrere agli accordi sindacali per la composizione degli equipaggi per le citate navi.

10 MISURE DEROGATORIE PER LA CIGS

L'art. 30 del DL 48/2023 introduce una misura derogatoria in materia di Cassa integrazione salariale straordinaria (CIGS) a favore delle aziende che hanno dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che, per cause non imputabili al datore di lavoro, non sono riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali.

In sintesi, si concede eccezionalmente e in deroga ai limiti di durata ordinariamente previsti (da 24 a 36 mesi, in relazione al settore economico e alla causale invocata), un ulteriore periodo di CIGS fino al 31.12.2023, in continuità di tutele già autorizzate.

Inoltre, il provvedimento in esame stabilisce che in tale ipotesi non trovino applicazione le procedure e i termini relativi alla consultazione sindacale e alla concessione del trattamento di CIGS.

11 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'art. 27 del DL 48/2023 riconosce ai datori di lavoro privati un incentivo in caso di nuove assunzioni, effettuate a decorrere dall'1.6.2023 e fino al 31.12.2023, di giovani che si trovano nelle seguenti condizioni:

- alla data dell'assunzione non devono aver compiuto 30 anni di età;
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

11.1 CONTRATTI AGEVOLABILI

L'incentivo spetta per le assunzioni con:

- contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

11.2 MISURA E DURATA

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (ridotto al 20% in caso di cumulo con altra misura), per una durata di 12 mesi.

11.3 FRUIZIONE

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro, dietro presentazione di domanda all'INPS, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

11.4 CUMULABILITÀ

L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto per l'occupazione giovanile stabile (di cui all'art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197);
- 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.

12 INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 28 del DL 48/2023 istituisce un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 12.3.99 n. 68 tra l'1.8.2022 e il 31.12.2023, in favore di:

- enti del Terzo settore di cui all'art. 4 del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione nel RUNTS di cui all'art. 54 del DLgs. 117/2017;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al DLgs. 4.12.97 n. 460 (ONLUS), iscritte nella relativa anagrafe.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Modalità di riconoscimento

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, dovranno essere definite:

- le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande;
- le procedure di controllo.

13 RIFORMA DEL REDDITO DI CITTADINANZA E INTRODUZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

Gli artt. 1 - 9 e l'art. 12 del DL 48/2023 introducono:

- l'assegno di inclusione, dall'1.1.2024;
- il supporto per la formazione e il lavoro, dall'1.9.2023.

Si tratta di due misure di sostegno al reddito destinate a sostituire il reddito di cittadinanza (Rdc) e la pensione di cittadinanza (Pdc) di cui al DL 28.1.2019 n. 4, abrogato a partire dall'1.1.2024 per effetto dell'art. 1 co. 313 - 320 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023).

13.1 ASSEGNO DI INCLUSIONE

Gli artt. 1 - 9 del DL 48/2023 introducono una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione, di lavoro e politica attiva del lavoro, denominata assegno di inclusione.

Ambito soggettivo

La prestazione spetta ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità, come definita ai sensi del DPCM 159/2013 in materia di ISEE;
- minorenne;
- con almeno 60 anni di età.

I nuclei familiari ammessi alla fruizione della misura devono risultare, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione, in possesso congiuntamente dei requisiti:

- di cittadinanza, residenza e soggiorno;
- economici;
- legati ai c.d. "beni durevoli".

Beneficio economico e scala di equivalenza

Il beneficio economico, su base annua, si compone di:

- un'integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000,00 euro annui moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (per un minimo di 480,00 euro annui). La soglia sale a 7.560,00 euro se il nucleo familiare è composto integralmente da persone di età pari o superiore a 67 anni o da tali soggetti e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- un'integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione concessa in locazione con contratto registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto dal contratto, fino a un massimo di 3.360,00 euro annui o 1.800,00 euro annui se il nucleo è composto da soggetti che si trovano nelle condizioni descritte al punto precedente.

Non sono stati previsti contributi aggiuntivi per far fronte alle spese di mutuo.

Il parametro della scala di equivalenza utilizzato ai fini del calcolo del valore del reddito familiare è pari a 1 ed è incrementato di:

- 0,5 per ciascun altro componente con disabilità o non autosufficiente;
- 0,4 per ciascun altro componente con età pari o superiore a 60 anni;
- 0,4 per ciascun altro componente maggiorenne con carichi di cura;
- 0,15 per ciascun componente minorenne, fino a 2;
- 0,10 per ogni ulteriore minorenne oltre il secondo.

Durata

La misura è erogata mensilmente per un periodo continuativo di 18 mesi ed è rinnovabile, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi.

Domanda, decorrenza e attivazione dell'assegno di inclusione

Il decreto dispone che la misura in esame:

- debba essere richiesta telematicamente all'INPS (o presso gli istituti di Patronato) che informerà il richiedente che per ricevere il beneficio deve iscriversi presso il SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa) al fine di sottoscrivere il patto di attivazione digitale;
- decorra dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

Il percorso di attivazione verrà attuato utilizzando il SIISL tramite l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del Comune di residenza ai fini dell'analisi e presa in carico dei componenti e dei bisogni complessi, nonché per l'attivazione degli eventuali sostegni.

Operatività

La misura sarà operativa a partire dall'1.1.2024.

13.2 SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

L'art. 12 del DL 48/2023 introduce il supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro.

Ambito soggettivo

La misura è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari:

- occupabili, ossia di età compresa tra 18 e 59 anni;
- con un valore ISEE, in corso di validità, non superiore a 6.000,00 euro annui;
- privi dei requisiti per accedere all'assegno di inclusione.

Inoltre, il beneficio è utilizzabile dai componenti dei nuclei che percepiscono l'assegno di inclusione:

- non calcolati nella scala di equivalenza;
- e che non siano sottoposti agli obblighi derivanti dai percorsi di inclusione lavorativa ai sensi dell'art. 6 co. 4.

I requisiti richiesti dal co. 4 della norma in esame per l'accesso alla misura sono gli stessi previsti dall'art. 2 co. 2 per l'assegno di inclusione, eccezion fatta per il valore ISEE.

Obblighi del beneficiario

L'interessato è soggetto ai seguenti obblighi:

- aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche telematicamente, almeno ogni 90 giorni ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività, pena la sospensione del beneficio;
- quelli previsti dall'art. 1 co. 316 della L. 197/2022 per il reddito di cittadinanza.

Beneficio economico

La partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività dà diritto a un importo mensile di 350,00 euro erogato dall'INPS tramite bonifico mensile.

Durata

L'erogazione dello strumento per la formazione e il lavoro avviene per tutta la durata della partecipazione ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività e, comunque, per un periodo massimo di 12 mesi.

Operatività

La misura sarà operativa dall'1.9.2023.

14 INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

L'art. 10 del DL 48/2023 prevede incentivi in caso di assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione, in favore di:

- datori di lavoro;
- agenzie per il lavoro;
- enti del terzo settore.

Ai sensi dell'art. 12 co. 10 del DL 48/2023, le disposizioni di cui all'art. 10 si applicano anche al supporto per la formazione e il lavoro.

14.1 DATORI DI LAVORO

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, è riconosciuto un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto un esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi (inclusi i periodi di esonero fruiti in caso di assunzione con contratto a tempo determinato).

L'esonero non riguarda i premi INAIL.

Condizioni

Il datore di lavoro deve:

- inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL;
- essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296;
- essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla L. 12.3.99 n. 68;
- rispettare la normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Inoltre, il datore non può licenziare il beneficiario nei 24 mesi successivi all'assunzione (pena la restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) della L. 23.12.2000 n. 388), salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Compatibilità

Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite per l'assunzione di:

- giovani *under* 36;
- donne svantaggiate;
- disabili.

14.2 AGENZIE PER IL LAVORO

Per ogni beneficiario dell'assegno di inclusione assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, alle agenzie per il lavoro è riconosciuto un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato (nonché per le trasformazioni di contratto).

14.3 ENTI DEL TERZO SETTORE

Viene riconosciuto un contributo per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, dai seguenti soggetti (se autorizzati all'attività di intermediazione):

- enti di cui all'art. 6 co. 1 lett. e) del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- 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 DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2 co. 1 lett. p) del DLgs. 3.7.2017 n. 112.

Il contributo è pari al:

- 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavori per le assunzioni a tempo determinato o stagionale.

I suddetti enti devono assicurare, 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.

15 INCENTIVI PER I BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE CHE AVVIANO UN'ATTIVITÀ

L'art. 10 co. 6 del DL 48/2023 prevede, in favore dei beneficiari dell'assegno di inclusione, un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'assegno (nei limiti di 500,00 euro mensili) in caso di avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio.

Le modalità attuative dovranno essere stabilite con un apposito decreto interministeriale.

16 "CLAUSOLA DI SALVEZZA" PER LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE NEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE

L'art. 29 del DL 48/2023, estende – al ricorrere di particolari condizioni – la c.d. "clausola di salvezza" che disapplica la regola generale secondo cui la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti degli enti del Terzo settore non può essere superiore al rapporto uno a otto.

In particolare, la misura derogatoria si aziona in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento di attività quali:

- interventi e prestazioni sanitarie;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

17 MISURE DEROGATORIE PER IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Intervenendo con riferimento allo strumento del contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015, l'art. 25 del DL 48/2023 riconosce fino al 31.12.2023 la possibilità, mediante accordo integrativo in sede ministeriale, di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo "scivolo pensionistico" entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Tale misura è applicabile solo per i gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, in relazione ai contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31.12.2022 e non ancora conclusi.

18 TUTELE ASSICURATIVE IN AMBITO SCOLASTICO

L'art. 17 del DL 48/2023 prevede l'istituzione di un apposito Fondo per garantire un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni verificatisi in occasione di attività formative successivamente all'1.1.2018.

Il successivo art. 18, invece, al fine di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa agli studenti e agli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, stabilisce che l'obbligo di assicurazione INAIL trovi applicazione anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

19 VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ALL'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE DEI TRASPORTI - ESONERO PER IL 2023

L'art. 35 del DL 48/2023 stabilisce che, al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici, per l'anno 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 L. 298/74, non sono tenute al versamento del contributo annuale all'Autorità di regolazione dei trasporti, di cui all'art. 37 co. 6 lett. b) del DL 201/2011.