
Dl Lavoro

Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

Cattaneo Zanetto & Co.

Roma, 5 maggio 2023

CATTANEO ZANETTO & CO.

POLITICAL INTELLIGENCE • LOBBYING • PUBLIC AFFAIRS

Dl Lavoro

Dossier riepilogativo dei contenuti del provvedimento come pubblicato in Gazzetta Ufficiale

Cattaneo Zanetto & Co.

CAPO I

NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Articolo 1 (Assegno di inclusione)

Istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2024, la misura nazionale di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, denominata Assegno di inclusione, finalizzata a contrastare i fenomeni della povertà, fragilità ed esclusione sociale delle categorie più deboli della popolazione, mediante percorsi di inserimento sociale, di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. Tale sussidio è condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Articolo 2 (Beneficiari)

Prevede che l'Assegno di inclusione sia riconosciuto, su richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, per garantire l'inclusione di coloro che nel medesimo nucleo si trovano in condizione di disabilità, sono minorenni o hanno almeno sessant'anni di età. L'articolo individua, dunque, i requisiti necessari che devono sussistere per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, riguardanti la cittadinanza, residenza e soggiorno, nonché la condizione economica (un ISEE non superiore a 9.360 euro e un valore del reddito familiare non superiore a 6.000 euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza). Sono presenti ulteriori specifiche per particolari casistiche, ad esempio il fatto che i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo sono inclusi nel valore del reddito familiare e che nessun componente del nucleo familiare debba avere, ad esempio, disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. Infine, dispone che la continuità della residenza deve intendersi interrotta, causando la decadenza del sussidio, nell'ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a due mesi continuativi, ovvero nella ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a quattro mesi anche non continuativi nell'arco di diciotto mesi.

Articolo 3 (Beneficio economico)

Stabilisce il beneficio economico previsto per i percettori dell'Assegno di inclusione, il quale consiste in un'integrazione, su base annua, del reddito familiare, fino alla soglia di 6.000 euro annui, ovvero di 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto tutto da persone di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni, unitamente ad altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza. Il beneficio economico si realizza inoltre attraverso l'integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione con un contratto di locazione ritualmente registrato, per un importo fino ad un massimo di euro 3.360 annui, ovvero di euro 1.800 annui se il nucleo familiare presenta i requisiti di età e le condizioni sopra indicate. Reca inoltre fattispecie nell'ambito di esenzione dal pagamento dell'IRPEF, avvio di un'attività di lavoro dipendente o autonomo, partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro e disposizioni in caso di erogazione di trattamenti pensionistici.

Articolo 4 (Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio)

Stabilisce, nel definire le modalità di richiesta ed erogazione dell'assegno di inclusione, che la richiesta di accesso al beneficio debba essere presentata telematicamente all'INPS. Prevede, inoltre, l'erogazione del beneficio debba avvenire attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile (cd. Carta di Inclusione) e che e che, in sede di prima applicazione, l'emissione della Carta debba avvenire in esecuzione del servizio già affidato dal MEF per l'emissione della carta acquisti, alle medesime condizioni economiche. Infine, prevede che, oltre ad assicurare il soddisfacimento delle medesime esigenze previste per la carta acquisti, la Carta di Inclusione debba permettere di effettuare prelievi in contanti entro un limite mensile non superiore a €100 per singolo individuo.

Articolo 5 (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIIL)

Prevede l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro, del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL, realizzato dall'INPS. Al fine consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, il Sistema consentirà l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli, nonché di politica attiva del lavoro.

Articolo 6 (Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa)

Introduce il Percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa al quale i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire. Tale percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso nonché quelli dei singoli componenti.

Articolo 7 (Controlli)

Disciplina i controlli in ordine alla fruizione del beneficio. In particolare, si prevede che i controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione siano svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, limitatamente all'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di lavoro, dal personale ispettivo dell'INPS e dalla Guardia di Finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria.

Articolo 8 (Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare)

Prevede le sanzioni e le varie forme di responsabilità correlate all'indebita percezione del beneficio Assegno di Inclusione.

Articolo 9 (Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di Inclusione)

Disciplina le offerte di lavoro e la compatibilità con l'Assegno di inclusione. In particolare, si prevede che il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione preso in carico dai servizi per il lavoro competenti sia tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- si riferisca a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza, nell'ambito del territorio nazionale;
- si riferisca 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 sia inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi;
- si riferisca a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto.

Ove l'offerta di lavoro riguardi un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro.

Articolo 10 (Incentivi)

Prevede, per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto a tempo indeterminato o apprendistato, per massimo 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Nel caso di licenziamento del beneficiario nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni civili, salvo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. Per i datori di lavoro che assumono i beneficiari con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale è riconosciuto, per massimo 12 mesi, e non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite di 4000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Si prevede inoltre che alle agenzie per il lavoro sia riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale

per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo. Prevede e disciplina un incentivo per patronati e associazioni che hanno per oggetto la tutela del lavoro e agli enti del terzo settore che svolgono attività di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, per ogni persona con disabilità assunta a seguito di attività di mediazione. Si prevede infine un incentivo per i beneficiari che avviano un'attività lavorativa autonoma o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio.

Articolo 11 (Coordinamento, monitoraggio e valutazione)

Prevede, per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione Prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sia titolare del monitoraggio sull'attuazione dell'Assegno di inclusione, e predispone annualmente un rapporto. Il Ministero è inoltre responsabile della valutazione dell'Assegno di inclusione e del coordinamento dell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali. La Cabina di Regia istituita nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale è riferita all'Assegno di inclusione, e infine è istituito un Osservatorio sulla povertà, presieduto dal Ministro del lavoro, a cui partecipano, oltre alle istituzioni competenti e ai componenti il Comitato Scientifico, i rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti.

Articolo 12 (Supporto per la formazione e il lavoro)

Prevede l'istituzione, dal 1° settembre 2023, e disciplina il Supporto per la formazione e il lavoro mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.

Articolo 13 (Disposizioni transitorie, finali e finanziarie)

Prevede che i percettori del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Prevede inoltre che a decorrere dal 1° gennaio 2023 i componenti di un nucleo familiare che siano maggiorenni, non occupati e non frequentanti un corso di studio, con una componente di disabilità devono essere inseriti in una misura di politica attiva, ivi inclusi corsi di aggiornamento delle competenze o di riqualificazione professionale anche erogati attraverso tecnologie digitali, o nelle attività previste per il percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale. Prevede altresì che nelle more di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, nell'anno 2023, la misura del reddito di cittadinanza sia riconosciuta nel limite massimo di sette mensilità e comunque non oltre il 31 dicembre 2023. Questo limite temporale non si applica per i percettori del reddito di cittadinanza che, prima della scadenza dei sette mesi, sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. Inoltre, reca che in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età, non si applichi il limite massimo di sette mensilità. A decorrere dall'entrata in vigore del predetto decreto ministeriale, l'inosservanza delle modalità di attivazione da parte del beneficiario del reddito di cittadinanza comporta l'applicazione delle sanzioni.

CAPO II

INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI RAFFORZAMENTO DELLE REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO E DI TUTELA CONTRO GLI INFORTUNI, NONCHE' DI AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLI ISPETTIVI

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

Apporta modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, senza comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Introduce l'obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza. Inoltre, introduce una previsione volta a ridurre gli infortuni soprattutto nel settore delle costruzioni. Interviene altresì sull'articolo 25 del Testo unico, recante la disciplina in materia di medico competente, prevedendo l'obbligo in capo a quest'ultimo di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità. Prevede di inserire una disposizione volta a garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Estende ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che i soggetti privati abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte. Sono presenti due ultime disposizioni: la prima è volta a superare un vuoto normativo che non prevede alcun obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali; la seconda risulta conseguenziale, al fine di prevedere una sanzione.

Articolo 15 (Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva)

Prevede di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva e anche a rendere disponibili con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive. Nello specifico, dispone che gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le predette informazioni sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva. Infine, dispone l'adozione di atti amministrativi generali al fine di individuare i soggetti interessati e il set di informazioni che potranno essere condivise all'interno del portale.

Articolo 16 (Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle Province autonome di Trento e Bolzano)

Prevede che l'INL individui un contingente di personale ispettivo qualificato da impiegare nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e Bolzano.

Articolo 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)

Introduce un sostegno economico per i familiari degli studenti di scuola di ogni ordine e grado e delle Università che siano stati vittime di infortuni dal 1° gennaio 2018, istituendo un apposito Fondo con dotazione di 10 milioni di euro per il 2023 e 2 milioni annui dal 2024. Reca poi modifiche alla disciplina dei PCTO, stabilendo che la coerenza del percorso debba essere garantita mediante l'individuazione di un docente coordinatore. Si prevede poi l'emanazione di un decreto ministeriale per individuare le modalità di monitoraggio sui percorsi. Prevede che le imprese iscritte al registro nazionale per l'alternanza indichino le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i DPI da adottare nei percorsi.

Articolo 18 (Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione europea)

Estende la tutela assicurativa INAIL degli studenti e degli insegnanti, per l'anno 2023-24, anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento per il sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. Sono inclusi dunque nell'assicurazione il personale scolastico (anche di IeFP, IFTS, ITS Academy e CPIA), gli esperti esterni, gli assistenti addetti alle esercitazioni, il personale docente, gli istruttori dei corsi di qualificazione, gli alunni e gli studenti degli istituti già menzionati e gli allievi dei corsi di qualificazione e riqualificazione.

CAPO III

ULTERIORI INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI POLITICHE SOCIALI E DI LAVORO

Articolo 19 (Fondo nuove competenze)

Dispone l'incremento, nel periodo di programmazione 2021-27 della politica di coesione europea, delle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro identificate in sede di programmazione. Al finanziamento del Fondo possono concorrere le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione, nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e di controllo. Mediante le risorse di questo Fondo vengono altresì finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 e volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Vengono inoltre finanziati parte

della retribuzione oraria, gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali alle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.

Articolo 20 (Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico)

Dispone che le risorse del fondo previsto per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico sia definito nei limiti dell'importo di euro 2.730.660,28 nonché in deroga ai limiti previsti relativamente alle richieste di rimborso pervenute al Ministero del lavoro oltre la data del 31 dicembre 2022 ed entro il 28 febbraio 2023.

Articolo 21 (Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845)

Dispone che, al fine di favorire il completamento dei progetti cofinanziati dai fondi europei nell'ambito di programmi gestiti dall'ANPAL, venga disposto un fondo di riserva per la responsabilità sussidiaria. Il suddetto fondo potrà inoltre destinare risorse anche alla copertura delle spese che gli organi di controllo abbiano dichiarato. Tali risorse, inoltre, potranno essere utilizzate anche a copertura degli oneri per il supporto tecnico e operativo in materia di politiche attive del lavoro e formazione.

Articolo 22 (Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale)

Prevede che la maggiorazione è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno. Le risorse vengono incrementate di anno in anno di 6,6 milioni di euro per l'anno 2023, 11,5 milioni di euro per l'anno 2024, 11,9 milioni di euro per l'anno 2025, 12,3 milioni di euro per l'anno 2026, 12,6 milioni di euro per l'anno 2027, 13,0 milioni di euro per l'anno 2028 e di 13,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2029.

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

Prevede sanzioni amministrative da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso, per l'omissione di importi non superiori a 10.000 euro annui. Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Articolo 24 (Disciplina del contratto di lavoro a termine)

Prevede che il contratto di lavoro può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali;

- in assenza delle previsioni di cui sopra, 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.

Elimina, inoltre, la previsione per cui il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, possa essere apposto ai contratti di lavoro subordinato e prevede che le disposizioni di cui sopra non si applichino ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private.

Articolo 25 (Modifica all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015)

Prevede che fino al 31 dicembre 2023, al fine di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, sia possibile rimodulare mediante accordo integrativo in sede ministeriale le cessazioni dei rapporti di lavoro dei lavoratori più anziani che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine di espansione del contratto originario. Rimangono fermi l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo dei lavoratori ammessi all'indennità mensile per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico.

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

Introduce una serie di semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro. Sono elencate, in particolare, le informazioni che il datore di lavoro, sia pubblico che privato, è tenuto a comunicare al lavoratore, quali 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, l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento. Si prevede, inoltre, un'estensione degli obblighi di trasparenza del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti. In particolare, il datore deve consegnare o 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. Dispone, infine, che il datore di lavoro o il committente pubblico e privato debba informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati volti a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti.

Articolo 27 (Incentivi all'occupazione giovanile)

Prevede, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno e fino al 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni, che devono sussistere congiuntamente:

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

Si dispone, inoltre, che in caso di cumulo con altra misura, l’incentivo venga riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore “NEET” assunto. Stabilito, infine, che questo beneficio può essere applicato alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

Articolo 28 (Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità)

Contiene disposizioni dirette a promuovere la piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Nello specifico, la norma istituisce un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale. Il contributo è previsto per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. Il fondo ha un limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023. La disposizione prevede l'adozione di un decreto del PdCM, che disciplinerà entro il 1° marzo 2024 le modalità di ammissione, quantificazione e erogazione del contributo, nonché le modalità ed i termini di presentazione delle domande. L'amministrazione interessata potrà procedere, per le operazioni relative alla gestione del fondo e l'erogazione dei contributi, alla stipula di apposite convenzioni e con eventuali oneri a carico delle risorse del medesimo fondo.

Articolo 29 (Estensione della clausola di salvezza)

Prevede l'estensione della cd “clausola di salvezza” agli Enti del Terzo Settore. Nello specifico, dispone che i lavoratori e gli enti del terzo settore abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, pertanto la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda, al netto di eventuali necessità che impongano all'individuo di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento dell'attività di interesse (interventi e prestazioni sanitarie, formazione universitaria e post-universitaria, ricerca scientifica di particolare interesse sociale).

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

Prevede la possibilità di autorizzare la cassa integrazione salariale fino al 31 dicembre 2023, su domanda dell'azienda e autorizzazione ministeriale, a seguito di crisi aziendali per le quali non è stato possibile completare il programma di recupero nel 2022 per cause non imputabili al datore di lavoro. La cassa integrazione può essere richiesta anche nel caso di aziende in stato di liquidazione. L'emendamento prevede un limite di spesa di 13 milioni di euro per il 2023 e di 0,9 milioni di euro per il 2024, sul quale viene svolto il monitoraggio della spesa da parte dell'INPS e l'eventuale blocco da parte del Ministero del lavoro dell'istruttoria di ulteriori domande al raggiungimento del limite dello stanziamento.

Articolo 31 (Completamento dell'attività liquidatoria di Alitalia)

Dispone il completamento dell'attività liquidatoria di Alitalia attraverso l'esecuzione del programma di cessazione dell'esercizio dell'attività d'impresa. Inoltre, dispone che l'amministrazione straordinaria prosegua, anche dopo il decreto di revoca dell'attività d'impresa, con il completamento dell'attività liquidatoria, i cui proventi dovranno essere prioritariamente destinati al soddisfacimento dei crediti verso lo Stato, inclusi i crediti da recupero di aiuti di Stato dichiarati illegittimi dalla Commissione europea.

Articolo 32 (Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale)

Prevede un aumento di 30 milioni degli stanziamenti per le attività dei centri di assistenza fiscale per l'anno 2023, in considerazione dell'incremento del numero di dichiarazioni sostitutive uniche, derivante dall'introduzione della misura dell'assegno unico universale e delle misure temporanee legate alla prova dei mezzi, disposte dalla legge di bilancio 2023.

Articolo 33 (Disposizioni per l'Agenzia Industrie Difesa in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico)

Dispone un contributo di 14,5 milioni per gli anni 2023 e 2024 all'Agenzia Industrie Difesa, per il potenziamento della capacità produttiva e alla valorizzazione e incremento delle competenze in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico, nonché per l'apertura di nuove filiere produttive attraverso la realizzazione di interventi di ammodernamento.

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

Interviene sui criteri di attribuzione del contributo straordinario di 100 mln al settore dell'autotrasporto (85 mln) e al settore dei servizi di trasporto di persone su strada (15 mln) previsti dall'art.14 del DL 144/2022. Nello specifico, si prevede che tali contributi siano erogati sotto forma di credito d'imposta. Rispetto alla precedente versione della norma, si introduce, pertanto, un criterio preferenziale per l'assegnazione delle risorse per le persone fisiche o giuridiche munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose in conto proprio e iscritte nell'elenco appositamente istituito. Allo stesso modo si prevede che le risorse stanziare per le medesime finalità dalla LdB 2023 siano assegnate al settore dell'autotrasporto sotto forma di credito di imposta.

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

Dispone l'esonero del contributo per l'ART relativamente all'esercizio relativo all'anno 2023 da parte delle imprese di autotrasporto merci in conto terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi.

Articolo 36 (Disposizioni in materia di lavoro marittimo)

Prevede una deroga temporanea all'obbligo di impiegare esclusivamente lavoratori marittimi comunitari, per un massimo di tre mesi, al fine di consentire alle imprese di rimanere nel registro internazionale e nel contempo di garantire l'operatività dei servizi.

Articolo 37 (Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale)

Mira ad introdurre una disciplina del contratto di prestazione occasionale maggiormente flessibile per le imprese che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Nello specifico, la norma mira a realizzare i seguenti obiettivi: (i) innalzare l'importo massimo spendibile da ogni singola impresa per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale (da 10.000 a 15.000 euro); (ii) innalzare la soglia dimensionale delle imprese che possono utilizzare questo strumento (fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato).

Articolo 38 (Disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua)

Reca disposizioni relative al trattamento giuridico ed economico degli ex lettori di lingua straniera, al fine di garantire effettività ed efficacia alla procedura di ricostruzione di carriera degli ex lettori a cura degli Atenei e al successivo cofinanziamento da parte del Ministero dell'università e della ricerca, mediante la previsione di meccanismi di carattere sanzionatorio a carico degli Atenei che non collaborino nell'attuazione degli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione europea.

CAPO IV

MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI E PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE

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

Prevede, 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, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sulla tredicesima e restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Articolo 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale)

Prevede per l'anno 2023 l'innalzamento della soglia massima di esenzione dei fringe benefit a 3000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico, facendo entrare all'interno dei servizi a cui si applica la misura anche il pagamento delle utenze domestiche. La misura demanda ai datori di lavoro l'applicazione della norma, dopo comunicazione da parte del lavoratore del codice fiscale dei figli e previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Il comma 2 dell'articolo specifica che per i lavoratori

dipendenti che non rientrano in questa categoria continua ad applicarsi il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che prevede una soglia pari a 258,23 euro.

Articolo 41 (Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale)

Incrementa il Fondo per la riduzione della pressione fiscale di cui al comma 130 della Legge di Bilancio 2023 di 4 miliardi per il 2024.

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

Prevede l'istituzione di un Fondo dedicato, con uno stanziamento pari a 60 milioni di euro per l'anno 2023, destinato al finanziamento delle iniziative dei Comuni, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, di potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa. L'attuazione della misura è rimessa a un decreto del Ministro delegato alla famiglia.

Articolo 43 (Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi)

Prevede, per quanto riguarda gli amministratori delle società quotate controllate dal Ministero dell'Economia, l'adozione di strategie dirette a contenere i costi di gestione e a privilegiare le componenti variabili direttamente collegate alle performance aziendali e a quelle individuali rispetto a quelle fisse, nonché escludere o limitare i casi e l'entità delle indennità e degli emolumenti corrisposti a causa o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro riducibile alla volontà del lavoratore e nei casi di fine mandato.

CAPO V DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 44 (Disposizioni finanziarie)

Reca disposizioni finanziarie.

Articolo 45 (Entrata in vigore)

Stabilisce il termine di entrata in vigore del decreto nel giorno successivo a quello della sua pubblicazione, considerato il carattere di urgenza.