

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Maggio 2023

Le informative per l'azienda

Codice dei contratti pubblici	pag. 2
<i>Ticket</i> di licenziamento per lavoratori padri	pag. 6
Modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico	pag. 8
Recenti indicazioni dell'agenzia delle entrate sul reddito di lavoro dipendente	pag. 11
Provvedimento di sospensione dell'attività: casistiche operative	pag. 13
Autorizzazioni per controlli a distanza	pag. 14
In Gazzetta Ufficiale il Decreto Lavoro	pag. 16

I formulari per l'ufficio paghe

Comunicazioni per il godimento delle ferie	pag. 31
--------------------------------------------	---------

Le informative per l'azienda

Oggetto: CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI

Si informano i Signori Clienti che con il D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (G.U. n.77 del 31 marzo 2023 - Suppl. Ordinario n. 12) è stato emanato il nuovo Codice dei contratti pubblici, in vigore dal 1° aprile ma con efficacia dal 1° luglio 2023.

Nella tabella che segue si riepilogano le principali novità in materia giuslavoristica.

Articolo	Contenuto
Articolo 11, commi 1-5	<p>Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore</p> <p>Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il Ccnl e i contratti territoriali, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Le medesime tutele normative ed economiche devono essere garantite ai lavoratori in subappalto.</p> <p>Il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità alle indicazioni sopra richiamate, dovrà essere indicato nei bandi e negli inviti delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti: gli operatori economici potranno indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente. Prima di procedere all'affidamento o all'aggiudicazione, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti dovranno acquisire la dichiarazione con la quale l'operatore economico individuato si impegna ad applicare il contratto collettivo nazionale e territoriale indicato nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto per tutta la sua durata, ovvero la dichiarazione di equivalenza delle tutele.</p>
Articolo 11, comma 6	<p>Inadempienze contributive e ritardo nei pagamenti</p> <p>In caso di inadempienza contributiva risultante dal DURC relativo a personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile. In ogni caso sull'importo netto progressivo delle prestazioni è operata una ritenuta dello 0,50%; le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del DURC.</p>

	<p>In caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente dell'affidatario o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, impiegato nell'esecuzione del contratto periodo, il responsabile unico del progetto invita per iscritto il soggetto inadempiente, e in ogni caso l'affidatario, a provvedervi entro i successivi 15 giorni. Ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta entro il termine di cui al terzo periodo, la stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.</p>
<p>Articolo 57, comma 1</p>	<p>Clauseole sociali del bando di gara e degli avvisi</p> <p>Gli affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale e per i contratti di concessione i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi il settore dei beni culturali e del paesaggio, e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, devono contenere specifiche clausole sociali con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate, la stabilità occupazionale del personale impiegato, nonché l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto o della concessione e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente, nonché a garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare.</p>
<p>Articolo 64, commi 1 e 2</p>	<p>Appalti che coinvolgono stazioni appaltanti di Stati membri diversi</p> <p>Le stazioni appaltanti possono rivolgersi a centrali di committenza ubicate in un altro Stato membro dell'Unione Europea che svolgono la propria attività in conformità alle disposizioni nazionali dello Stato membro in cui sono ubicate.</p> <p>Amministrazioni ed enti di diversi Stati membri possono congiuntamente aggiudicare un appalto pubblico, concludere un accordo quadro o gestire un sistema dinamico di acquisizione tramite accordi che determinino:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la disciplina nazionale applicabile; b) le responsabilità delle parti; c) le modalità di gestione della procedura e i termini di stipulazione dei contratti e di esecuzione dei lavori, delle forniture o dei servizi.

<p>Articolo 95</p>	<p>Cause di esclusione non automatica</p> <p>La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti sussistere gravi infrazioni, debitamente accertate con qualunque mezzo adeguato, alle norme in materia di salute e di sicurezza sul lavoro nonché agli obblighi in materia ambientale, sociale e del lavoro stabiliti dalla normativa europea e nazionale, dai contratti collettivi o dalle disposizioni internazionali elencate nell'allegato X alla Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014.</p> <p>La stazione appaltante esclude altresì un operatore economico qualora ritenga che lo stesso abbia commesso gravi violazioni non definitivamente accertate agli obblighi relativi al pagamento di imposte e tasse o contributi previdenziali. Costituiscono gravi violazioni non definitivamente accertate in materia fiscale quelle indicate nell'allegato II.10. La gravità va in ogni caso valutata anche tenendo conto del valore dell'appalto. Inoltre, opera l'esclusione anche quando l'offerente abbia commesso un illecito professionale grave, tale da rendere dubbia la sua integrità o affidabilità, dimostrato dalla stazione appaltante con mezzi adeguati.</p>
<p>Articolo 98</p>	<p>Illecito professionale grave</p> <p>L'esclusione di un operatore economico è disposta e comunicata dalla stazione appaltante quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) elementi sufficienti ad integrare il grave illecito professionale; b) idoneità del grave illecito professionale ad incidere sull'affidabilità e integrità dell'operatore; c) adeguati mezzi di prova di cui al comma 6.
<p>Articolo 119</p>	<p>Subappalto</p> <p>I soggetti affidatari dei contratti eseguono in proprio le opere o i lavori, i servizi e le forniture compresi nel contratto. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 120, comma 1, lettera d), la cessione del contratto è nulla. È altresì nullo l'accordo con cui a terzi sia affidata l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera. È ammesso il subappalto secondo le disposizioni contenute nell'articolo 119.</p> <p>Il subappalto è il contratto con il quale l'appaltatore affida a terzi l'esecuzione di parte delle prestazioni o lavorazioni oggetto del contratto di appalto, con organizzazione di mezzi e rischi a carico del subappaltatore.</p> <p>Costituisce, comunque, subappalto di lavori qualsiasi contratto stipulato dall'appaltatore con terzi avente ad oggetto attività ovunque espletate che richiedono l'impiego di manodopera, quali le forniture con posa in opera e i noli a caldo, se singolarmente di importo superiore al 2 per cento dell'importo delle prestazioni affidate o di importo superiore a 100.000 euro e qualora l'incidenza del costo della manodopera e del personale sia superiore al 50 per cento dell'importo del contratto da affidare.</p>

Articolo 125	<p>Anticipazione, modalità e termini di pagamento del corrispettivo</p> <p>Sul valore del contratto di appalto è calcolato l'importo dell'anticipazione del prezzo pari al 20% da corrispondere all'appaltatore entro quindici giorni dall'effettivo inizio della prestazione anche nel caso di consegna dei lavori o di avvio dell'esecuzione in via d'urgenza. Con i documenti di gara può essere previsto un incremento dell'anticipazione del prezzo fino al 30%.</p> <p>Nei contratti di lavori i pagamenti relativi agli acconti del corrispettivo sono effettuati nel termine di trenta giorni decorrenti dall'adozione di ogni stato di avanzamento, salvo che sia espressamente concordato nel contratto un diverso termine, comunque non superiore a sessanta giorni e purché ciò sia oggettivamente giustificato dalla natura particolare del contratto o da talune sue caratteristiche.</p>
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le informative per l'azienda

Oggetto: TICKET DI LICENZIAMENTO PER LAVORATORI PADRI

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento.

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);
2. alternativo (astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. *ticket* di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo valgono i chiarimenti delle circolari n. 40/2020 e n. 137/2021, tuttavia per le dimissioni intervenute prima del 12 aprile 2023 il datore di lavoro dovrà versare il contributo entro il 16 luglio 2023 senza aggravio di sanzioni e interessi. Il contributo non è dovuto, sino al 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista.

L'obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura.

Indicazioni operative

Per le cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato, si deve utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di *"Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001"*.

Ai fini del versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, ci si deve attenere alle indicazioni operative della circolare 40/2020.

Per le cessazioni intervenute prima del 12 aprile 2023 occorre operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

A decorrere dal 1° gennaio 2023 la Legge di Bilancio 2023 è intervenuta sulla disciplina dell'Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico.

Per effetto degli interventi attuati, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, sono incrementati nella misura del 50% gli importi dell'Assegno unico e universale per i figli a carico di età inferiore a un anno. Il medesimo incremento è riconosciuto anche per i nuclei familiari con almeno 3 figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, a condizione che abbiano un ISEE non superiore alla soglia di 40.000 euro, annualmente adeguata alle variazioni dell'indice del costo della vita.

Viene modificato anche l'importo della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno 4 figli a carico, che, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, viene incrementata nella misura del 50%.

L'intervento della Legge di Bilancio 2023 comporta inoltre la stabilizzazione, a regime, degli importi più alti che erano stati previsti, limitatamente all'annualità con competenza 2022, in favore dei nuclei con figli disabili. Con riferimento ai predetti nuclei familiari, viene esteso in via transitoria fino al 2024 anche l'incremento in misura fissa della maggiorazione ove spettante.

Nuclei con figli di età inferiore a un anno

Per ciascun figlio di età inferiore a un anno, tenuto conto delle citate modifiche l'importo dell'Assegno unico e universale calcolato sulla base del valore ISEE e adeguato annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita, è incrementato nella misura del 50% fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Incrementi per nuclei familiari numerosi

L'incremento dell'importo dell'Assegno unico e universale nella misura del 50% è riconosciuto anche per i nuclei con tre o più figli, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni. In tale caso, l'aumento è riconosciuto, a partire dal 1° gennaio 2023, solo per livelli di ISEE fino a 43.240 euro (soglia rivalutata per l'anno 2023).

Resta ferma l'applicazione, in presenza di figli successivi al secondo, della maggiorazione prevista dall'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 230/2021, pari a un massimo di 91,90 euro per un ISEE fino a 16.215 euro (importi rivalutati per l'anno 2023).

Nel caso di nuclei con almeno quattro figli, la maggiorazione mensile pari a 100 euro, prevista dall'articolo 4, comma 10, D.Lgs. 230/2021, viene incrementata del 50% e, dunque, aumentata a 150 euro mensili.

Riguardo ai nuclei numerosi, si ricorda che l'Assegno unico e universale spetta solo per i figli che hanno i requisiti per la prestazione, benché ai fini della numerosità del nucleo stesso vadano considerati tutti i figli a carico dei genitori secondo le regole di appartenenza al nucleo valide ai fini ISEE.

Nuclei con figli disabili

La Legge di Bilancio 2023 ha reso strutturale, per i nuclei familiari in cui è presente un soggetto con disabilità, l'assetto che era stato già delineato con il D.L. 73/2022.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023:

- ai nuclei con figli disabili senza limiti di età è corrisposto l'Assegno unico e universale con importi fino a un massimo di 189,20 euro per ISEE inferiore o uguale a 16.215 euro;
- le maggiorazioni in funzione del grado di disabilità per i figli maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età sono stabilmente equiparate a quelle dei figli disabili minorenni.

Inoltre, l'incremento di cui all'articolo 5, comma 9-*bis*, D.Lgs. 230/2021, è confermato per l'anno 2023 e l'anno 2024.

A tale ultimo riguardo, si chiarisce che tale incremento si applica senza subire decurtazioni alle maggiorazioni transitorie di cui all'articolo 5, comma 1, D.Lgs. 230/2021, per le quali è, invece, prevista la graduale riduzione nel seguente modo:

- a) per l'intero, nell'anno 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022;
- b) per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023;
- c) per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025.

Modalità e termini di presentazione dell'ISEE

A partire dal 1° marzo 2023, per coloro che hanno già trasmesso la domanda di Assegno unico e universale all'Inps entro il 28 febbraio 2023, che non sia stata respinta né revocata, decaduta o oggetto di rinuncia, non sussiste l'onere di ripresentarne una nuova per continuare a fruire dell'Assegno medesimo per tutto il periodo 2023.

Al riguardo, si precisa che tale semplificazione non riguarda anche l'onere di presentazione della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), la cui validità si conferma essere annuale.

Per la presentazione dell'ISEE il nuovo Portale Unico ISEE, consentirà di presentarlo *online*, anche in modalità precompilata. Con il nuovo Portale sono state unificate, in un solo punto di accesso, le varie modalità di acquisizione dell'ISEE (precompilato e non precompilato) e lo stesso sostituirà tutti i portali preesistenti.

Per espressa disposizione normativa, fanno eccezione al principio generale gli importi dell'Assegno unico e universale relativi ai mesi di gennaio e febbraio di ogni anno. In tale caso, infatti, al fine di salvaguardare il diritto di coloro che non hanno presentato la DSU nei primi due mesi dell'anno, l'articolo 6, comma 7, D.Lgs. 230/2021, in deroga alla disciplina generale in materia di ISEE, indica che si potrà fare riferimento all'ISEE in corso di validità al mese di dicembre dell'anno precedente per calcolare le predette rate di gennaio e febbraio, benché tale ISEE sia scaduto.

Tenuto conto di ciò, l'Inps procederà in linea generale a calcolare le rate della prestazione di gennaio e febbraio 2023 a valere sull'ISEE 2022.

Per le rate di Assegno unico e universale che decorrono da marzo 2023, al fine di determinarne i relativi importi spettanti, sarà presa a riferimento l'attestazione ISEE 2023.

Qualora al momento dell'elaborazione della domanda di Assegno unico e universale l'ISEE non sia stato ancora aggiornato, la prestazione sarà erogata con gli importi al minimo di legge, fermo restando che se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023, l'Inps procederà a un conguaglio d'ufficio garantendo gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Precisazioni sui permessi di soggiorno validi per la percezione dell'Assegno unico e universale

Tra i permessi di soggiorno che permettono di percepire l'Assegno unico e universale rientra anche quello per protezione temporanea, che viene rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso.

Simulatore di calcolo

In ultimo si evidenzia che sul sito istituzionale dell'Inps (www.inps.it) è stata rilasciata una nuova versione del simulatore dell'Assegno Unico che permette di calcolare l'importo dell'Assegno che verrà corrisposto nel 2023, applicando le disposizioni della Legge di Bilancio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RECENTI INDICAZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Indicazioni fiscali del Fisco sul reddito di lavoro dipendente

Si comunica che recentemente l'Agenzia delle entrate con risposte a interpelli ha chiarito alcuni importanti aspetti in merito al reddito di lavoro dipendente. Di seguito sono riepilogate le interpretazioni fornite.

Risposta n. 274 del 4 aprile 2023

Con tale risposta l'Agenzia delle entrate ha ritenuto che un *bonus* erogato da una Amministrazione pubblica per agevolare gli spostamenti "green" e sostenibili da casa al lavoro non è reddito di lavoro dipendente in quanto non si configura quale emolumento in denaro offerto al dipendente in relazione al rapporto di lavoro e non è riconducibile né tra i redditi di lavoro dipendente o assimilati di cui agli articoli 49 e 50, Tuir, né in alcuna delle altre categorie reddituali individuate dall'articolo 6 del medesimo Testo Unico. Infatti, a parere del Fisco *"detto contributo non trova la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro (incluso l'Istante), bensì nella promozione da parte dell'amministrazione comunale di «comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa-lavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale»*". Ma attenzione la fattispecie è molto particolare e riguarda la concessione di buoni mobilità tramite avviso pubblico del Comune a favore di enti e datori di lavoro privati.

Risposta n. 284 del 5 aprile 2023

La risposta n. 284/2023 dell'Agenzia delle entrate si occupa di definire l'applicabilità della detassazione del 10% (per l'anno 2023, 5%) ai ristorni concessi a soci lavoratori. A parere del Fisco i ristorni sono assimilabili alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili e pertanto possono essere detassati anche senza la necessità della presenza di indici incrementali. La cooperativa lavoro dovrà depositare il verbale di assemblea nella quale sono stati previsti i ristorni e comunicare telematicamente al Ministero del lavoro di aderire alla detassazione secondo l'ordinario format presente sul portare.

Risposta n. 290 dell'11 aprile 2023

Con la risposta di cui in oggetto, l'Agenzia delle entrate ha fornito indicazioni in tema di rimborso chilometrico corrisposto ai *rider* che, su richiesta del datore di lavoro, utilizzano il mezzo proprio per l'espletamento dell'attività lavorativa.

A parere del Fisco tali rimborsi, anche se effettuati all'interno del Comune di lavoro sono esenti. Per arrivare a tale soluzione interpretativa, tuttavia, l'Agenzia delle entrate evidenzia i seguenti importanti aspetti nella definizione dei redditi di lavoro dipendente:

- possono essere esclusi da tassazione i rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro anticipate dal dipendente per esigenze operative (ad esempio, per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.);
- non possono concorrere a formare il reddito le somme che non costituiscono arricchimento per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro;
- le spese sostenute dal lavoratore e rimborsategli in modo forfetario sono escluse dal reddito tassabile solo nell'ipotesi in cui tale criterio forfetario sia stato previsto dal legislatore anche tramite l'utilizzo di valori convenzionali (ad esempio, auto a uso promiscuo);
- non sono tassati i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro laddove siano individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, al fine di evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Alla luce dei predetti principi, l'Agenzia delle entrate ha concluso che il rimborso chilometrico spettante ai *rider* che utilizzano il mezzo proprio, anziché quello aziendale, per l'espletamento dell'attività lavorativa, può considerarsi riferibile a costi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, non è tassabile quale reddito di lavoro dipendente in capo ai beneficiari.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ: CASISTICHE OPERATIVE

Si è posto, all'attenzione dell'INL, il tema riguardante alcune casistiche che possono ricorrere, a seguito dell'emissione da parte del giudice penale del decreto di archiviazione per l'estinzione, a esito della procedura di prescrizione attivata dagli organi di vigilanza, per contravvenzioni accertate in occasione dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività.

Si ricorda che tale provvedimento può essere emesso al fine contrastare il lavoro irregolare, ossia quando in sede di vigilanza venga riscontrato che almeno il 10% dei lavoratori, presenti sul luogo di lavoro, risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa. La sospensione, inoltre, potrà essere attivata, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Va altresì ricordato che in caso di inottemperanza, da parte del datore di lavoro, al provvedimento di sospensione, è prevista la pena dell'arresto fino a 6 mesi, nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, e dell'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro, nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Al fine di ottenere la revoca del provvedimento è richiesta la corretta regolarizzazione delle condizioni lavorative violate, con assoggettamento alle prescrizioni emanate, assieme al pagamento di una determinata somma aggiuntiva. Su specifica istanza è possibile il pagamento del 20% dell'appena citata somma aggiuntiva dovuta, mentre l'importo residuo, maggiorato del 5%, dovrà essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza stessa.

L'INL, con propria nota n. 642/2023, affronta il tema in esame ossia dell'emissione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per l'estinzione delle contravvenzioni accertate, a esito della procedura di prescrizione; per tale situazione i tecnici ministeriali propongono una distinzione:

- se la sospensione è derivata esclusivamente da violazioni in materia di salute e sicurezza, l'estinzione in via amministrativa delle contravvenzioni che ha portato all'emissione del decreto di archiviazione, comporta il venire meno del provvedimento sospensivo, con possibilità, anche in assenza di revoca del provvedimento sospensivo, della ripresa dell'attività lavorativa;
- diversamente se il provvedimento di sospensione è stato determinato anche dalla presenza di situazioni di lavoro irregolare, detto provvedimento rimane attivo, necessitando di un'apposita revoca prima della ripresa della regolare attività datoriale.

Viene, infine, evidenziata un'ulteriore casistica che opera laddove il provvedimento di sospensione venga revocato a seguito di istanza di parte, mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta e, successivamente, intervenga anche l'adozione del decreto di archiviazione da parte del giudice penale per ottemperanza alla prescrizione obbligatoria. In tale situazione viene evidenziato come l'adozione del decreto di archiviazione non faccia venir meno l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5%. Tale obbligazione rimane ferma in quanto derivante dalla presentazione della relativa istanza di parte, finalizzata alla concessione della revoca che ha consentito al datore di riprendere l'attività.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AUTORIZZAZIONI PER CONTROLLI A DISTANZA

Con la nota n. 2572/2023, l'INL ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) anche in relazione all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati e tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali (liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono, infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali" e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'articolo 4 allo sviluppo della tecnologia e al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro. Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'articolo 4 costituisce condizione di liceità del trattamento, ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall'articolo 4.

Insufficienza del consenso dei lavoratori

L'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, percorso prioritario previsto dal Legislatore rispetto al quale la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva (le istanze devono contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo).

La carenza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'installazione illegittima e penalmente sanzionata.

Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Irl competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Se una azienda è già in possesso di autorizzazione e voglia installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato e purché manchino le Rsa/Rsu ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione

L'articolo 4, L. 300/1970 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza degli stessi, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza. Si possono però verificare le seguenti situazioni:

1. costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, ma che prevede di averne non appena avviata l'attività e che perciò potrà presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività;
2. se l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante, in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, può presentare istanza in un momento successivo, ma deve attestare che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato.

Sistemi di geo localizzazione

I sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad es., sistemi palmari, cellulari, computer, etc.) consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza e il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema con numerosi provvedimenti nei quali, in termini generali, ha applicato i principi di protezione dei dati prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite e tale principio deve rispettarsi anche nel caso di esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante. In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso.

I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui all'articolo 4, L. 300/1970. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, l'Irl deve valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati, prevedendo nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti l'Irl ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza

L'articolo 4, St. Lav. si applica in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, così come la disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali

La procedura imposta dall'articolo 4, comma 1, L. 300/1970 si applica anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Inoltre, deve ritenersi che l'operatività dell'articolo 4 in commento, vada estesa anche ai lavoratori autonomi.

Volontari

Alle prestazioni dei volontari non possono applicarsi le tutele accordate dall'articolo 4, L. 300/1970, tuttavia al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali.

Laddove siano compresenti sul luogo di lavoro sia volontari che lavoratori subordinati, l'imprenditore è tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4 al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LAVORO

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”.

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Articolo	Contenuto
Articolo 1	<p>Assegno di inclusione</p> <p>In sostituzione del reddito di cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.</p>
Articolo 2	<p>Beneficiari assegno di inclusione</p> <p>L'Assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari:</p> <ul style="list-style-type: none">- con disabilità, come definita ai sensi del regolamento di cui al D.P.C.M. 159/2013;- minorenni;- con almeno 60 anni di età. <p>I nuclei familiari devono risultare, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in possesso dei seguenti requisiti.</p> <p>Requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno</p> <p>Il richiedente deve essere cumulativamente:</p> <ol style="list-style-type: none">1. cittadino dell'UE o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale, di cui al D.Lgs. 251/2007;2. al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo;3. residente in Italia. Tale requisito è esteso ai componenti del nucleo familiare che rientrano nel parametro della scala di equivalenza. <p>Scala di equivalenza</p> <p>Il parametro della scala di equivalenza, corrispondente a una base di garanzia di inclusione per le fragilità che caratterizzano il nucleo, è pari a 1 ed è incrementato, fino a un massimo complessivo di 2,2, ulteriormente elevato a 2,3 in presenza di componenti in condizione di disabilità grave o non autosufficienza.</p>

Condizione economica

Il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:

1. Isee, in corso di validità, non superiore a 9.360 euro;
2. un valore del reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, soglia moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in 7.560 euro annui, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza.
3. un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini Isee, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini Imu non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;
4. un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini Isee, non superiore a una soglia di 6.000 euro, accresciuta di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni minorenne successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini Isee, presente nel nucleo.

Godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita

Il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:

1. nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;
2. nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere.

Profili penali

Il beneficiario dell'assegno di inclusione non deve essere soggetto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, ovvero essere stato condannato con sentenze definitive nei 10 anni precedenti la richiesta.

Rapporti con le dimissioni

In base al comma 3, non spetta l'assegno di inclusione per il nucleo familiare in cui un componente, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della conciliazione ex articolo 7, L. 604/1966.

Articolo 3

Beneficio economico dell'Assegno di inclusione

Il beneficio economico dell'assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di 6.000 euro annui, ovvero di 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini Isee, fino a un massimo di 3.360 euro annui, ovvero di 1.800 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza. Tale integrazione non rileva ai fini del calcolo della soglia di reddito familiare.

Il beneficio è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.

Il beneficio economico è esente dall'Irpef.

Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore a 480 euro annui.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui. Sono comunicati all'Inps, esclusivamente i redditi eccedenti tale limite massimo con riferimento alla parte eccedente. Il reddito da lavoro eccedente la soglia concorre alla determinazione del beneficio economico, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non è recepito nell'Isee per l'intera annualità.

Il reddito derivante dall'attività è comunque comunicato dal lavoratore all'Inps entro 30 giorni dall'avvio della medesima secondo modalità definite dall'istituto. Qualora sia decorso il termine di giorni dall'avvio della attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che la comunicazione da parte del lavoratore sia stata resa, l'erogazione del beneficio è sospesa fintanto che tale obbligo non è ottemperato e comunque non oltre 3 mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade.

L'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, è comunicata all'Inps entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio, secondo modalità definite dall'Istituto.

Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività ed è comunicato entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni dell'assegno di inclusione per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio.

	<p>Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre avendo a riferimento il trimestre precedente, e il reddito concorre per la parte eccedente 3.000 euro lordi annui.</p> <p>In caso di partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione comunque denominati, o di accettazione di offerte di lavoro anche di durata inferiore a 1 mese, la cumulabilità con il beneficio previsto dal presente articolo è riconosciuta entro il limite massimo annuo di 3.000 euro lordi.</p> <p>È fatto in ogni caso obbligo al beneficiario dell'assegno di inclusione di comunicare ogni variazione riguardante le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento, a pena di decadenza dal beneficio, entro quindici giorni dall'evento modificativo.</p> <p>In caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, l'interessato presenta entro un mese dalla variazione, a pena di decadenza dal beneficio, una dichiarazione sostitutiva unica, di seguito DSU, aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio e all'aggiornamento della misura da parte di Inps.</p>
Articolo 4	<p>Modalità di richiesta ed erogazione dell'Assegno di inclusione</p> <p>L'Assegno di inclusione è richiesto, anche presso i patronati, con modalità telematiche all'Inps, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste.</p> <p>L'Inps informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.</p> <p>Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.</p> <p>Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "<i>Carta di inclusione</i>".</p>
Articolo 5	<p>Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL</p> <p>È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il SIISL, realizzato dall'Inps, al fine di 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, valutazione e controllo dell'assegno di inclusione.</p>
Articolo 6	<p>Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa</p> <p>I nuclei familiari beneficiari dell'assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire a un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di 1 o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.</p>
Articolo 7	<p>Controlli sull'Assegno di inclusione</p> <p>I controlli ispettivi sull'assegno di inclusione sono svolti dal personale ispettivo INL, dal personale ispettivo dell'Inps, nonché dalla G.d.F..</p>

<p>Articolo 8</p>	<p>Sanzioni e responsabilità penale</p> <p>Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il reddito di inclusione, ovvero il beneficio economico relativo al supporto per la formazione e il lavoro (articolo 12), rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da 2 a 6 anni.</p> <p>L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio indicato al comma 1, è punita con la reclusione da 1 a 3 anni.</p>
<p>Articolo 9</p>	<p>Offerte di lavoro e compatibilità con l'assegno di inclusione</p> <p>Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione, attivabile al lavoro e preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale; b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno; c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015; d) si riferisce 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. <p>Se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra 1 e 6 mesi, l'assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo residuo di fruizione, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio.</p>
<p>Articolo 10</p>	<p>Incentivi connessi all'assegno di inclusione</p> <p>Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione spettano i seguenti incentivi.</p> <p>In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 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 Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. 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 ai sensi del comma 2.</p>

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscano l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Alle agenzie per il lavoro, è 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.

Agli enti preposti e autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo (assunzione a tempo indeterminato) o un contributo pari al 80% dell'intero incentivo (assunzione a tempo determinato). Ai fini del riconoscimento del contributo, gli 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. Il contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b), L. 68/1999.

Attività di lavoro autonomo

Ai beneficiari dell'assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Condizioni generali per la fruizione

Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

	<p>Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento UE n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", del Regolamento UE n. 1408/2013, Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", nel settore agricolo e del Regolamento UE n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis", nel settore della pesca e dell'acquacoltura.</p> <p>Le agevolazioni in commento sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, L. 197/2022 e dall'articolo 13, L. 68/1999.</p>
<p>Articolo 11</p>	<p>Coordinamento, monitoraggio e valutazione</p> <p>Il Mlps è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione dell'assegno di inclusione e predispone, annualmente, sentita l'Anpal per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione, che comprenda indicatori di risultato del programma, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.</p>
<p>Articolo 12</p>	<p>Supporto per la formazione e il lavoro</p> <p>È istituito, dal 1° settembre 2023, il supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al 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.</p> <p>Nelle misure di supporto per la formazione e il lavoro rientrano anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il servizio civile universale di cui al D.Lgs. 40/2017; - i progetti utili alla collettività. <p>Il supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'Isee familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione. Il supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il reddito e la pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.</p> <p>A seguito della stipulazione del patto di servizio, l'interessato può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali, anche da lui stesso individuati.</p> <p>In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di 12 mensilità, l'interessato riceve un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari a un importo mensile di 350 euro. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'Inps.</p>

<p>Articolo 13</p>	<p>Reddito di cittadinanza</p> <p>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, nel rispetto delle previsioni di cui al D.L. 4/2019. È, altresì, fatto salvo il godimento degli incentivi di cui all'articolo 8, D.L. 4/2019, per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023.</p> <p>A seguito della modifica introdotta all'articolo 1, comma 315, L. 197/2022, per tutto il 2023 i soggetti obbligati 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 individuate dai servizi competenti.</p> <p>Inoltre viene previsto, per i percettori del reddito di cittadinanza che, in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, non si applica il limite massimo di 7 mensilità previsto dal comma 313, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023.</p>
<p>Articolo 14</p>	<p>Modifiche al D.Lgs. 81/2008</p> <p>Al D.Lgs. 81/2008, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) le imprese devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, oltre che nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi;</p> <p>b) all'articolo 21, comma 1, lettera a), nelle disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis, cod. civ. e ai lavoratori autonomi, si aggiunge, all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, quello di <i>“idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV”</i>;</p> <p>c) il medico competente deve richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; inoltre, 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, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato;</p> <p>d) tra gli aspetti che dovranno essere regolamentati (il termine era il 30 giugno 2022) dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato - regioni in materia di formazione, 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;</p> <p>e) nelle verifiche periodiche volte a valutare l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. 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;</p> <p>f) chiunque noleggi o conceda in uso 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;</p>

	<p>g) il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro;</p> <p>h) in caso di mancata formazione (attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008), il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.</p>
Articolo 15	<p>Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva</p> <p>Al fine 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, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'INL: tali informazioni sono altresì rese disponibili alla G. di F. per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.</p>
Articolo 16	<p>Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano</p> <p>Al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, l'INL, nell'ambito del personale già in servizio, individua un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato che, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'Inps e dall'Inail, è impiegato sul territorio della regione siciliana nonché delle province autonome di Trento e di Bolzano.</p>
Articolo 17	<p>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</p> <p>Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito, presso il MIps, un fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024.</p>
Articolo 18	<p>Estensione della tutela Inail per attività didattiche</p> <p>Esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione Inail si applica 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.</p>
Articolo 19	<p>Fondo nuove competenze</p> <p>È stato incrementato il Fondo nuove competenze: con le risorse saranno finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.</p>

Articolo 22	<p>Maggiorazione dell'assegno unico e universale</p> <p>Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30 euro mensili viene riconosciuta anche 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.</p>
Articolo 23	<p>Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali</p> <p>È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da 10.000 a 50.000 euro).</p> <p>Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, L. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.</p>
Articolo 24	<p>Disciplina del contratto di lavoro a termine</p> <p>Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe, ovvero in caso di rinnovi, a prescindere dalla durata.</p> <p>Ora le causali di utilizzo consistono:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;</p> <p>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;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>Viene poi introdotto un nuovo comma 5-bis, articolo 19, D.Lgs. 81/2015, dove si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali e alla durata massima del singolo contratto non si applichino:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai contratti stipulati dalle P.A.; - ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di <i>know-how</i>, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa; <p>a essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.</p>

Articolo 25	<p>Contratto di espansione</p> <p>All'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, dopo il comma 1-<i>ter</i>, è aggiunto il nuovo comma 1-<i>quater</i>: 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, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.</p>
Articolo 26	<p>Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro</p> <p>Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/1997).</p> <p>In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-<i>bis</i>, che le informazioni di cui al comma 1, dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durata della prova (lettera h); - obblighi formativi (lettera i); - congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l); - preavviso (lettera m); - importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n); - programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o); - organizzazione orario imprevedibile (lettera p); - enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r); <p>possano 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.</p> <p>Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di 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.</p> <p>Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>

Incentivi all'occupazione giovanile

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, qualora 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 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (Bonus assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

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

L'incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, 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.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 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 prenotazione dell'incentivo, 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 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 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 di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo 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.

<p>Articolo 28</p>	<p>Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità</p> <p>Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali, 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, ODV, APS e Onlus per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo 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, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020 e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.</p> <p>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 Mef, da adottare entro il 1° marzo 2024.</p>
<p>Articolo 29</p>	<p>“Clausola di salvezza” per gli enti del terzo settore</p> <p>Viene modificata la disposizione, definita “<i>clausola di salvezza</i>” (articolo 16, comma 1, D.Lgs. 117/2017), relativamente ai rapporti di lavoro nel terzo settore, norma che prevede per i lavoratori del settore, da una parte, il diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, dall'altra, che la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non possa essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.</p> <p>In riferimento a tale disposizione, il D.L. 48/2023 in particolare prevede che tale proporzione possa non essere rispettata in caso di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle seguenti attività di interesse generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventi e prestazioni sanitarie; - formazione universitaria e <i>post</i> universitaria; - ricerca scientifica di particolare interesse sociale.
<p>Articolo 30</p>	<p>Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione</p> <p>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, 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.</p>

Articolo 36	<p>Lavoro marittimo</p> <p>Limitatamente alle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax, iscritte nel registro internazionale, adibite a traffici commerciali tra porti appartenenti al territorio nazionale, continentale e insulare, anche a seguito o in precedenza di un viaggio proveniente da o diretto verso un altro Stato, può derogarsi, per un periodo non superiore a 3 mesi, alle limitazioni di cui all'articolo 1, comma 5 (cabotaggio) e articolo 2, comma 1-ter (composizione equipaggio), D.L. 457/1997, attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale.</p>
Articolo 37	<p>Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale</p> <p>Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.</p>
Articolo 39	<p>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 40	<p>Misure fiscali per il welfare aziendale</p> <p>Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, 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 Tuir, 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.</p> <p>Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.</p>

I formulari per l'ufficio paghe

Oggetto: COMUNICAZIONI PER IL GODIMENTO DELLE FERIE

Fac simile 1: programmazione ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

A tutto il personale dipendente

Oggetto: programmazione delle ferie collettive

Con la presente si rende noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni.

Vi invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui intendereste assentarvi per ferie nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle vostre richieste e delle necessità organizzative e produttive.

Vi ricordiamo che la vostra richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che vi sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac simile 2: indicazione periodo di godimento ferie collettive

Spettabile azienda

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla comunicazione con cui avete reso noto che il periodo di ferie collettive per l'anno in corso potrà essere effettuato dal _____ al _____ per _____ giorni, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.

Faccio presente che _____.

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore

Fac simile 3: autorizzazione al godimento ferie collettive

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie collettive

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ e alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:

- è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____
- non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie collettive dal _____ al _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

Fac simile 4: programmazione ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: programmazione delle ferie individuali

Con la presente la informiamo che, per esigenze organizzative aziendali, il suo periodo di ferie per l'anno in corso della durata di _____ giorni potrà essere effettuato tra il mese di _____ ed il mese di _____.

La invitiamo pertanto a voler indicare sull'apposito modulo in uso entro il _____ il periodo in cui vorrebbe godere delle ferie, nonché particolari esigenze specifiche, affinché si possa effettuare l'apposita programmazione nel rispetto delle esigenze di entrambi.

Le ricordiamo che la sua richiesta non implica un'automatica accettazione, ma richiede la preventiva autorizzazione scritta da parte dell'azienda che le sarà consegnata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il _____.

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac simile 5: indicazione periodo di godimento ferie individuali

Spettabile azienda

Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla vostra comunicazione in merito alla programmazione delle ferie individuali, con la presente comunico che intenderei fruirne dal _____ al _____.

Faccio presente che _____

Resto in attesa della vostra autorizzazione scritta.

Distinti saluti.

Data _____

Firma del lavoratore

Fac simile 6: autorizzazione al godimento ferie individuali

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie individuali

Facendo seguito alla nostra comunicazione del _____ ed alla sua richiesta del _____, con la presente la informiamo che:

- è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da lei indicato, cioè dal _____ al _____
- non è stato purtroppo possibile aderire alla sua richiesta per esigenze organizzative aziendali, perciò possiamo autorizzare il godimento delle ferie dal _____ al _____

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore _____

Fac simile 7: interruzione delle ferie per malattia

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate ed il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile;
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____

Firma