



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 5 maggio 2023
Prot. n. 079/23/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: D.L. 4 maggio 2023 n. 48 recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”

Si segnala che, in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio u.s., è stato pubblicato il Decreto-Legge in oggetto, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 1° maggio u.s. ed in vigore dalla data odierna.

Rinviando alla lettura del provvedimento per una disamina più approfondita delle diverse misure introdotte, si evidenziano di seguito i principali aspetti di interesse lavoristico.

➤ **Assegno di inclusione**

Il Reddito di cittadinanza viene, a far tempo dal 1° gennaio 2024, sostituito dal cosiddetto “Assegno di inclusione”, quale misura di sostegno economico diretta a favorire l’inclusione sociale e lavorativa. In tale quadro si colloca, tra l’altro, l’obbligo, previsto all’art. 9 del decreto, per il componente del nucleo familiare beneficiario del trattamento di accettare un’offerta di lavoro senza limiti di distanza qualora si tratti di un’assunzione a tempo indeterminato con orario full time ovvero part-time non inferiore al 60% ed entro gli 80 chilometri dal proprio domicilio in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione e sempre che il trattamento retributivo sia in linea con quello minimo fissato dalla contrattazione collettiva di cui all’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015. In tale ultimo caso, laddove la durata del rapporto lavorativo sia compresa tra uno e sei mesi, l’erogazione dell’assegno verrà sospesa per poi riprendere alla cessazione del rapporto medesimo. Sul punto e per quanto di interesse, si evidenzia l’introduzione di un regime di incentivi in favore dei datori di lavoro che procedano all’assunzione dei percettori dell’assegno di inclusione attraverso l’inserimento dell’offerta lavorativa nel sistema informativo SIIL. In particolare, in caso di assunzione:

- a tempo indeterminato con orario full-time ovvero part-time, 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 del datore di lavoro, con esclusione dei contributi INAIL, nel limite



massimo di 8.000,00 euro su base annua, riparametrato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. E' previsto l'obbligo di restituzione dell'incentivo, maggiorato delle relative sanzioni, in caso di licenziamento comminato nei 24 mesi successivi all'assunzione, salva l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Il beneficio viene, altresì, riconosciuto nella misura piena anche nell'ipotesi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;

- a tempo determinato o stagionale, con orario full-time o part-time, il suddetto esonero viene riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi e comunque entro i limiti della durata del rapporto lavorativo, nella misura del 50% ed entro il tetto massimo di 4.000,00 euro su base annua, sempre soggetti a riparametrazione mensile.

Al riguardo appare utile evidenziare come il trattamento in parola risulti comunque assoggettato alla disciplina europea degli aiuti "*de minimis*", circostanza che potrebbe limitare il ricorso effettivo allo strumento.

➤ Salute e sicurezza sul lavoro

Il decreto introduce alcune modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., tra cui si segnala l'obbligo di nominare il medico competente qualora ciò risulti opportuno in ragione del documento di valutazione dei rischi, nonché l'obbligo posto in capo al medico competente di richiedere al lavoratore, in occasione della visita effettuata in sede di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, utile ai fini della valutazione circa il parere di idoneità.

➤ Fondo nuove competenze

Nel periodo di programmazione 2021-2027, viene incrementato il Fondo nuove competenze attraverso le risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus. E' prevista, inoltre, la possibilità di ulteriore concorso delle risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO). Il finanziamento riguarda le intese sottoscritte, ai sensi dell'art. 88 del D.L. n. 34/2020, a decorrere dal 2023 e volte a favorire l'aggiornamento professionale a seguito della transizione digitale ed ecologica.

➤ Contratti a termine

Viene modificato il comma 1, dell'art. 19, del D.Lgs. n. 81/2015 attraverso la sostituzione delle previgenti causali in caso di contratti di durata superiore ai 12 mesi,



ferma restando la durata massima di 24 mesi.

In particolare, tali contratti possono essere conclusi:

- nei casi previsti da contratti collettivi ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015
- in assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva suddetta, dei 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.

Viene conseguentemente abrogato il comma 1.1. del medesimo art. 19.

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

Il provvedimento interviene sul c.d. “Decreto Trasparenza”, integrando l’art. 1, del D.Lgs. n. 152/1997, per come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, con il comma 5-bis che sostanzialmente prevede la possibilità di assolvere a buona parte degli obblighi informativi attraverso il richiamo alla disposizione di legge o di contratto collettivo che disciplina lo specifico istituto di riferimento.

Viene, di contro, introdotto il comma 6-bis ai sensi del quale *“Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro”*.

Il provvedimento modifica, inoltre, il comma 1, dell’art. 1-bis, chiarendo che i sistemi decisionali o di monitoraggio oggetto della specifica normazione sia quelli **“integralmente automatizzati”**.

- **Incentivi all’occupazione**

Viene previsto un incentivo in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo 1° giugno – 31 dicembre 2023, assumano con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, giovani con meno di trent’anni, che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (NEET) e che risultino registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani. Il beneficio viene riconosciuto per massimo 12 mesi nella misura del 60% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali ed è cumulabile con l’incentivo di cui all’art. 1, comma 297, della legge n. 197/2022 e con altri esoneri, nel qual caso l’importo si riduce al 20%.



➤ Misure a sostegno dei lavoratori e per la riduzione della pressione fiscale

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 e senza ulteriori effetti sul rateo di 13ma, si prevede l'elevazione a 6 punti percentuali dell'esonero sulla quota dei contributi per IVS a carico del lavoratore a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro. Resta fermo l'ulteriore esonero, previsto dall'art. 1, comma 281, della legge n. 197/2022, di 1 punto percentuale laddove detta retribuzione non superi l'importo mensile di 1.923,00 euro. Rimane, altresì, impregiudicata l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali.

➤ Misure fiscali per il Welfare aziendale

Per il solo anno d'imposta 2023, viene innalzato a 3.000,00 euro il limite di non imponibilità fiscale e contributiva del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 12, co. 2, del D.P.R. n. 917/1986¹. Tale misura comprende il rimborso delle spese sostenute per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Per l'accesso al beneficio è necessaria apposita dichiarazione da parte del lavoratore che dovrà comunicare al datore di lavoro il codice fiscale dei figli.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti, si inviano i migliori saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)

¹ Art. 12, co. 2, D.P.R. n. 917/1986: "Le detrazioni di cui al comma 1 spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo di cui al primo periodo è elevato a 4.000 euro".