

*Ai*  
**Signori Clienti**  
*Loro Sedi*

# *Circolari per la clientela*

**N. 03 DEL 01 AGOSTO 2023**

**D.L. 4.5.2023 n. 48 (c.d. “Lavoro”) -  
convertito nella L. 3.7.2023 n. 85**

## **Principali novità**

## **1 PREMESSA**

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

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

Il DL 4.5.2023 n. 48 è stato **convertito nella L. 3.7.2023 n. 85, pubblicata sulla G.U. 3.7.2023 n. 153 ed entrata in vigore il 4.7.2023**, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità.

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

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

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

### **2.1 FIGLI FISCALMENTE A CARICO**

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

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

### **2.2 ESTENSIONE ALLE UTENZE DOMESTICHE**

Rientrano nella soglia di 3.000,00 euro, *oltre ai buoni carburante, buoni spesa, beni prodotti dall'azienda stessa o reperiti sul mercato (ad esempio, regali natalizi), personal computer o telefoni cellulari in uso promiscuo, autovetture concesse in uso promiscuo, fabbricati concessi a uso abitativo, concessione di prestiti, servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente, ecc..*, anche le somme erogate o rimborsate ai suddetti dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative:

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

### **2.3 DICHIARAZIONE AL DATORE DI LAVORO**

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

Si rimane comunque in attesa della circolare dell'Agenzia delle Entrate e dell'Inps per ulteriori precisazioni e chiarimenti.

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

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

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

## Misura

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

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

## **4 SOSTITUZIONE DELLE CAUSALI PREVISTE PER I CONTRATTI A TERMINE**

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

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

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

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

## **Eccezioni**

La norma in esame esclude dall'applicazione del sistema delle causali i contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni, dalle Università private, da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima del 14.7.2018, data di entrata in vigore del DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. "decreto dignità").

L'art. 24 del DL 48/2023 è stato modificato in sede di conversione in legge disponendo che, **come già previsto in caso di proroga, anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente nei primi 12 mesi**, superati i quali occorrerà indicare le causali elencate dall'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

**Ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023, quindi dal 5.5.2023.**

## **5 SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO**

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

Le novità introdotte riguardano:

- la possibilità di comunicare al lavoratore le **informazioni di cui all'art. 1 co. 1 lett. h), i), l), m), n), o), e r) del DLgs. 152/97** mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie; **in tal modo il relativo onere si ritiene assolto;**
- la consegna o comunque la messa a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro;

- l'obbligo del datore di lavoro o del committente pubblico e privato di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio quando tali sistemi siano integralmente automatizzati (resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della L. 20.5.70 n. 300);
- l'esplicitazione per cui gli obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Le **informazioni di cui alla lett. p)**, invece, riguardante i rapporti di lavoro caratterizzati da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevedono un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro deve informare – con le modalità di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 152/97 – il lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

## **6 NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

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

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

### **6.1 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL MEDICO COMPETENTE**

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

Invece, si richiede al medico competente:

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

### **6.2 ULTERIORE APPLICAZIONE DELLE MISURE PER I CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI**

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

### 6.3 VERIFICA E UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO

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

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

### 6.4 CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

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

### 6.5 NOVITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

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

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

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

## **7 MODIFICA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI**

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

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

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

## **8 ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE**

L'art. 37 del DL 48/2023 modifica l'art. 54-*bis* co. 1 lett. b) del DL 50/2017 in materia di contratto di prestazione occasionale (Cpo) disponendo, per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, un aumento da 10.000,00 a 15.000,00 euro del limite economico di compensi che ogni utilizzatore operante nei già menzionati settori può erogare **nei confronti della totalità dei prestatori**.

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

## **9 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO MARITTIMO**

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

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

Inoltre, in sede di conversione in legge, è stato integrato l'art. 36 del DL 48/2023, prevedendo, al fine di incrementare la sicurezza del trasporto marittimo, l'istituzione di un Fondo destinato all'erogazione di contributi alle imprese armatoriali per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cucina e camera.

## **10 MISURE DEROGATORIE PER LA CIGS**

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

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

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

## **11 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE**

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

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

### **11.1 CONTRATTI AGEVOLABILI**

L'incentivo spetta per le assunzioni con:

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

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

## 11.2 MISURA E DURATA

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

## 11.3 FRUIZIONE

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

## 11.4 CUMULABILITÀ

L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto per l'occupazione giovanile stabile (di cui all'art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197);
- altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

## 12 INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

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

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

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

### **Modalità di riconoscimento**

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, dovranno essere definite le modalità.

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

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

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

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

La misura spetta ai nuclei familiari in possesso di precisi requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, economici e riferiti ai c.d. "beni durevoli", che aderiranno a percorsi personalizzati di attivazione di inclusione sociale e lavorativa.

La legge di conversione del DL 48/2023 ha apportato alcuni correttivi alla disciplina del nuovo assegno di inclusione, tra cui si segnalano:



- l'ampliamento della platea di destinatari, includendo anche le famiglie al cui interno vi siano componenti in condizione di svantaggio e inseriti nei programmi di cura e assistenza dei servizi sociosanitari;
- la previsione che i percettori dell'assegno di inclusione possano rientrare tra i soggetti occupabili tramite rapporti di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato;
- alcune modifiche alla scala di equivalenza per il calcolo della misura dell'assegno;
- la revisione delle caratteristiche dell'offerta di lavoro non rifiutabile;
- la previsione che le donne vittime di violenza vengano considerate nucleo familiare a sé stante;
- la possibilità di presentare la domanda non solo direttamente all'INPS, ma anche tramite CAF.

Per effetto dell'art. 13 del DL 48/2023, come modificato in sede di conversione in legge, inoltre, si prevede che i percettori dell'assegno di inclusione rientrino tra i soggetti che possono rendere prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato.

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

L'art. 10 del DL 48/2023 prevede **incentivi in caso di assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione**, in favore di datori di lavoro, agenzie per il lavoro, enti del terzo settore.

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

### **14.1 DATORI DI LAVORO**

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato:

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

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

L'esonero non riguarda i premi INAIL.

#### **Condizioni**

Il datore di lavoro deve:

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

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



### **Compatibilità**

Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite per l'assunzione di giovani *under* 36, donne svantaggiate e disabili.

### **14.2 AGENZIE PER IL LAVORO**

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

### **14.3 ENTI DEL TERZO SETTORE**

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

- enti di cui all'art. 6 co. 1 lett. e) del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- enti del terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5 co. 1 lett. p) del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2 co. 1 lett. p) del DLgs. 3.7.2017 n. 112.

Il contributo è pari al:

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

I suddetti enti devono assicurare, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolge il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

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

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

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

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

Con riferimento ai criteri di determinazione dei trattamenti economici per i lavoratori degli enti del Terzo settore di cui all'art. 16 del DLgs. 3.7.2017 n. 117, in sede di conversione in legge è stato riformulato l'art. 29 del DL 48/2023, introducendo anche corrispondenti novità nella specifica disciplina relativa all'impresa sociale di cui al DLgs. 3.7.2017 n. 112.

In particolare, è stato modificato:

- l'art. 16 co. 1 del DLgs. 117/2017 con riferimento agli Enti del Terzo Settore, riconoscendo un possibile incremento del parametro in base al quale la differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti, all'interno di ciascuno dei suddetti enti (ivi comprese le imprese sociali), non possa essere superiore al rapporto 1 a 8: viene infatti ammesso l'elevamento

al rapporto da 1 a 12 in presenza di comprovate esigenze, attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale previste dall'art. 5 co. 1 dello stesso DLgs. 117/2017;

- l'art. 13 del DLgs. 112/2017 in merito all'impresa sociale, prevedendo che in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui al precedente art. 2, la differenza retributiva non possa essere superiore al rapporto da 1 a 12 anziché 1 a 8.

## **17 MISURE DEROGATORIE PER IL CONTRATTO DI ESPANSIONE**

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

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

## **18 TUTELE ASSICURATIVE IN AMBITO SCOLASTICO**

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

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

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

L'art. 35 del DL 48/2023 stabilisce che, al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici, **per l'anno 2023 le imprese di autotrasporto merci per conto di terzi**, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi di cui alla L. 298/74, **non sono tenute al versamento del contributo annuale all'Autorità di regolazione dei trasporti**, di cui all'art. 37 co. 6 lett. b) del DL 201/2011.

## **20 DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE**

L'art. 39-*bis* del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, prevede un trattamento integrativo speciale in favore dei lavoratori del comparto del turismo per le prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi.

**Il trattamento è riconosciuto dal sostituto d'imposta e riguarda il periodo dall'1.6.2023 al 21.9.2023.**

### **20.1 DESTINATARI**

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

## 20.2 CONDIZIONI

I lavoratori interessati devono:

- essere titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000,00 euro (il reddito conseguito nel 2022 deve essere attestato per iscritto dal lavoratore);
- richiedere il trattamento in questione al sostituto d'imposta.

## 20.3 MISURA

Il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 8.4.2003 n. 66, effettuato nei giorni festivi.

## 20.4 REGIME FISCALE

L'importo riconosciuto a titolo di trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito.

## 20.5 RECUPERO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Il sostituto d'imposta **compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione nel modello F24** ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97.

## 21 LIMITI DIMENSIONALI PER LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

L'art. 24 co. 1-*quater* del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, modifica l'art. 31 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, laddove si stabilisce che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, **il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del citato contratto**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel merito, il nuovo art. 24 co. 1-*quater* del DL 48/2023 esclude dal computo di tale limite:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;
- i soggetti in mobilità ai sensi dell'abrogato art. 8 co. 2 della L. 223/91;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpl) o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai n. 4 e 99 dell'art. 2 co. 1 del regolamento (UE) 17.6.2014 n. 651.

## 22 PROROGA DEI TERMINI IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Gli artt. 28-*bis* e 42 co. 3-*bis* del DL 48/2023, inseriti in sede di conversione in legge, **dispongono la proroga dei termini per il diritto al lavoro agile** (c.d. "smart working") per alcune categorie di soggetti.

In particolare, con l'art. 42 co. 3-*bis* del DL 48/2023 convertito **viene prorogato**, dal 30.6.2023 al **31.12.2023**, il termine di cui all'art. 10 co. 2 del DL 24/2022 (conv. L. 52/2022), concernente il diritto allo *smart working* a favore di (art. 90 co. 1 e 2 del DL 34/2020):

- lavoratori dipendenti del settore privato con figli "under 14", per i quali il diritto alla prestazione con la modalità in esame spetta anche in assenza di accordo individuale, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

- lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19 in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria ex art. 83 del DL 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Mediante l'art. 28-bis del DL 48/2023 convertito, invece, viene prorogato dal 30.6.2023 al 30.9.2023 il termine di cui all'art. 1 co. 306 della L. 197/2022, concernente il diritto allo *smart working* per lavoratori del settore pubblico e privato c.d. "fragili", come individuati dal DM 4.2.2022.

### **23 TUTELA PREVIDENZIALE PER I BENEFICIARI DELLO STRALCIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI**

Con l'art. 23-bis del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, è stata introdotta una disposizione finalizzata alla **tutela delle posizioni assicurative dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS e interessati dallo stralcio dei debiti contributivi** di cui all'art. 1 co. 222 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023).

Tale norma della legge di bilancio 2023 ha infatti disposto l'annullamento automatico, alla data del 30.4.2023, dei debiti di importo residuo – alla data dell'1.1.2023 – fino a 1.000,00 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2015 dalle amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali.

Considerata la possibilità che lo stralcio automatico in questione produca effetti negativi sui flussi di alimentazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati, è stata quindi riconosciuta agli iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, ai lavoratori autonomi agricoli, nonché ai committenti e professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS ex L. 335/95, la **possibilità di chiedere all'Istituto previdenziale il riconteggio dei debiti annullati e di saldare il tutto in unica soluzione o in rate mensili** di pari importo da versare entro il 31.12.2023.

### **24 PREPENSIONAMENTO DEI GIORNALISTI DIPENDENTI DA IMPRESE DEL SETTORE DELL'EDITORIA**

Con l'art. 25-bis del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, sono state previste disposizioni in materia di prepensionamento per i giornalisti professionisti, dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, giornali periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale, con almeno 25 anni di anzianità contributiva, ai sensi dell'art. 37 co. 1 lett. b) della L. 416/81.

### **25 DISPOSIZIONI PER IL SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE**

Per effetto dell'art. 36-bis del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, si considerano rientranti nella categoria del "*Personale addetto ai trasporti di persone e di merci*", di cui alla **voce n. 8 della tabella allegata al RD 6.12.23 n. 2657**, i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono le seguenti mansioni:

- addetti alla sorveglianza;
- meccanici ed elettricisti specializzati;
- preparatori di piste con mezzo sia meccanico (battipista) che manuale;
- addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato;
- conduttori di cabina;
- agenti abilitati di pedana e di impianto ad ammortamento automatico;
- personale addetto alle casse;

- 
- personale addetto ai rapporti con la clientela;
  - personale addetto al soccorso;
  - guardapiste;
  - posteggiatori;
  - spalatori di neve;
  - addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.

## **26 LIBRETTO FAMIGLIA**

L'art. 37 del DL 48/2023, come modificato in sede di conversione in legge, nell'ambito delle prestazioni occasionali rese tramite Libretto Famiglia modifica:

- l'art. 54-*bis* co. 10 del DL 50/2017, prevedendo **la possibilità per ciascun utilizzatore** di cui all'art. 54-*bis* co. 6 lett. a) e b-*bis*) **di acquistare il Libretto Famiglia per prestazioni occasionali anche presso le rivendite di generi di monopolio** (oltre che mediante la piattaforma informatica dell'INPS e presso gli uffici postali) **per il pagamento dei prestatori;**
- l'art. 54-*bis* co. 19 del DL 50/2017, prevedendo che il **pagamento del compenso al prestatore** di prestazioni occasionali possa essere effettuato anche presso le già menzionate rivendite.

Si ricorda che la presente Circolare è consultabile e scaricabile anche sul nostro sito **[www.studiosartoritn.it](http://www.studiosartoritn.it)**.

A Vostra disposizione per eventuali approfondimenti e delucidazioni necessarie, porgiamo cordiali saluti.

*Lo Studio*