

DECRETO CALDERONE: CONSIDERAZIONI E ANALISI

Sommario

PREMESSA.....	2
1. ASSEGNO DI INCLUSIONE, INCENTIVI ASSUNZIONE E ALTRE DISPOSIZIONI.....	3
ASSEGNO DI INCLUSIONE.....	3
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA IN DEROGA.....	9
INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE PER I BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE.....	9
COMPATIBILITÀ CON ALTRE MISURE E CONDIZIONI DI FRUIZIONE.....	10
AGENZIE PER IL LAVORO.....	11
BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE CHE AVIANO UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA AUTONOMA O DI IMPRESA.....	11
MAGGIORAZIONE DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE.....	11
FONDO NUOVE COMPETENZE.....	12
2. MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA, AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI E ALTRE DISPOSIZIONI.....	13
MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA.....	13
IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.....	16
INCENTIVO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE.....	18

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE	21
IL LAVORO MARITTIMO	24
PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE	25
3. AGEVOLAZIONI, MISURE FISCALI E RIDUZIONE SANZIONI.....	25
ARTICOLO 34: MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI CONTRIBUTI PER IL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO MERCI E PERSONE	25
MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 40).....	27
SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI (ART. 23)	29
RIDUZIONE CUNEO FISCALE: ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI	33
4. SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO	36
LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008	36

PREMESSA

Nel decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (decreto Calderone), entrato in vigore lo scorso 5 maggio, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", si nota un apprezzabile cambio di paradigma, rispetto al passato, relativamente a una tecnica di scrittura legislativa caratterizzata da concretezza e finalizzata a una più semplice e immediata comprensione delle nuove disposizioni. In particolare, analizzando la nuova normativa, istitutiva, tra l'altro, dell'Assegno di inclusione, si rileva una attenta declinazione degli adempimenti e delle fasi di sviluppo del nuovo istituto. Il provvedimento riflette una chiara visione riformista, interessando quattro aree di intervento di assoluta profondità sociale.

La prima area di intervento riguarda l'istituzione del nuovo sistema di sostegno alla povertà e di inclusione attiva con l'introduzione, nell'ordinamento, dell'Assegno di inclusione, che a decorrere dal 1° gennaio 2024 sostituirà la misura riferita al reddito e alla pensione di cittadinanza per effetto della contigua abrogazione del D.L. n. 4/2019. Al riguardo vengono previsti anche percorsi di formazione e reinserimento nel mondo del lavoro con relativi incentivi. Con particolare attenzione viene articolato il sistema di controllo e accompagnamento dei percettori della prestazione, con previsione di diverse

ipotesi di sospensione della prestazione stessa in caso di omissioni rispetto agli obblighi previsti.

La seconda area di intervento concerne una sostanziale modifica normativa al decreto Trasparenza e al contratto a tempo determinato, con una contestuale previsione di incentivi alle assunzioni dei giovani. Le modifiche sono assolutamente equilibrate e traducono in termini di diritto ciò che la realtà lavoristico-economica richiedeva.

La terza area di intervento prevede un rafforzamento del sistema delle agevolazioni fiscali in tema di autotrasporto e di cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti. Viene, peraltro, corretto, adottando un equo principio, l'impianto sanzionatorio in materia di omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Infine, la quarta area di intervento rafforza la sicurezza e la prevenzione nei luoghi lavoro.

1. ASSEGNO DI INCLUSIONE, INCENTIVI ASSUNZIONE E ALTRE DISPOSIZIONI

ASSEGNO DI INCLUSIONE

Tra le novità più significative che emergono dalla lettura del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 – recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro – si individua quella relativa alla complessiva revisione delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, con l'introduzione nell'ordinamento dell'Assegno di inclusione. Tale disposizione, anche sull'eco della legge di Bilancio per l'anno finanziario 2023, a decorrere dal 1° gennaio 2024 sostituirà quella riferita al reddito e alla pensione di cittadinanza, per effetto della contigua abrogazione del D.L. n. 4/2019.

L'art. 1, comma 1, del D.L. n. 48/2023 qualifica l'Assegno di inclusione nell'ambito delle nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. Esso si configura, quindi, come un'iniziativa di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, il cui accesso è condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'art. 2, comma 1, prevede il riconoscimento della provvidenza – a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare – a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età.

Il beneficio è riconosciuto in presenza di una serie di requisiti, stabiliti dall'art. 2, comma 2, del decreto – i quali devono sussistere congiuntamente sia all'atto della presentazione dell'istanza che per tutta la durata della sua fruizione – relativi in particolare a:

cittadinanza, residenza, soggiorno, condizione economica riferita al nucleo familiare del richiedente oltre che al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita del medesimo nucleo familiare.

Più in dettaglio, il componente richiedente il beneficio – al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata del medesimo – deve essere cittadino dell'Unione europea o familiare di cittadino dell'Unione europea. In quest'ultimo caso, il richiedente deve essere 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, oppure titolare dello status di protezione internazionale, come definito dal D.Lgs. n. 251/2007.

Il richiedente, al momento della presentazione della richiesta, deve essere residente in Italia da almeno cinque anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo. Devono altresì risiedere in Italia i componenti del nucleo familiare. Con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente deve possedere congiuntamente:

- a) un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a 9.360 euro; nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del D.P.C.M. n. 159 del 2013;
- b) un valore del reddito familiare inferiore a una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'art. 2, comma 4. La soglia di reddito familiare è invece fissata in 7.560 euro annui, moltiplicata secondo la stessa 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. Il requisito anagrafico di 67 anni è adeguato agli incrementi della speranza di vita, ai sensi dell'articolo 12 del D.L. n. 78/2010;
- c) un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, inferiore ai fini IMU a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;
- d) 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 minorenni successivo al secondo; tali 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.

All'art. 2, lett. *b*) sono dettagliatamente indicate talune voci utili ai fini del calcolo del reddito familiare, determinato ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.P.C.M. n. 159/2013.

Ai fini del reddito familiare non rilevano:

- le erogazioni relative all'Assegno unico e universale;
- le erogazioni riferite al pagamento di arretrati;
- le specifiche e motivate misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive al beneficio dell'Assegno di inclusione, individuate nell'ambito del progetto personalizzato a valere su risorse del Comune o dell'ambito territoriale;
- le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti espressamente definite aggiuntive al beneficio dell'Assegno di inclusione;
- le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi, nonché eventuali esenzioni e agevolazioni per il pagamento di tributi;
- le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero le erogazioni in forma di buoni servizio o altri titoli che svolgono la funzione di sostituzione di servizi.

Con riferimento al godimento dei beni durevoli e altri indicatori del tenore di vita, alcun componente del nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità:

- a) di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei trentasei 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;
- b) di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 171/2005 nonché di aeromobili di ogni genere.

L'erogazione della provvidenza è altresì condizionata alla circostanza in cui il "beneficiario" non sia stato sottoposto a misura cautelare personale, di prevenzione, e non sia incorso in sentenze definitive di condanna ex art. 444 e ss. del c.p.p. nei dieci anni precedenti alla richiesta. Si deve inoltre osservare che, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, non ha diritto al beneficio il nucleo familiare in cui un componente, sottoposto agli obblighi di cui all'articolo 6, comma 4, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ex art. 7, legge n. 604/1966. L'Assegno di inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria al ricorrere dei requisiti di spettanza.

Sotto il profilo quantitativo, il beneficio economico – esente dall'IRPEF – è composto, su base annua, da una integrazione del reddito familiare fino alla soglia di euro 6.000 annui e, a determinate condizioni familiari, può raggiungere 7.560 euro annui. Esso non può essere inferiore a 480 euro annui. L'Assegno può essere 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 euro 3.360 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.

L'art. 3, commi 5 e 6, del D.L. n. 48/2023 disciplina la compatibilità dell'Assegno con lo svolgimento dell'attività di lavoro autonomo e dipendente e l'eventuale rideterminazione dell'entità economica erogabile a seguito della variazione delle condizioni occupazionali. La provvidenza è richiesta all'INPS in via telematica. Il soggetto richiedente deve procedere all'iscrizione presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere il patto di attivazione digitale. La piattaforma agevola la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione e rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività, tenendo conto, da una parte, delle esperienze educative e formative e delle competenze professionali pregresse del beneficiario e, dall'altra, della disponibilità di offerte di lavoro, di corsi di formazione, di progetti utili alla collettività, di tirocini e di altri interventi di politica attiva.

I beneficiari devono presentarsi presso i servizi sociali entro venti giorni dalla sottoscrizione del patto e successivamente ogni novanta giorni, al fine di aggiornare la propria posizione. Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi e che non abbiano carichi di cura.

I componenti del nucleo familiare di età compresa fra 15 e 59 anni attivabili al lavoro sono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio. La mancata presentazione determina la sospensione del beneficio. L'erogazione delle somme avviene tramite la Carta di Inclusione, quale forma di pagamento ricaricabile.

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, a pena di decadenza, ad accettare un'offerta di lavoro riferita:

1. a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
2. a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
3. a una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
4. 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.

Le verifiche in merito all'Assegno di inclusione, ai sensi dell'art. 7 del decreto, sono demandate al personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'INPS, oltre

che al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro e alla Guardia di Finanza. All'esito delle verifiche saranno applicate le sanzioni stabilite dal successivo art. 8 in materia di responsabilità penale, contabile e disciplinare.

Tra esse viene subito in evidenza quella stabilita al primo comma, secondo cui, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico, renda o utilizzi dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero ometta informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni. In ogni caso, ai sensi dell'art. 8, comma 6, il nucleo familiare che percepisce l'Assegno di inclusione decade dal beneficio se un componente del nucleo tenuto agli obblighi di legge:

- a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;
- b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato;
- c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nelle quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;
- d) non accetta, senza giustificato motivo, un'offerta di lavoro, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;
- e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, commi 7, 8, 10 e 11, ovvero effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;
- f) non presenta eventuali aggiornamenti in caso di variazione del nucleo familiare;
- g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni previste dall'art. 3.

Ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 48/2023, al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, 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.

Secondo la previsione dell'art. 10, ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

L'esonero è concesso:

1. per un periodo massimo di dodici mesi elevati a ventiquattro per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. In tale ultimo caso, il periodo massimo di ventiquattro mesi comprende anche i periodi di esonero fruiti in precedenza per l'assunzione a tempo determinato;
2. nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
3. esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

In caso di licenziamento del lavoratore – fatte salve le ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo – nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato di un importo pari al tasso ufficiale di riferimento incrementato di 5,5 punti.

Ai datori di lavoro privati che assumano i beneficiari delle misure con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail). In questo caso l'esonero è concesso:

1. per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro;
2. nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
3. esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL (comma 3).

Ai beneficiari delle richiamate misure che provvedano ad avviare un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio ne è riconosciuto, in un'unica soluzione, uno addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro, nel limite di 500 euro mensili.

Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto agli esoneri previsti dalla normativa vigente per le assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni, di donne in condizioni svantaggiate (entrambi disposti per le assunzioni effettuate nel 2023) e di lavoratori disabili (di cui, rispettivamente, all'art. 1, c. 297 e 298, della L. 197/2022 e all'art. 13 della L. 68/1999).

La concessione degli incentivi in oggetto:

- a) è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b) è ammessa ai sensi e nei limiti previsti dalla normativa europea in materia di aiuti *de minimis*.

Le agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti in materia di collocamento obbligatorio dei soggetti appartenenti alle categorie protette, di cui all'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA IN DEROGA

L'art. 30 del D.L. n. 48/2023 prevede che le aziende, anche in stato di liquidazione, 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, possono usufruire di un ulteriore periodo di intervento dell'ammortizzatore, in continuità, fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

La provvidenza è autorizzata con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questa *tranche* di Cassa integrazione guadagni straordinaria è esclusa dai limiti massimi di durata di cui agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015. Secondo la disposizione normativa, alla fattispecie non si applicano le procedure e i termini del D.Lgs. n. 148/2015. Ne deriva quindi che l'istanza, che non deve essere necessariamente preceduta dalla fase sindacale, può riguardare anche periodi pregressi, riferiti altresì all'anno 2022, proprio per assicurare il principio di continuità delle tutele.

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE PER I BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

INCENTIVI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Le disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 10, del decreto-legge n. 48/2023 prevedono che 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 l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

Tale esonero è riconosciuto:

- a) per un periodo massimo di dodici mesi, elevati a ventiquattro nei casi di trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. In tale ultimo caso, il periodo massimo di ventiquattro mesi comprende anche i periodi di esonero fruiti in precedenza per l'assunzione a tempo determinato;
- b) nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- c) esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

INCENTIVI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il secondo comma del più volte citato art. 10 prevede, altresì, che ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Tale esonero è riconosciuto:

- a) per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro;
- b) nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- c) esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

COMPATIBILITÀ CON ALTRE MISURE E CONDIZIONI DI FRUIZIONE

Tale tipologia di agevolazione è compatibile e aggiuntiva rispetto a quelle disposte dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 in materia di occupazione giovanile e femminile, nonché dall'articolo 13, della legge 12 marzo 1999, n. 68 in merito al diritto al lavoro dei disabili.

Inoltre, si evidenzia che la novella disposizione prevede che nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione, effettuato nei ventiquattro 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), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Da ultimo, si precisa che la concessione degli incentivi in oggetto:

- è subordinata al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con conseguente possesso del DURC;
- non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge;
- è ammessa ai sensi e nei limiti previsti dalla normativa europea in materia di aiuti *de minimis*.

AGENZIE PER IL LAVORO

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, la novella normativa ha disposto che alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, venga 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 previsto dalla norma nei casi di assunzioni a tempo determinato ovvero indeterminato.

BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE CHE AVVIANO UN'ATTIVITÀ LAVORATIVA AUTONOMA O DI IMPRESA

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che decidano di avviare un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa, entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale sono stabilite con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro delle Imprese e del Made in Italy. Sul tema, tuttavia, si precisa che nel dettato normativo non si rinviene una tempistica entro cui tale decreto debba essere adottato.

MAGGIORAZIONE DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Le novelle disposizioni intervengono altresì relativamente all'Assegno unico e universale introdotto dal decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230. Al riguardo, giova evidenziare che la finalità della misura in esame è incentivare l'occupazione dei genitori che fanno parte del medesimo nucleo familiare. Per tale motivo, in linea di principio, l'INPS aveva chiarito che la maggiorazione per i genitori entrambi lavoratori non poteva essere richiesta laddove la domanda fosse stata presentata per un nucleo composto da un solo genitore, anche se lavoratore.

Lo stesso Istituto previdenziale, tuttavia, con il messaggio n. 724 del 17 febbraio 2023, alla luce del disposto del citato articolo 4, comma 8 del D.Lgs. n. 230/2021 e tenuto conto della maggiore fragilità dei nuclei vedovili, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha comunicato che sarebbe stato erogato d'ufficio il bonus per il secondo percettore di reddito ai nuclei vedovili per i decessi del genitore lavoratore che si sono verificati nell'anno di competenza in cui è riconosciuto l'Assegno.

Pertanto, per le domande di Assegno presentate a decorrere dal 1° gennaio 2022, la maggiorazione in esame è stata applicata fino al mese di febbraio 2023 ed è cessata di essere erogata a decorrere dalla rata di Assegno – qualora spettante – per la mensilità di marzo 2023.

Ciò premesso, attraverso le disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto-legge n. 48/2023 è stato previsto che, con effetto dal 1° giugno 2023, all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 29 dicembre 2021 n. 230 è aggiunto infine il seguente periodo: *“La maggiorazione di cui al presente comma è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno”*.

Tale previsione normativa, dunque, intervenendo sulla disciplina dell'Assegno unico e universale per i figli a carico, di cui al D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230, dispone che la maggiorazione in commento venga estesa – con effetti in ogni caso non anteriori al 1° giugno 2023 – ai casi in cui vi sia un solo genitore lavoratore e l'altro sia deceduto. Resta fermo che la misura della maggiorazione è variabile in relazione al valore dell'ISEE.

FONDO NUOVE COMPETENZE

Il Fondo nuove competenze, la cui disciplina si ritrova nelle disposizioni di cui all'art. 88 del decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, è finalizzato a promuovere la formazione dei lavoratori di imprese che hanno stipulato specifici accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro. Costituisce uno dei programmi guida del Piano nazionale nuove competenze riferito ai lavoratori occupati, adottato con D.M. 14 dicembre 2021, in attuazione di quanto previsto dal PNRR in materia di politiche attive (Missione 5, componente 1, Riforma 1.1).

Sul tema, si precisa che l'articolo 19 del decreto-legge n. 48/2023 ha previsto l'incremento, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, della dotazione del Fondo nuove competenze al fine di finanziare 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, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

2. MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA, AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DEI GIOVANI E ALTRE DISPOSIZIONI

MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA

L'art. 26 del decreto-legge 48/2023 introduce una forte semplificazione in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, attraverso la revisione degli adempimenti disciplinati con il cosiddetto "decreto Trasparenza", il D.Lgs. 104/2022.

Si tratta certamente di correttivi utili che colgono, finalmente, l'opportunità già espressa dalla disciplina comunitaria, rubricata all'art. 4 della direttiva (UE) 2019/1152, la quale prevedeva esplicitamente che una buona parte di tali informazioni potessero essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti.

In questo modo, si pone un rimedio alla necessità di redigere contratti di lavoro eccessivamente lunghi e complessi, allontanando il concreto rischio da una parte di introdurre ulteriori oneri organizzativi e burocratici a carico dei datori di lavoro, dall'altra di vanificare la finalità sostanziale del diritto all'informazione.

In particolare, attraverso le novelle disposizioni di cui all'articolo citato, le seguenti informazioni possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con la mera indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie:

- la durata del periodo di prova, laddove previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le 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;
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - i. 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;
 - ii. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - iii. 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;
- gli Enti e gli Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Viceversa, le informazioni che il datore dovrà continuare a comunicare direttamente al lavoratore sono:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- inquadramento e mansioni;
- durata del rapporto;
- tipologia contrattuale.

Pur condividendo appieno le misure introdotte, si segnala che la mera indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, riferito alle disposizioni di cui alla lettera *p*) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 (coincidenti con la disciplina di cui alla lettera *m*) dell'articolo 4, comma 2 della direttiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 e relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea) non sembra soddisfare le indicazioni contenute all'articolo 4, comma 3, della direttiva UE 2019/1152, secondo cui tale fattispecie non risulta rinviabile sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi (*“Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o) possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”*).

Si evidenzia, altresì, l'inserimento del comma 6-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 secondo cui *“ai fini della semplificazione degli adempimenti sopra indicati 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”*. Tale ulteriore misura di semplificazione può, tuttavia, risultare di difficile applicazione per le micro-imprese che non possiedono una gestione del personale strutturata ovvero, in ragione della specifica attività svolta, luoghi adibiti alla conservazione dei predetti documenti, né tantomeno un proprio sito internet.

In tal senso, in virtù dell'attuale vigenza delle disposizioni di cui al sesto comma dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, secondo cui *“Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica”*, si ritiene auspicabile, attraverso un ulteriore sforzo di coordinamento normativo, che l'obbligo di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi nazionali possa essere assolto anche mediante semplice rinvio al sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, onerando il datore di lavoro dell'obbligo di mettere a disposizione esclusivamente eventuali contratti collettivi aziendali o regolamenti aziendali.

Inoltre, all'articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, il comma 1 è sostituito dal seguente: *“Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300”*. In ultimo, il comma 8 è sostituito dal seguente: *“Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale”*.

Attraverso le suddette modifiche, le ulteriori informative introdotte dal decreto Trasparenza sono ora obbligatorie solo in caso di utilizzo di procedure integralmente automatizzate e non sono dovute nel caso di sistemi protetti da segreto industriale e commerciale. La nuova definizione esclude pertanto, e opportunamente, dagli obblighi informativi sopra descritti tutti i sistemi che, pur essendo automatizzati, assegnano comunque un ruolo all'intervento umano, in coerenza con la nozione contenuta nell'articolo 22, primo comma, del Regolamento UE 2016/679 (Gdpr).

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'articolo 24 del D.L. n. 48 del 4 maggio 2023 ha modificato la normativa del contratto di lavoro a termine in riferimento alla disciplina delle causali, prevedendo che *“all'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti: «a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; 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; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»; b) il comma 1.1. è abrogato”*.

Ne deriva che in base alla novella dell'art. 19, D.Lgs. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;
- 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;
- c) in sostituzione di altri lavoratori.

Da quanto sopra, si rileva che il ruolo primario viene attribuito alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria della stessa contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. Infatti, il legislatore prevede che soltanto nel caso in cui la nominata contrattazione non abbia previsto le causali richieste, le parti contrattuali, datore di lavoro e lavoratore, possano, entro il 30 aprile 2024, individuare concrete esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva. Il nuovo testo di legge, pertanto, riconosce un'ampia delega alle parti sociali per individuare le esigenze necessarie ai fini della causalità del contratto a termine.

Va in ogni caso da subito sottolineato che la facoltà concessa alle parti contrattuali, entro il 30 aprile 2024, non potrà essere concretizzata in una generica elencazione di situazioni idonee teoricamente alla individuazione di esigenze legittimanti la causalità nel contratto a termine, essendo necessario, invero, specificare in modo dettagliato e riscontrabile, nonché oggettivo, l'effettiva ragione che rende necessario il ricorso all'istituto.

In effetti, il legislatore, dando rilievo e impulso alla contrattazione collettiva, sembra volere recuperare la *ratio* perseguita nel decreto-legge n. 73/2021 recante *“Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”* (c.d. decreto *“Sostegni bis”*) che, implementando l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 su menzionato, e introducendo il comma 1.1, affidava alla contrattazione collettiva, fino al 30

settembre 2022, l'individuazione di specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a termine di durata superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi. Il decreto Calderone, considerato anche il nuovo regime delle causali, ha disposto l'abrogazione del comma 1.1. dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015.

Quanto all'applicazione temporale della nuova normativa e, quindi, alla sua decorrenza rispetto ai contratti già stipulati alla data del 5 maggio 2023, si suggerisce la seguente interpretazione:

- a) i contratti a tempo determinato in regime di acausalità, in quanto rientranti nel limite dei 12 mesi, potranno essere prorogati secondo le nuove causali previste dal decreto Calderone;
- b) i contratti a tempo determinato in regime di causalità, in quanto previsti per un periodo superiore a 12 mesi, ovvero già prorogati oltre tale limite, ricadranno nella disciplina previgente contenuta nel decreto Dignità (decreto-legge n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018).

Per quanto concerne il c.d. "rinnovo", stipulato a decorrere dal 5 maggio 2023, si ritiene che in relazione allo stesso, rappresentando un nuovo contratto, troveranno applicazione le causali di cui al D.L. 48/23. Rispetto al richiamo alle causali individuate dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa e attualmente in vigore, in ottemperanza a precedenti previsioni normative, sarebbe opportuno chiarire, anche in sede di conversione del decreto, se le stesse causali possano già essere utilizzate ai fini previsti dall'art. 19, come novellato dal D.L. 48/23.

All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è stata aggiunta, dall'art. 24 D.L. 48/23, la lettera *b-bis*), che legittima il ricorso al contratto a termine nelle ipotesi di sostituzione di altri lavoratori.

Si ricorda che la Corte di Cassazione, ordinanza 29 ottobre 2021, n. 30745, conferma che, nel caso di assunzione a termine per sostituzione di un lavoratore assente con "scorrimento", l'imprenditore può effettuare spostamenti interni del personale, compreso quello del lavoratore a termine, purché sussista, e sia provato, il nesso di causalità tra l'assunzione a termine e l'assenza.

In ogni caso, la previsione legislativa è ampia nella individuazione delle ragioni di sostituzione, tra le quali si possono elencare, a titolo esemplificativo: malattia, maternità, infortunio e aspettative previste dal contratto collettivo. Rimane esclusa la possibilità di assumere lavoratori a termine per sostituire lavoratori in sciopero.

Infine, si sottolinea che l'art. 24 del D.L. 48/23, aggiungendo all'art. 19, D.Lgs. 81/15 il comma *5-bis*, prevede che le disposizioni di cui al comma 1 del medesimo art. 19 non si applicano:

- a) ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;

- b) 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 *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 anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

INCENTIVO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Tra le diverse misure contenute nel decreto Calderone, l'art. 27 introduce un incentivo per favorire l'assunzione di giovani. In dettaglio, la disposizione prevede un contributo economico, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni di giovani, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023. Il beneficio è riconosciuto al verificarsi congiuntamente delle seguenti condizioni soggettive del lavoratore:

- che alla data dell'assunzione non abbia compiuto il trentesimo anno di età;
- che non lavori e non sia inserito in corsi di studio o di formazione (si tratta della quota di popolazione identificata nella categoria dei c.d. "NEET", ossia "Not in Education, Employment or Training");
- che sia registrato al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, attuativo del programma Garanzia Giovani).

L'incentivo ha una durata di dodici mesi ed è cumulabile con quello previsto dall'art. 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (occupazione stabile), in deroga all'art. 1, comma 114 secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Nel caso di cumulo con altra misura, l'incentivo si riduce al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, in luogo del 60%, per ogni lavoratore NEET assunto.

Il beneficio è riconosciuto nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, in particolare dall'art. 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014, che considera alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno e consente agli Stati membri dell'Unione Europea di destinare importi a favore di imprese, in particolare per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, senza prima dover chiedere l'autorizzazione alla Commissione europea. Il menzionato art. 32 prevede, tra l'altro, la verifica dell'aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. Tale valutazione, secondo la giurisprudenza comunitaria (Corte di giustizia UE,

Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07) si effettua ponendo a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione.

Per quanto riguarda le tipologie di lavoro incentivabili, come specificato dal terzo comma, l'incentivo è riconosciuto in riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere; è invece escluso per i rapporti di lavoro domestico.

La fruizione dell'incentivo avviene mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Per l'accesso al beneficio, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere all'INPS una domanda preventiva, attraverso un'apposita procedura telematica. L'Istituto entro cinque giorni comunica, sempre con modalità telematiche, la disponibilità delle risorse a valere come riserva dell'incentivo spettante. Nel termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente è tenuto a stipulare il contratto di lavoro e a comunicarlo all'Istituto attraverso l'utilizzo della medesima procedura telematica. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza dalla riserva delle somme in suo favore, che torneranno a disposizione di ulteriori potenziali richiedenti.

Il riconoscimento dell'incentivo avviene nell'ordine cronologico di presentazione delle domande cui faccia seguito la stipula effettiva del contratto di lavoro. Qualora le risorse risultassero insufficienti, l'INPS fornirà immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale e non prenderà in considerazione ulteriori domande. Gli oneri della misura in esame sono coperti dalle risorse stabilite in 80 milioni di euro per l'anno 2023 e in 51,8 milioni di euro per l'anno 2024, a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e alla ripartizione regionale effettuata dall'ANPAL con proprio decreto.

INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 28 del decreto-legge n. 48/2023 interviene sul Terzo settore e istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze un apposito fondo per il riconoscimento di un contributo in favore degli enti di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 117/2017 (Codice del Terzo settore), delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale interessate dai processi di migrazione di cui all'art. 54 del predetto Codice nel registro unico del Terzo settore (RUNTS) e delle ONLUS di cui al decreto legislativo n. 460/1997, per l'assunzione ai sensi della legge n. 68/1999 di ogni persona con disabilità di età inferiore a trentacinque anni. L'assunzione deve essere effettuata tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 con contratto a tempo indeterminato e per attività conformi allo statuto dell'Ente.

La definizione delle modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo nonché di presentazione delle domande e le procedure di controllo saranno oggetto di un apposito 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, da adottare entro il 1° marzo 2024. Per la gestione del fondo e l'erogazione dei contributi, l'amministrazione interessata sarà tenuta a stipulare apposite convenzioni.

Il fondo in argomento è alimentato nel limite di 7 milioni di euro per l'anno 2023 mediante la riassegnazione in spesa delle somme non utilizzate di cui all'art. 104, comma 3, del decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020 (Fondo di sostegno per le strutture semiresidenziali per persone con disabilità).

ESTENSIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVEZZA

La disposizione estende al lavoro nel Terzo settore la c.d. "clausola di salvezza" contenuta nell'art. 8, comma 3, lett. *b*) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore), prevista con riferimento alla destinazione, anche indiretta, del patrimonio degli ETS per l'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

L'art. 16 del predetto Codice, in assenza di una clausola analoga, dispone che in ciascun Ente del Terzo settore i lavoratori hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015; in ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Si tratta di una norma di carattere perequativo, volta a contrastare gli eccessi di differenze retributive tra professionalità di livello diverso; tuttavia, così concepita, essa tende a dissuadere il ricorso a lavoratori di più alto livello e fortemente professionalizzati, spesso indispensabili per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

L'art. 29, comma 1 del decreto Calderone introduce, quindi, una deroga alla regola generale contenuta nel citato art. 16, in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze tra quelle previste dall'art. 5, comma 1, lettere *b*), *g*) o *h*) del richiamato Codice, ai fini dello svolgimento di attività quali interventi e prestazioni sanitarie, formazione universitaria e post-universitaria o ricerca scientifica di particolare interesse sociale. La *ratio* della disposizione, in tutta evidenza, è consentire agli Enti del Terzo settore, in special modo quelli che operano nell'ambito della ricerca, di poter reclutare personale altamente qualificato.

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'articolo 25 del decreto consente alle imprese che occupano più di 1.000 dipendenti di rimodulare di dodici mesi le cessazioni dei rapporti di lavoro già previste dai contratti di espansione stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi. A tal fine, sarà necessario procedere a un accordo integrativo finalizzato esclusivamente alla rimodulazione senza ulteriori modifiche in quanto restano fermi, in ogni caso, l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure previste dall'art. 41, comma 5-*bis* e previsti nell'originario contratto di espansione.

Brevemente, come noto, i contratti di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono stati istituiti, in via sperimentale, originariamente per gli anni 2019 e 2020 per le imprese con più di 1.000 lavoratori, con la finalità di consentire un ricambio generazionale nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico nell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego.

Il contratto di espansione è un contratto collettivo gestionale da stipulare in sede governativa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, che deve sempre prevedere l'assunzione di nuove professionalità e consente l'esodo incentivato dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici (*v. infra*).

In particolare, i lavoratori che aderiscono esplicitamente all'accordo risolvono consensualmente col datore di lavoro il contratto e ricevono una prestazione pari al trattamento pensionistico spettante alla data di cessazione del rapporto di lavoro fino alla data di decorrenza della pensione (nell'ipotesi in cui la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro è obbligato al versamento della contribuzione correlata al fine di consentire al lavoratore il raggiungimento del diritto).

La suddetta indennità è dovuta mensilmente dal datore di lavoro che, a seguito di presentazione di apposita domanda e prestazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità, la versa all'INPS per consentire a quest'ultimo di procedere alla corresponsione ai lavoratori aderenti (in assenza del versamento mensile, l'INPS è tenuta a non erogare le prestazioni).

Il versamento dovuto dal datore di lavoro per l'indennità mensile, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 22/2015 e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione

figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo D.Lgs. n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa. La prestazione può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del D.Lgs. n. 148/2015.

LAVORATORI DESTINATARI

I lavoratori che possono beneficiare dell'indennità mensile (v. circolare INPS n. 48/2021) sono coloro che, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, si trovano a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile, a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria o delle forme sostitutive o esclusive della stessa, gestite dall'INPS, della:

- a) pensione di vecchiaia di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011, avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni e il requisito dell'importo soglia previsto per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;
- b) pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011.

Il legislatore ha successivamente esteso al 2021 la possibilità di stipulazione dell'accordo allargando, limitatamente al medesimo anno, la platea delle imprese destinatarie. Il comma 1-*bis* dell'art. 41, così come da ultimo modificato dall'articolo 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, infatti, consentiva l'accesso alle imprese con un organico non inferiore a 100 unità.

L'articolo 1, comma 215, legge 30 dicembre 2021, n. 234 – legge di Bilancio 2022 ha poi novellato l'art. 41 in parola inserendo il nuovo comma 1-*ter*, che ha esteso anche agli anni 2022 e 2023 la possibilità di stipula degli accordi consentendone, dal 1° gennaio 2022, l'accesso alle imprese con almeno cinquanta lavoratori in organico (per i criteri di computo v. messaggio INPS n. 2419/2021). Per un approfondimento sui lavoratori destinatari dell'indennità e su quelli che ne sono invece esclusi, si vedano la già richiamata circolare INPS n. 48/2021 e la circolare n. 88/2022.

CONTENUTI DELL'ACCORDO

È utile rammentare che il contratto di espansione deve contenere:

- a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;

- c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento.

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

Con riferimento alle assunzioni che il datore di lavoro si impegna a effettuare, l'INPS ha recentemente chiarito, col messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023, che la suddetta previsione di assumere un determinato numero di lavoratori non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione. Pertanto, non operano le preclusioni relative ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2015.

Parimenti, non operano quelle della successiva lettera c) della medesima norma, secondo la quale *“gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive”*.

Il messaggio n. 1450/2023 chiarisce al riguardo che va tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione e che pertanto per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la *ratio* sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2015.

LE NOVITÀ DEL DECRETO CALDERONE

L'articolo 25 del D.L. n. 48/2023 ha da ultimo novellato l'art. 41 del D.Lgs n. 148/2015 inserendo il nuovo comma 1-*quater*. La finalità della previsione normativa è quella di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti; dunque, opera limitatamente alle imprese di cui al comma 1 dell'articolo 41 D.Lgs. n. 148/2015.

Per tali imprese, considerato che in riferimento all'annualità 2023 la data di risoluzione dei rapporti di lavoro non può essere successiva al 30 novembre 2023, il legislatore prevede che per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022, e non

ancora conclusi, è possibile la stipula, sempre in sede ministeriale, di un accordo integrativo di quello già stipulato nel quale prevedere una rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario previsto.

L'accordo integrativo potrà prevedere esclusivamente la suddetta rimodulazione della data di cessazione dei rapporti di lavoro in quanto la norma prevede espressamente che restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure di cui all'art. 41, comma 5-*bis*, previsti nell'originario contratto di espansione.

IL LAVORO MARITTIMO

L'art. 36 del decreto-legge n° 48 del 2023 interviene direttamente in tema di lavoro marittimo, vista l'oggettiva difficoltà di impiegare lavoratori marittimi comunitari per i servizi di cabotaggio. Si ricorda, infatti che il decreto-legge n° 457 del 1997, convertito nella legge 30 del 1998, all'art. 1 comma 5 prevede che per i suddetti servizi di cabotaggio, e relativamente alle navi iscritte nel Registro internazionale, le stesse non possano operare nell'ambito dei porti riservati agli armatori comunitari quando non siano interessati equipaggi con personale italiano o di altro Paese dell'Unione Europea, salve le seguenti eccezioni:

- per le navi da carico di oltre 650 tonnellate di stazza lorda;
- nei limiti di un viaggio di cabotaggio mensile in provenienza o diretto verso un altro Stato, nel limite massimo di sei viaggi mensili.

Inoltre, è presente il divieto, di cui all'art. 2 co. 1-*ter* del D.L. 457/97, di ricorrere agli accordi sindacali per la composizione degli equipaggi per le citate navi. La deroga prevista dall'art. 36 del D.L. 48 2023 supera le limitazioni di cui *supra* e prevede la possibilità di accordi sindacali che consentano di operare anche nel caso di traghetti con personale non comunitario, sempre nel limite di durata di 3 mesi. In questo modo, si intende contrastare *"le difficoltà derivanti dalla attuale carenza di lavoratori marittimi comunitari e di consentire la prosecuzione delle attività essenziali a continuità territoriale, la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare via mare"*.

Va sottolineato che la deroga vale solo per le 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. È da precisare che il Servizio Studi del Parlamento ha richiesto di chiarire e contestualizzare la decorrenza del termine, inserito nell'art. 36, di "tre mesi", non essendo individuato quale *dies a quo* si debba prendere come riferimento per la decorrenza dei 3 mesi. Si attendono, quindi, precisazioni in merito.

PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE

L'art. 37 del decreto-legge 48/2023 interviene direttamente modificando l'art. 54-*bis* co. 1 lett. *b*) del decreto-legge 50/2017 in materia di contratto di prestazione occasionale. Infatti, limitatamente ai soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, si prevede un aumento da 10.000 a 15.000 euro del limite economico di compensi che ogni utilizzatore operante nei predetti settori può erogare nei confronti della totalità dei prestatori. La norma, inoltre, modifica la soglia occupazionale massima per ricorrere al contratto di prestazione occasionale di cui all'art. 54-*bis* co. 14 lett. *a*).

Anche in questo caso, solo per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi di divertimento, viene innalzato il limite previsto di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato per poter ricorrere a tale istituto, stabilendo che possono ricorrervi gli utilizzatori operanti nei suddetti settori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Vi è quindi una chirurgica e limitata modifica delle condizioni già previste per l'utilizzo della forma contrattuale delle prestazioni occasionali, esclusivamente per i comparti economici evidenziati.

3. AGEVOLAZIONI, MISURE FISCALI E RIDUZIONE SANZIONI

ARTICOLO 34: MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI CONTRIBUTI PER IL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO MERCI E PERSONE

L'art. 34 modifica la disciplina del sostegno al settore dell'autotrasporto merci, destinando gli 85 milioni, già previsti dall'art. 14 del decreto-legge c.d. "Aiuti ter", al riconoscimento di un contributo, fino al 28 per cento della spesa sostenuta per l'acquisto del gasolio, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia, che soddisfino i requisiti di cui all'articolo 24-*ter*, comma 2, lettera *a*), numero 2) del Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo n. 504 del 1995, che effettuino attività di trasporto merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate e che siano munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose in conto proprio e siano iscritte nell'elenco appositamente istituito.

Tale contributo è riconosciuto nella misura massima del 28 per cento della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto, del gasolio impiegato nei veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati, al netto dell'IVA.

Le eventuali risorse che dovessero residuare una volta soddisfatte tutte le istanze pervenute potranno essere utilizzate per il riconoscimento di un contributo, sotto forma di credito d'imposta, alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia, che soddisfino i requisiti di cui all'articolo 24-ter, comma 2, lettera a), numero 1) del medesimo decreto legislativo n. 504 del 1995, ossia:

- effettuino attività di trasporto di merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate;
- siano iscritte nell'albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

Anche in questo caso, il contributo è destinato a coprire, ma nella misura massima del 12 per cento, la spesa sostenuta nel secondo trimestre del 2022, comprovata mediante le relative fatture, per l'acquisto del gasolio impiegato nei veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati, al netto dell'IVA.

Pertanto, questa categoria non rientra più tra i beneficiari immediati della previsione di spesa, bensì tra i beneficiari solo in via residuale. In sostanza, è stato modificato l'articolo 14 del decreto-legge n. 144 del 2022, recante disposizioni per il sostegno del settore del trasporto.

Secondo le modifiche apportate con l'inserimento, dopo il comma 1, di un nuovo comma 1-bis, i crediti d'imposta:

- sono utilizzabili esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997, in materia tributaria, a mente del quale i contribuenti eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'INPS e delle altre somme a favore dello Stato, delle Regioni e degli Enti previdenziali, con eventuale compensazione dei crediti, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, risultanti dalle dichiarazioni e dalle denunce periodiche presentate.

Non si applicano, in tal caso:

- i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge n. 244 del 2007, secondo cui a partire dal 1° gennaio 2008 i crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi possono essere utilizzati nel limite annuale di 250.000 euro;
- i limiti di cui all'articolo 34 della legge n. 388 del 2000, che stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2001, il limite massimo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili ai sensi del citato articolo 17, ovvero rimborsabili ai soggetti intestatari di conto fiscale, è fissato in 516.456,9 euro per ciascun anno solare, elevabile, tenendo conto delle esigenze di bilancio, con decreto del MEF a decorrere dal 1° gennaio 2010, fino a 700.000 euro.

Inoltre, tali crediti d'imposta:

- non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP);
- non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917 del 1986, ossia del rapporto tra l'ammontare dei ricavi e altri proventi che concorrono a formare il reddito d'impresa o che non vi concorrono in quanto esclusi e l'ammontare complessivo di tutti i ricavi e proventi;
- sono cumulabili con altre agevolazioni che abbiano a oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base imponibile dell'IRAP, non porti al superamento del costo sostenuto;
- possono essere utilizzati entro il 31 dicembre 2023.

È stato quindi interamente sostituito il comma 2 dell'articolo 14 del decreto-legge n. 144 del 2022; pertanto, le disposizioni ivi contenute si applicano nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato (articoli 107 e 108 TFUE) e ai relativi adempimenti prevede il MIT. Viene pertanto rimessa a un decreto del MIT, adottato di concerto con il MEF, la determinazione dei criteri e delle modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 1-*bis*, con particolare riguardo:

- alle procedure di concessione dei contributi, sotto forma di credito d'imposta, anche ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsti;
- alla documentazione richiesta;
- alle condizioni di revoca;
- all'effettuazione dei controlli.

MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 40)

L'art. 40 dispone che, limitatamente al periodo di imposta 2023 e in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 del TUIR, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000, non concorreranno a formare reddito imponibile.

Viene prevista, pertanto, una disciplina più favorevole in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo, elevando l'attuale limite di esenzione da 258,23 euro a 3.000 euro e includendo nel regime di esenzione (nell'ambito del medesimo unico limite) le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze

domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Tale regime transitorio più favorevole è riconosciuto ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Va evidenziato che il regime generale di esenzione di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi, ma anche – in ragione del rinvio, di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni – la base imponibile della contribuzione previdenziale. Pertanto, in virtù del principio di armonizzazione della base imponibile, si ritiene di rilevante importanza un chiarimento volto a precisare che la non concorrenza al reddito sotto il profilo fiscale abbia uguali effetti anche dal punto di vista contributivo e che, quindi, la somma sia esente da contribuzione.

Si ricorda, inoltre, che nella determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali occorre tenere conto altresì del regime di esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati (c.d. "fringe benefit") se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro (ora portato a euro 3.000), come previsto dal comma 3 del citato articolo 51. Il superamento del suddetto importo comporta l'inclusione nel reddito di lavoro dipendente anche della quota di valore inferiore al medesimo limite e, conseguentemente, l'assoggettabilità per l'intero valore al prelievo previdenziale.

Per quanto attiene alla nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che, in base all'articolo 12, comma 2, del TUIR, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni – comma richiamato dal comma 1 del presente articolo 40 – sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 4.000 euro, ovvero a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a ventiquattro anni (per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili).

Ulteriori chiarimenti, in tal senso, si rendono necessari in riferimento alla casistica secondo cui, in corso d'anno, il figlio perda le caratteristiche necessarie per essere ritenuto fiscalmente a carico così come disposto all'articolo 12, comma 2, del TUIR. Tale ultima richiesta è finalizzata ad evitare possibili recuperi contributivi e fiscali in sede di conguaglio, con evidenti disagi per lavoratori e aziende.

Pertanto, riassumendo, il comma 1 dell'art. 40 in esame esplicita da una parte che sono ricompresi nel proprio ambito i figli fiscalmente a carico nati fuori del matrimonio o adottivi o affidati; dall'altra, che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del regime transitorio più favorevole in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti. Qui va valutata l'opportunità di chiarire gli effetti dell'omissione dell'informativa, considerato che nella relazione illustrativa allegata al disegno di legge di conversione si osserva che l'applicazione del regime transitorio è subordinata all'atto dell'informativa.

Il comma 3 specifica che il regime transitorio più favorevole in esame si applica se il lavoratore dichiara al proprio datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli, mentre il comma 2 esplicita che per i lavoratori non rientranti nell'ambito di applicazione del comma 1 resta fermo il regime generale di esenzione già menzionato.

SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI (ART. 23)

Il decreto Calderone interviene in materia di sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. In particolare, il comma 1 dell'articolo 23 viene modificato dall'art. 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, nella parte che prevedeva una sanzione amministrativa da euro 10.000 a 50.000 euro. La nuova misura è fissata da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Il comma 2 della norma in parola, invece, prevede un regime derogatorio al procedimento di contestazione e notificazione della omissione e degli estremi della violazione previsto dall'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

OMISSIONE VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

In particolare, il citato art. 2, comma 1-*bis*, del D.L. n. 463/1983, conv. dalla legge n. 638/1983, prevede che l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti per un importo superiore a euro 10.000 annui è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, si applica la sanzione amministrativa da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso; fino al 4 maggio 2023, cioè prima delle modifiche apportate dall'art. 23, comma 1, del D.L. n. 48/2023, la sanzione amministrativa era stabilita da euro 10.000 a euro 50.000.

Il datore di lavoro, in ogni caso, non è punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione. Tale regime sanzionatorio, come noto, è stato esteso dall'articolo 1, comma 1172, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 anche al settore agricolo, nonché, per effetto dell'articolo 39 della legge 4 novembre 2010, n. 183, anche ai committenti sui compensi dei soggetti alla gestione separata INPS.

L'introduzione di una sanzione amministrativa in luogo di quella penale è stata introdotta dall'art. 3, comma 6, del D.Lgs. n. 8/2016 che ha novellato il comma 1-*bis* dell'art. 2 del D.L. n. 463/1983 laddove l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti sia di importo

superiore a euro 10.000 annui e si rende applicabile anche alle violazioni commesse prima della sua entrata in vigore (art. 8 D.Lgs. n. 8/2016).

Riguardo al discrimine tra sanzione penale e sanzione amministrativa, applicabile anche alle violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 8/2016 (art. 8), la Corte di Cassazione ha enunciato il seguente principio di diritto: *"In tema di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei dipendenti, l'importo complessivo superiore ad euro 10.000 annui, rilevante ai fini del raggiungimento della soglia di punibilità, deve essere individuato con riferimento alle mensilità di scadenza dei versamenti contributivi (periodo 16 gennaio-16 dicembre, relativo alle retribuzioni corrisposte, rispettivamente, nel dicembre dell'anno precedente e nel novembre dell'anno in corso)"* (Cass. pen. Sez. unite 07/03/2018, n. 10424).

L'INPS è intervenuta per fornire indicazioni alle sedi sull'applicazione della soglia, al fine di stabilire il discrimine tra sanzione amministrativa e sanzione penale, con la circolare n. 121 del 5 luglio 2016 precisando che, ai fini della determinazione dell'importo di euro 10.000 annui, l'arco temporale da considerare per il controllo sul corretto adempimento degli obblighi contributivi è quello che intercorre tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno (anno civile).

Tenuto conto delle singole scadenze legali degli adempimenti dovuti dai datori di lavoro e committenti, i versamenti che concorrono alla determinazione della soglia di euro 10.000 annui – si legge – sono quelli relativi al mese di dicembre dell'anno precedente all'annualità considerata (da versare entro il 16 gennaio) fino a quelli relativi al mese di novembre dell'annualità considerata (da versare entro il 16 dicembre).

L'intervento del decreto Calderone è stato quanto mai opportuno e fortemente atteso alla luce della sanzione sproporzionata anche nel caso di omissioni di importi esigui previgente. Il trasgressore, infatti, nel caso di mancato versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, anche aderendo al pagamento in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, era chiamato al pagamento di un importo di euro 16.666,67 (un terzo del minimo della sanzione edittale) ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio.

Peraltro, l'art. 9 del D.Lgs. n. 8/2016, che regola il regime intertemporale, prevede che per le sanzioni amministrative commesse prima dell'entrata in vigore (6 febbraio 2016) è ammesso al pagamento in misura ridotta, pari alla metà della sanzione, oltre alle spese del procedimento. A tal proposito, l'INPS ha diffuso il messaggio n. 3516 del 27 settembre 2022, evidenziando che in tali ipotesi l'estinzione del procedimento sanzionatorio ha luogo ove il trasgressore effettui il pagamento di una somma pari alla metà della sanzione indicata ovvero, se più favorevole, alla misura ridotta definita dall'articolo 16 della legge n. 689/1981. L'esclusione dell'applicazione dell'articolo 16 della legge n. 689/1981, ha come effetto la rimodulazione dell'importo delle sanzioni amministrative pecuniarie da

irrogare consentendo la loro determinazione a partire dal minimo edittale fissato in euro 10.000.

NUOVA DISCIPLINA

A seguito delle modifiche previste dall'art. 23 del D.L. n. 48/2023, la misura della sanzione amministrativa, sempre regolata dalla legge n. 689/1981, è agganciata all'entità dell'omissione commessa, ovvero da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Rimane la non assoggettabilità alla sanzione amministrativa e la non punibilità ai fini penali quando il datore di lavoro provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Un profilo di particolare interesse, evidentemente, è quello relativo al regime applicabile alle violazioni commesse prima dell'entrata in vigore dell'art. 23 del D.L. n. 48/2023, ovvero fino al 4 maggio 2023. Il regime sanzionatorio di cui alla legge n. 689/1981, espressamente previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 8/2016 alle omissioni in parola, rende di regola applicabile la legge vigente al tempo della violazione secondo il principio del cd. *tempus regit actum*.

In particolare, l'art. 1, comma 2, della legge n. 689/1981 dispone che le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati. Della materia si è occupata più volte la Corte costituzionale: con sent. n. 63/2019 ha affermato che il principio del *favor rei* o del principio di retroattività *in melius* non si applica *sic et simpliciter* alle sanzioni amministrative, dovendosi valutare quando esse abbiano natura e finalità "punitiva". La citata sentenza ha infatti rilevato come non vi sia alcun *"vincolo di matrice convenzionale in ordine alla previsione generalizzata, da parte degli ordinamenti interni dei singoli Stati aderenti, del principio della retroattività della legge più favorevole, da trasporre nel sistema delle sanzioni amministrative"* e ricordato che la sentenza n. 193 del 2016 ha giudicato non fondata una questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 della legge n. 689/1981.

Recentemente, la questione è stata di nuovo rinviata alla Corte costituzionale, anche in ordine all'intervenuta sentenza n. 28/2022 della medesima Corte dal Tribunale di Brescia (ord. del 16/02/2023, in G.U. 1ª Serie spec. n. 13 del 29/03/2023). Appare evidente che la soluzione di tali questioni sia quella di disciplinare attraverso un apposito regime transitorio l'applicazione retroattiva delle disposizioni oggetto di modifiche. A tal fine, l'art. 23 del D.L. n. 48/2023, pur non disciplinando espressamente il regime transitorio, fa emergere la volontà di volerne estendere l'efficacia retroattiva della disposizione nella relazione illustrativa allegata al disegno di legge di conversione del decreto-legge (Atto Senato n. 685), nel quale viene ritenuto applicabile il regime più favorevole (salvo non sia già avvenuto il pagamento).

Nella relazione, in particolare, si afferma che *"la natura punitiva della sanzione amministrativa permette l'equiparazione della sanzione amministrativa a quella penale, con conseguente applicazione del principio della retroattività in bonam partem (art. 2, comma 2,*

c.p.). Per effetto dell'introduzione della norma, sotto il profilo sanzionatorio, più mite, si potrà pertanto procedere direttamente all'irrogazione della sanzione così come rimodulata dalla novella legislativa (iura novit curia), restando valido il procedimento di notifica delle diffide già operata dall'Istituto".

Va peraltro evidenziato che dal Dossier n. 93 del Servizio studi della Camera e del Senato, presente nei già citati lavori di conversione del D.L. n. 48/2023, viene data evidenza di tale questione. In particolare, si legge nel citato documento che *"considerato che nell'ordinamento, per le sanzioni amministrative, tale principio di retroattività in bonam partem è posto – come rilevato anche nella sentenza della Corte costituzionale n. 193 del 6-20 luglio 2016 – solo nell'ambito di alcune discipline specifiche, come quella tributaria, quella valutaria e quella sulla responsabilità amministrativa degli enti privati in relazione a reati, invita a valutare l'opportunità di definire in termini espliciti tale profilo transitorio".*

ISTRUZIONI

Va dato rilievo al tempestivo intervento dell'INPS, che nel messaggio n. 1901 del 23 maggio 2023 ha ritenuto vada data rilevanza alla citata volontà del legislatore, contenuta nella relazione al D.L. n. 48/2023, e confermato quanto aveva già anticipato il Direttore Generale Vicario, Antonio Pone, intervenuto il 18 maggio 2023 sulla WebTv dei Consulenti del Lavoro, ovvero che il regime più favorevole del quadro sanzionatorio in parola sia da ritenersi applicabile retroattivamente. L'Istituto, infatti, ritiene sostenibile un'equiparazione della sanzione amministrativa a quella penale, con conseguente applicazione del già citato principio della retroattività *in bonam partem* e fornisce precise indicazioni agli uffici competenti sulle procedure da adottare, anche disponendo la rideterminazione in via di autotutela delle sanzioni amministrative già applicate secondo i nuovi parametri.

NOTIFICA DELLE VIOLAZIONI

Oltre alle modifiche indicate, l'art. 23, comma 2, del D.L. n. 48/2023 introduce una disciplina speciale per la notifica delle violazioni, espressamente in deroga al procedimento previsto dall'art. 14 della legge n. 689/1981 che, come noto, è di competenza dell'INPS. Più specificamente, è ora previsto che per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi devono essere notificati, in deroga all'art. 14 della legge n. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Pertanto, alle violazioni relative ai periodi di omissione precedenti continua ad applicarsi il citato art. 14 in cui è previsto, come noto, un termine perentorio di novanta giorni dall'accertamento (trecentosessanta per i residenti all'estero) per la notifica della violazione agli interessati, ove questa non sia stata contestata immediatamente. Tali termini sono perentori e pertanto, qualora l'Istituto non proceda entro i termini indicati alla notificazione

dell'omissione, la successiva ordinanza ingiunzione notificata al datore di lavoro è da considerarsi illegittima.

RIDUZIONE CUNEO FISCALE: ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'articolo 39 del decreto incrementa ulteriormente, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, la misura dell'esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto in via eccezionale per il 2022 dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, e peraltro già oggetto di riproposizione, con incremento in presenza di talune condizioni, ai sensi dell'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, per i periodi di paga da gennaio 2023 a dicembre 2023.

In particolare, la misura dell'esonero, rideterminata dalla citata legge n. 197/2022, è incrementata di quattro punti percentuali, anche se questa volta senza effetti sul rateo di tredicesima mensilità. Le regole che disciplinano l'esonero di cui all'art. 39 del D.L. n. 48/2023 sono quelle già previste dall'art. 1, comma 121, legge n. 234/2021, cui rinviava la suddetta legge n. 197/2022 (salvo la già citata esclusione dell'incremento sul rateo di tredicesima) anche se – come già rilevato – quest'ultima disposizione, nel riproporre l'esonero anche per i periodi di paga 2023, ne ha previsto l'incremento di un punto percentuale, a condizione che l'importo della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non sia eccedente l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità.

Come noto, il citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021 fissa invece, quale condizione per il diritto all'esonero, che la retribuzione imponibile parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità. Facendo un breve *excursus* riepilogativo delle sopravvenute disposizioni in materia:

- l'esonero in parola è stato introdotto in via eccezionale dalla legge n. 234/2021, che lo ha previsto per i periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022 nella misura originaria di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile parametrata su base mensile per tredicesima mensilità non eccedesse l'importo mensile di 2.692 euro maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità;
- con l'articolo 20 del decreto-legge 9 agosto 2022, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, è stato incrementato di 1,2 punti dai periodi di paga da luglio 2022 a dicembre 2022 per un totale, pertanto, di 2 punti percentuali;
- con l'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è stato introdotto, sempre in via eccezionale, per i periodi di paga da gennaio 2023 a dicembre 2023,

nella misura di due punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile parametrata su base mensile per la tredicesima mensilità non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità; è stato inoltre incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la suddetta retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, sempre maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità;

- l'articolo 39 del D.L. n. 48/2023 ha previsto, infine, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, che la misura determinata ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge n. 197/2022 (v. punto *supra*) è incrementata di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Riepilogando:

Periodo	Limite imponibile mensile	Riduzione percentuale	Effetti sulla tredicesima mensilità	Note
1° gennaio 2022 – 30 giugno 2022	2.692 euro	0,8 punti	Si	
1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022	2.692 euro	2 punti	Si	
1° gennaio 2023 – 30 giugno 2023	1.923 euro	3 punti	Si	
1° gennaio 2023 – 30 giugno 2023	2.692 euro	2 punti	Si	
1° luglio 2023 – 31 dicembre 2023	1.923 euro	7 punti	No	Sulla tredicesima mensilità si applica la riduzione di 3 punti percentuali
1° luglio 2023 – 31 dicembre 2023	2.692 euro	6 punti	No	Sulla tredicesima mensilità si applica la riduzione di 2 punti percentuali

Non cambiano le regole generali che disciplinano l'esonero contributivo, per cui si applicano quelle previste dal più volte citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021 e oggetto di indicazioni di prassi dell'INPS con la circolare n. 43/2022, il

messaggio n. 3499/2022, il messaggio n. 4099/2022 e la circolare n. 7/2023. L'Istituto ha da ultimo diffuso indicazioni per l'applicazione della riduzione dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 con il messaggio n. 1932 del 24 maggio 2023, in cui vengono forniti chiarimenti sulle peculiarità dell'incremento previsto dall'articolo 39 del D.L. n. 48/2023 in ordine, in particolare, al mancato effetto sui ratei di tredicesima mensilità.

A tal fine, laddove la tredicesima mensilità sia corrisposta in un'unica modalità, come generalmente previsto dai contratti collettivi, è sufficiente che il datore di lavoro applichi sulla suddetta quota di mensilità aggiuntiva dovuta la riduzione di 2 o 3 punti percentuali a seconda dell'imponibile contributivo del lavoratore nel mese interessato. Laddove invece la tredicesima sia corrisposta mensilmente, occorre tenere conto degli effetti sulle quote mensili calcolate. In particolare, se il rateo mensile non supera rispettivamente:

- 224 euro (ovvero 2.692 euro/12 mensilità), è applicabile la riduzione di 2 punti percentuali;
- 160 euro (ovvero 1.923 euro / 12 mensilità), è applicabile la riduzione di 3 punti percentuali.

Sull'imponibile del medesimo mese decurtato della quota di tredicesima mensilità, invece, si applica la riduzione di 6 o 7 punti percentuali, a condizione che l'importo non sia superiore, rispettivamente, a 2.692 euro o 1.923 euro. Nell'ipotesi, invece, di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il massimale relativo alla tredicesima mensilità va calcolato tenendo conto dei ratei maturati fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro (cfr. messaggio INPS n. 3499/2022).

L'Istituto ha altresì chiarito che, ove i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (es. quattordicesima mensilità), la riduzione contributiva potrà essere applicata solo se l'importo, sommato alla retribuzione imponibile del mese di riferimento, non eccede il limite massimo previsto (cfr. messaggio INPS n. 3499/2022). La riduzione si applica mensilmente: di conseguenza, se nel singolo periodo di paga l'imponibile risultasse superiore ai suddetti massimali, l'esonero nel singolo mese non è applicabile (cfr. circolare INPS n. 43/2022).

I massimali vanno applicati, senza alcun riproporzionamento, anche ai casi di rapporti di lavoro a tempo parziale (cfr. circolare INPS n. 43/2022). È utile ricordare che l'esonero riguarda tutti i lavoratori, siano essi dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, a prescindere dalla loro natura imprenditoriale, diversi dal lavoro domestico. Nell'eventualità di una pluralità di rapporti di lavoro instaurati dal dipendente interessato, l'INPS ha chiarito che la norma si applica ai singoli rapporti di lavoro e quindi il datore di lavoro dovrà tenere conto dei massimali previsti indicati nelle distinte ed autonome denunce contributive (cfr. messaggio INPS n. 3499/2022).

L'esonero contributivo spetta a favore del lavoratore per cui non si applicano le condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 e quelle di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 in capo ai datori di lavoro. La riduzione contributiva

non ha alcun impatto sulle prestazioni pensionistiche del lavoratore in quanto è previsto espressamente che resta ferma l'aliquota di computo a tali fini.

4. SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008

Il decreto Calderone, in 5 articoli inseriti nel Capo II, si occupa di *"Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, ..."*. L'articolo 14 è dedicato a diverse modifiche del D.Lgs. 81/08: analizziamo di seguito le più significative modifiche per le organizzazioni lavorative. Nello specifico, in primis, si è voluto precisare una questione, che già più volte nei quindici anni di vita del Testo Unico era emersa, riguardante l'obbligatorietà della nomina del medico competente, necessaria per la collaborazione con il datore di lavoro alla redazione del documento di valutazione dei rischi. La risposta a tale quesito è arrivata da più fronti nel corso del 2023, in prima analisi da parte della Commissione Interpelli (n. 2/2023), che ha chiarito come non debba essere preventivamente nominato il medico competente per procedere alla redazione del documento di valutazione dei rischi, ma collaborerà con il datore di lavoro, esclusivamente ove nominato.

Il decreto Lavoro, sul solco tracciato dalla Commissione, ha ribadito che tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente, sanciti dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08, vi sia la nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa *"e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi"*. Questa importante precisazione fa ricadere sul datore di lavoro la responsabilità di valutare (e di indicarlo nel Documento di Valutazione dei Rischi) se all'interno della propria organizzazione lavorativa vi siano rischi per i quali si renda necessario procedere alla sorveglianza sanitaria obbligatoria per i lavoratori e, conseguentemente, alla nomina del medico competente. In merito al medico, viene poi accentuato ancor di più dalle nuove previsioni il suo ruolo di verificatore dello stato di salute dei lavoratori nel rilascio dell'idoneità alla mansione. Viene infatti previsto che in occasione di una prima visita medica svolta nei confronti di un lavoratore in fase di assunzione, il medico abbia l'obbligo di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente medico al fine di tenerne conto per il rilascio della relativa idoneità. Si è cercato in questo modo di prevedere un *"passaggio di consegne"* riguardante la storia sanitaria del lavoratore al fine di tutelarne al meglio la salute e l'integrità fisica.

Potrebbe essere utile specificare, in sede di conversione, se tale obbligo sussista in effetti esclusivamente in fase di assunzione o anche in fase successiva. Questa situazione si potrebbe infatti realizzare quando il lavoratore neoassunto viene inizialmente adibito a mansioni non a rischio per le quali non sia prevista alcuna sorveglianza sanitaria e, successivamente, al cambio di mansioni che comportino un rischio per la salute o per la

sicurezza, il medico si ritrovi un lavoratore non più neo-assunto, per il quale svolge effettivamente una prima visita per il rilascio dell'idoneità alla mansione.

Un ultimo obbligo a carico del medico competente riguarda la possibilità di una sua assenza per gravi e motivate ragioni, per la quale dovrà comunicare al datore di lavoro il nominativo di un suo sostituto che abbia i requisiti professionali per ricoprire *pro tempore* il suo incarico. È consigliabile che tale comunicazione, obbligatoriamente scritta, sia effettuata preventivamente in quanto, purtroppo, in alcuni casi le circostanze gravi che impediscono di svolgere l'incarico sono anche situazioni improvvise che non lasciano il tempo di potersi organizzare. Il decreto Calderone interviene poi in merito alla formazione delle figure aziendali (lavoratori, dirigenti, preposti, ecc.) con l'obiettivo di evitare possibili situazioni di elusione, con simulazioni di attività formative mai svolte, con conseguente rilascio di attestazioni non veritiere. Viene infatti previsto che nell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano di cui si rimane in attesa dal giugno 2022, venga anche previsto il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento. Tali obblighi di accertamento e verifica ricadono, sempre da previsione legislativa, sia sui soggetti che erogano la formazione che sui soggetti destinatari della stessa. In conseguenza di ciò, i destinatari delle prescrizioni si vedranno investiti dell'importante responsabilità di verifica in merito alle attività formative rispettivamente erogate o ricevute, che dovranno rispecchiare quanto effettivamente previsto dalla normativa vigente.

Il Capo II del decreto Calderone interviene, all'art. 17, in favore dei familiari delle vittime di infortuni occorsi durante le attività di alternanza scuola-lavoro, oggi definite PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) nonché, all'art. 18, con una importante, seppur attualmente momentanea, previsione rivolta alla tutela assicurativa degli studenti e del personale scolastico in generale. Nello specifico, l'art. 17 prevede la costituzione di un Fondo per i familiari delle vittime di infortuni occorsi durante le attività didattiche di apprendimento. Tale copertura interessa gli infortuni occorsi dal 1° gennaio 2018 agli 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. Vengono stanziati € 10.000.000 per l'anno in corso e € 2.000.000 per gli anni successivi al primo, prevedendo la cumulabilità con l'assegno *una tantum* corrisposto dall'INAIL ai soggetti assicurati.

I requisiti, le modalità di accesso e la quantificazione degli importi da erogare verranno specificati con l'emanazione di un decreto interministeriale entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge. Sempre all'art. 17 del decreto Calderone, si specifica che le aziende che si iscrivono volontariamente al "Registro nazionale per l'alternanza" avranno anche l'obbligo di integrare il proprio Documento di valutazione dei rischi con una appendice rivolta alle misure di prevenzione e di protezione specifiche degli studenti. L'integrazione del DVR dovrà essere consegnata all'istituto scolastico e farà parte

integrante della Convenzione firmata tra le parti. Il Capo II si conclude con l'art. 18, che va a modificare il Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Al momento è prevista solo per il prossimo anno scolastico 2023/2024, al fine di valutarne l'impatto, l'estensione della tutela assicurativa presso l'INAIL degli studenti e del personale scolastico anche per le attività di insegnamento-apprendimento effettuate nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. L'obiettivo è di tutelare gli studenti e il personale del sistema nazionale di istruzione e formazione per tutte le tipologie di attività da essi svolte e non solo per gli eventi strettamente correlati alle attività esperienziali tecnico-scientifiche o di esercitazioni pratiche.

La modifica apportata è molto dettagliata in ordine ai soggetti coinvolti e comprende, ad esempio, il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale, dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, gli esperti esterni impiegati nelle attività di docenza, gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali, il personale tecnico-amministrativo e ausiliario, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca, gli istruttori di corsi di qualificazione o ri-qualificazione. Anche l'elencazione degli alunni e degli studenti è dettagliata e comprende, per esempio, coloro che frequentano le scuole del sistema nazionale di istruzione e le scuole non paritarie, nonché il sistema di istruzione e formazione professionale, i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore, le università e le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, ma la copertura assicurativa è limitata agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali e nelle loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle Istituzioni indicate.

Dipartimento Scientifico
 **Fondazione Studi
 Consulenti del Lavoro**
 Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di
Luca De Compadri (*coordinamento*)
Massimo Braghin
Giuseppe Buscema
Simone Cagliano
Mario Cassaro
Carlo Cavalleri
Francesco Duraccio
Massimiliano Fico
Dario Fiori
Giovanni Marcantonio
Mauro Marrucci
Paola Martinucci