



# Decreto Lavoro

## Scheda di lettura e commento Cisl

**DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48**

**“Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”**

---

### SOMMARIO

<b>PRESENTAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>SCHEDA DI LETTURA E COMMENTO</b>	<b>3</b>
- Misure di contrasto alla povertà	3
- Mercato del lavoro	9
- Misure in materia di previdenza	13
- Fisco	14
- Salute e Sicurezza	15
- Ulteriori misure di politiche sociali	16
- Infrastrutture e Trasporti	17

## PRESENTAZIONE

*Nella Gazzetta Ufficiale n.103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il testo del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n.48 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" ("Decreto lavoro").*

*Si tratta di un provvedimento articolato che interviene su diverse materie. La nostra valutazione di merito, pertanto, non è omogenea su tutti i titoli.*

*In particolare, consideriamo positivo l'ulteriore taglio del cuneo contributivo, coerente con le nostre rivendicazioni già avanzate a dicembre 2022. Una misura provvisoria, che va rafforzata, resa strutturale e collegata ad un patto fiscale da costruire insieme alle parti sociali.*

*Valutiamo positivamente anche l'estensione al 2023 della soglia di esenzione a 3.000 euro dei fringe benefit. Anche in questo caso, però, riteniamo opportuno rendere strutturale il beneficio, collegandolo saldamente alla contrattazione collettiva.*

*Tra le novità importanti, segnaliamo inoltre l'intervento sulla sicurezza per i ragazzi che sono in alternanza scuola-lavoro. Così come valutiamo positivamente i 30 milioni che vengono riconosciuti ai Caf per la gratuità dei servizi Isee.*

*In merito ai contratti a termine, consideriamo giusta la direzione di affidare durate, proroghe e rinnovi alla contrattazione collettiva. Resta ferma la nostra richiesta di rimodulare il costo del contratto a termine perché risulti più oneroso per i datori rispetto al contratto a tempo indeterminato, destinando quegli oneri in più ad un fondo nazionale per sostenere la previdenza dei giovani.*

*Quanto all'estensione della possibilità di utilizzo del contratto di prestazione occasionale, importante precisare che la modifica è limitata a specifici ambiti e che, a differenza dei vecchi voucher, l'utilizzo viene ancorato alla piattaforma Inps, così da consentirne la piena tracciabilità. Tuttavia, averne esteso il ricorso anche a realtà produttive di più ampie dimensioni rischia, a nostro avviso, di disincentivare l'impiego di lavoratori con tipologie contrattuali standard.*

*Sull'assegno di inclusione, che da gennaio 2024 prenderà il posto del reddito di cittadinanza, ribadiamo la necessità di rafforzare i sussidi ed estendere la platea dei beneficiari.*

*Da consolidare anche l'intervento sugli occupabili: occorre una forte spinta sulle politiche attive, sulla formazione e sulla riqualificazione. Questo sarebbe il grande investimento necessario per governare l'eccessivo disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, con un intervento incisivo a partire dal territorio.*

*L'auspicio è che, anche attraverso nostre specifiche proposte di emendamento, il percorso parlamentare apporti tutti quei correttivi necessari a migliorare il provvedimento.*

*A seguire, la scheda di lettura degli elementi qualificanti del decreto con le relative note sintetiche di commento.*

## SCHEDA DI LETTURA E COMMENTO

### DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48 Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro

#### Misure di contrasto alla povertà

##### Assegno all'inclusione - Art. 1

Istituisce a partire dal 2024 una nuova misura di contrasto alla povertà e di inclusione socio-lavorativa condizionata alla prova dei mezzi in sostituzione del Reddito di Cittadinanza.

##### Beneficiari - Art.2

I nuclei nei quali vi sia almeno un componente disabile (come da definizione del Dpcm 159/2013), o minorenni, o con almeno 60 anni di età e che risponda ad una serie di requisiti anagrafici ed economici.

##### Requisiti anagrafici

Il richiedente deve essere cittadino italiano o dell'Unione Europea, o familiare e titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, o cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, o titolare dello status di protezione internazionale (dlgs 251/2007); deve inoltre essere residente in Italia da almeno cinque anni di cui gli ultimi due in modo continuativo; la residenza in Italia è richiesta anche per gli altri componenti del nucleo che concorrono alla scala di equivalenza.

##### Requisiti economici

Il nucleo familiare deve essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti.

- Un valore Isee inferiore a 9.360 euro.
- Un reddito familiare a fini Isee (fatta eccezione per i redditi provenienti da misure di contrasto alla povertà, esclusi i trattamenti assistenziali già dentro l'indicatore ed inclusi invece i trattamenti in corso di godimento<sup>1</sup>, con eccezione delle prestazioni non soggette alla prova dei mezzi) inferiore a 6.000 euro (a 7.560 euro se nel nucleo vi sono solo componenti di almeno 67 anni, o ve ne è uno con tale età insieme ad altri disabili gravi o non autosufficienti). Questi limiti sono aumentati con una "scala di equivalenza" che varia in base alla consistenza e alle fragilità interne al nucleo familiare: ad una base di 1 si aggiunge +0,5 per ogni componente disabile (come definito nell'allegato 3 del Dpcm 159/2013), +0,4 per ciascun componente con età pari o superiore a 60 anni, +0,4 per ciascun componente con "carichi di cura" (per la presenza di un minore con meno di tre anni, o di tre o più figli minori, o di una persona con disabilità), +0,15 per i primi due figli minori, +0,10 per ciascun altro figlio minore. La scala di equivalenza ha un tetto massimo a 2,2 che diventa 2,3 se vi è un componente con disabilità grave o non autosufficienza. Non sono incluse nella scala di equivalenza le persone che si trovano in strutture a totale carico dello stato né quelle che interrompono il periodo di residenza (di almeno due mesi in maniera continuativa o di almeno quattro mesi in maniera non continuativa).
- Un patrimonio immobiliare non superiore a 30.000 euro (con una franchigia per l'abitazione principale di 150.000 euro).

---

<sup>1</sup> Alcuni trattamenti, come ad esempio l'assegno unico e Universale sono comunque esclusi dal computo. Per il dettaglio di questi si rimanda al testo del Decreto (art. 2, comma 7).

- Un patrimonio mobiliare (conto corrente, titoli ecc.) non superiore a 6.000 euro per una persona, 8.000 euro per due persone, 10.000 euro per tre o più persone, incrementato di +1000 euro per ogni figlio successivo al secondo e per i componenti con disabilità (+5.000 per la disabilità media; +7.500 per la disabilità grave o la non autosufficienza).
- Nessun componente del nucleo deve possedere autoveicoli (di cilindrata superiore a 1600cc) o motoveicoli (di cilindrata superiore a 250cc) acquistati negli ultimi 3 anni (esclusi i veicoli per disabili), né navi o imbarcazioni da diporto, né aeromobili.

Non hanno diritto all'Assegno i nuclei nei quali vi è un componente che nei 12 mesi antecedenti alla sua richiesta si è dimesso volontariamente dal lavoro senza giusta causa o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (Legge 604/1966), nonché coloro che hanno problemi pendenti con la giustizia (indicati nella lettera "d" del comma 2).

### **Beneficio economico - Art. 3**

L'importo dell'Assegno su base annua è determinato dall'integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000 euro (o 7.560 euro se nel nucleo vi sono solo componenti di almeno 67 anni, o ve ne è uno con tale età insieme ad altri disabili gravi o non autosufficienti) moltiplicata per la suddetta "scala di equivalenza" in base alla tipologia del nucleo avente diritto. I nuclei familiari in affitto, con contratto regolarmente registrato, hanno diritto ad una ulteriore integrazione al reddito a copertura di tale affitto fino ad un importo massimo pari a 3.360 euro annui (o 1.800 euro se nel nucleo vi sono solo componenti di almeno 67 anni, o ve ne è uno con tale età insieme ad altri disabili gravi o non autosufficienti).

La durata della prestazione è pari a 18 mesi, ma può essere rinnovata senza limiti ogni 12 mesi successivi. La prestazione tuttavia viene sospesa per un mese in occasione di ogni rinnovo.

Il beneficio economico non può comunque essere inferiore a 480 euro annui ed è esente da Irpef.

Nel caso venga intrapreso un nuovo lavoro dipendente da parte di un componente del nucleo beneficiario è necessario dichiararlo e l'importo dell'Assegno verrà aggiornato in base al reddito percepito ma vi sarà una franchigia pari a 3.000 euro, ovvero fino a tale importo il nuovo reddito non verrà conteggiato. Nel caso in cui invece venga intrapreso un lavoro autonomo o un'attività di impresa, oltre alla franchigia di cui sopra il beneficiario potrà continuare a disporre dell'assegno con il medesimo importo ricevuto in precedenza per due mesi oltre l'inizio del lavoro, periodo dopo il quale il nuovo reddito verrà conteggiato per la determinazione del beneficio. La franchigia di 3.000 euro vale anche in caso di partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro che prevedano indennità o benefici di partecipazione.

Entro 15 giorni il beneficiario deve comunque comunicare la variazione della condizione lavorativa e i redditi ad essa collegati, così come deve effettuare una nuova dichiarazione ISEE entro un mese qualora vi siano variazioni nel nucleo familiare, pena la decadenza dal beneficio.

### **Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio - Art. 4**

La prestazione può essere richiesta direttamente all'INPS con modalità telematiche o attraverso il Patronato. Dopo la verifica da parte dell'INPS del rispetto dei requisiti per il richiedente, l'istituto informa il medesimo che per poter ricevere il beneficio deve effettuare l'iscrizione presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIIL), per sottoscrivere un patto di attivazione digitale, autorizzando allo scopo la trasmissione dei dati ai Centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli altri enti autorizzati (dlgs 276/2003) nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro (dlgs 150/2015).

Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di attivazione del patto digitale.

Il percorso d'inclusione viene attivato tramite la piattaforma digitale attraverso l'invio dei dati del nucleo familiare ai servizi sociali del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti del nucleo con bisogni complessi, entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto digitale, i beneficiari devono presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali e successivamente devono aggiornare la loro posizione ogni 90 giorni presentandosi presso i medesimi o al Patronato, pena la sospensione del beneficio economico. Nell'ambito della valutazione multidimensionale dei bisogni i servizi sociali inviano ai centri per l'impiego i componenti del nucleo con età compresa tra 18 e 59 anni abili al lavoro a meno che non abbiano carichi di cura per la sottoscrizione di un Patto di servizio entro 60 giorni. I firmatari di tale patto

sono poi tenuti a presentarsi ogni 90 giorni ai CPI per l'aggiornamento della loro condizione, pena la sospensione del beneficio.

Il beneficio economico è erogato attraverso la "Carta di inclusione" (che viene consegnata negli uffici del gestore del servizio) con le medesime modalità della Carta acquisti (Legge 133/2008). Oltre ad essere usata per le medesime esigenze della carta acquisti, la nuova carta può essere usata per prelevare un massimo di 100€ (moltiplicati per la scala di equivalenza) al mese nonché per pagare il canone di locazione.

### **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SSIL - Art. 5**

Viene istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il SSIL che consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali che servono alle finalità connesse con l'introduzione dell'Assegno d'inclusione. La piattaforma è volta ad agevolare la ricerca di lavoro da parte dei beneficiari e a fornire tutte le informazioni utili allo scopo, nonché quelle relative a tirocini, corsi di formazione o altre attività anche in relazione alle capacità e alle esperienze dei beneficiari, nonché ad aggiornare i medesimi sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal progetto personalizzato.

### **Percorso personalizzato d'inclusione sociale e lavorativa - Art. 6**

Prevede che i soggetti dopo aver aderito al patto di attivazione digitale debbano seguire un apposito percorso di inclusione sociale o lavorativa. Tale percorso sarà personalizzato e stabilito a seguito dell'analisi multidimensionale condotta dagli operatori del servizio sociale del comune e/o dell'ambito territoriale di appartenenza, se necessario anche attraverso un'equipe multidisciplinare (formata da operatori dei servizi territoriali per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione, che operano anche in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore).

Se viene sottoscritto un patto di servizio personalizzato, esso può prevedere l'adesione a percorsi formativi del programma nazionale GOL del PNRR.

I componenti maggiorenni del nucleo con responsabilità genitoriale sono tenuti a seguire tutte le indicazioni relative al percorso personalizzato, purché non abbiano carichi di cura (minori di tre anni di età, tre o più figli minori di età, componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza) o siano già occupati, o frequentanti un regolare corso di studi. Sono anche esonerati dagli obblighi: i componenti titolari di pensione diretta o con età pari o superiore a 60 anni, i disabili e i componenti affetti da patologie oncologiche.

I servizi per la definizione dei suddetti percorsi nonché i sostegni costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.

Gli interventi operati ed i servizi ad essi connessi sono finanziati con la quota residua del Fondo Povertà, che viene ripartita tra gli ambiti territoriali delle Regioni (prevista nel dlgs 147/2017) con un apposito decreto del MLPS in accordo con il MEF.

### **Controlli - Art. 7**

Indica coloro che sono responsabili dei controlli sulla misura nonché le loro funzioni a riguardo, e che il MLPS con l'INL elaborerà un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione, con misure di contrasto e la strategia dell'attività ispettiva, i criteri per il monitoraggio dei suoi esiti, gli obiettivi annuali da conseguire, nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali.

### **Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare - Art. 8**

Le sanzioni previste restano assai severe come quelle già oggi contenute nel RdC: da due a sei anni di reclusione per omessa o falsa trasmissione di informazioni volte a ricevere indebitamente l'Assegno di inclusione o il Supporto per la formazione e il lavoro; da uno a tre anni di reclusione per chi non comunica le variazioni di reddito o di patrimonio rilevanti per il mantenimento del beneficio. Alla condanna in via definitiva corrisponde anche la decadenza dal beneficio e la restituzione di quanto indebitamente percepito. Vi sono altri casi nei quali il nucleo beneficiario perde il beneficio, ovvero se uno dei componenti: non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo; non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato; non partecipa alle

iniziative previste dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato; non accetta se attivabile, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9; non comunica eventuali variazioni della sua condizione economica o lavorativa, ovvero effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore; non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare; viene trovato a svolgere attività di lavoro, senza averlo mai comunicato. Salvo che nei casi di condanna, trascorsi almeno sei mesi altri componenti della famiglia possono nuovamente richiedere la prestazione.

Si prevede che i Comuni siano responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici utili per individuare omissioni o dichiarazioni mendaci rese per l'ottenimento dell'Assegno di Inclusione. Il mancato o il non corretto espletamento dei controlli o la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza del beneficio, comportano la responsabilità amministrativo-contabile del personale degli enti interessati. Inoltre la norma prevede che tali condotte siano valutate anche ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare.

### **Offerte di Lavoro e compatibilità con l'Assegno d'Inclusione - Art. 9**

I componenti del nucleo che riceve l'Assegno di inclusione presi in carica dai servizi per il lavoro devono accettare un'offerta di lavoro che sia congiuntamente: a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale o alternativamente a tempo determinato, anche in somministrazione, dove il luogo di lavoro non dista più di 80km dal domicilio; a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno; con retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

Se il rapporto di lavoro ha una durata tra uno e sei mesi l'Assegno d'inclusione è sospeso per tale periodo e riprende successivamente fino alla durata di fruizione del beneficio ed il reddito da lavoro non si computa nel calcolo del medesimo.

### **Incentivi - Art. 10**

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, comprese le trasformazioni da tempo determinato, o con contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero del 100% dei complessivi contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo maggiorato da sanzioni, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

In caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero del 50% dei complessivi contributi previdenziali, nel limite massimo di 4.000 euro su base annua.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL. Alle agenzie per il lavoro è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo. Agli enti e imprese sociali autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per assunzioni a tempo indeterminato o pari all'80% in caso di assunzione a tempo determinato. Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato prevede che tali soggetti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma 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.

Gli incentivi sono compatibili con quelli vigenti per le assunzioni di giovani, donne, disabili.

## **Coordinamento, monitoraggio e valutazione - Art. 11**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è responsabile del monitoraggio dello strumento ed effettua, sentito l'ANPAL un rapporto annuale sull'attuazione dell'Assegno all'Inclusione. Il Ministero è altresì responsabile della valutazione che viene effettuata in collaborazione con l'apposito Comitato scientifico (già previsto nel DL 4/2019), con l'INPS, con L'ANPAL e l'Anpal Servizi. La cabina di regia già creata con il dlgs 147/2017 s'intende istituita per l'Assegno all'Inclusione.

E' inoltre istituito un Osservatorio sulle povertà, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, a cui partecipano, oltre alle istituzioni competenti e ai componenti il Comitato scientifico, rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti.

## **Supporto per la formazione ed il lavoro - Art. 12**

E' istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro, una 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, compreso il servizio civile universale, per il quale gli enti preposti possono riservare quote in deroga ai requisiti di partecipazione, e compresi i progetti utili alla collettività.

La misura è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. Può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza. Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

L'interessato deve essere in possesso degli stessi requisiti già visti per l'Assegno di inclusione, tranne il valore Isee che, come visto, è più basso. Nella richiesta, da effettuarsi con le modalità telematiche, rilascia la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro. Viene poi convocato dai servizi per il lavoro competenti per la stipula del patto di servizio personalizzato, nel quale deve indicare, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione. Il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai servizi al lavoro e ai percorsi formativi previsti dal Programma GOL.

A seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma digitale, l'interessato può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento, essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati accreditati, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali, oppure individuare autonomamente progetti di formazione, dandone immediata comunicazione attraverso la piattaforma.

In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, l'interessato riceve una indennità di partecipazione pari ad un importo mensile di 350 euro, erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'INPS.

L'interessato è tenuto ad aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, almeno ogni novanta giorni, ai servizi competenti, anche in via telematica, della partecipazione a tali attività. In mancanza di conferma, il beneficio è sospeso.

Per i beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro tra 18 e 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione è obbligatoria la frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione.

Al Supporto per la formazione e il lavoro si applicano le stesse disposizioni valide per l'Assegno di inclusione, in particolare quelle relative alla franchigia in caso di occupazione dipendente, all'avvio di una attività autonoma e alla partecipazione a percorsi di politica attiva che prevedano indennità, all'obbligo di comunicazione relativo a modifiche del nucleo familiare o della situazione lavorativa o pensionistica, alle cause di decadenza.

Con decreti ministeriali, per i beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro e dei componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, sono individuate le misure per il coinvolgimento dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione, la loro remunerazione e le modalità di

monitoraggio della misura. In caso di criticità nell'attuazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali attiva specifici interventi di tutoraggio, fermi restando i poteri sostitutivi previsti dalla normativa vigente.

### **Disposizioni transitorie, finali e finanziarie - Art. 13**

Si prevede che i beneficiari del reddito di Cittadinanza presi in carico nei primi sette mesi del 2023 dai servizi sociali in quanto non attivabili al lavoro continuino a ricevere il beneficio fino a dicembre 2023 (invece che vederselo sospeso o ad agosto 2023 come prevede la Legge di Bilancio).

Si prevede che solo le persone che hanno firmato un patto per il lavoro o per l'inclusione sociale, debbano essere inserite in una misura di politica attiva da parte dei comuni o dei Cpl anche inferiore ai sei mesi (previsti invece nell'ultima Legge di Bilancio) oppure "nelle attività previste per il percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale".

I commi dall'8 al 15 indicano l'entità dello stanziamento finanziario e delle possibili coperture delle nuove misure. Dalla lettura di questi e della relazione tecnica emerge che: l'Assegno d'inclusione, al netto degli incentivi contributivi concessi alle imprese nonché degli effetti fiscali dovrebbe avere un costo di 5,6 miliardi nel 2024 che aumenterebbero gradualmente fino a raggiungere i 6,2 miliardi nel 2033; il Supporto per la formazione ed il lavoro dovrebbe costare 122 milioni nel 2023, 1,4 miliardi per ognuno degli anni 2024-25 e successivamente un importo sensibilmente ridotto che a regime nel 2033 si attesterebbe su meno di 600 milioni; infine 384 milioni verrebbero destinati nel 2023 al percepimento del beneficio fino a dicembre per coloro che sono stati presi in carico dai servizi sociali. Il costo complessivo delle misure dunque sarebbe: circa 500 milioni nel 2023; oltre 7 miliardi annui nel biennio 2024-25; poi il costo scenderebbe ogni anno fino a 6,5 miliardi nel 2027, per poi aumentare gradualmente fino a circa 6,8 miliardi nel 2033.

### **Commento**

*L'Assegno d'inclusione prevede una misura categoriale, abbandonando il principio del reddito minimo, destinata a quelle famiglie in povertà nelle quali siano presenti minori, disabili o persone con età pari almeno a 60 anni. Le prime stime dimezzerebbero la platea rispetto all'RdC. Riteniamo che questo passaggio necessiti di un'attenta riflessione prima di essere attuato, così come solleva qualche perplessità la riduzione delle risorse destinate per il contrasto alla povertà, che, tenendo conto dell'effettivo take-up delle nuove misure introdotte, potrebbe anche risultare più ingente di quella indicata. Pur riprendendo in parte la struttura dell'RdC, quella dell'Assegno d'inclusione presenta rilevanti differenze, con sensibili effetti anche in termini di beneficio, che resta legato alla quantità e all'età dei figli.*

*Lo sganciamento della misura dall'Assegno unico determina di fatto un positivo aumento del beneficio in favore dei figli minori; ma la certezza di un guadagno si ha solo nel caso in cui nel nucleo vi sia un componente con carichi di cura ed i figli siano tutti minori.*

*La soglia reddituale per le famiglie in affitto è più bassa nella nuova misura con conseguente riduzione della platea degli aventi diritto. Non è poi prevista l'indicizzazione dell'Assegno che pure era stata inclusa nello schema iniziale della misura. Permane dunque uno dei principali difetti dell'RdC, che determinerebbe in futuro una riduzione più o meno sostanziale del beneficio in termini reali a seconda dell'evoluzione dell'inflazione.*

*In merito all'offerta congrua, va poi garantito il rispetto pieno dell'Art.36 della Costituzione, che richiama il diritto a percepire un salario "sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".*

*Positivo l'allentamento del vincolo anagrafico sulla residenza per gli stranieri, permettendo loro un più facile accesso alla misura. Così come è apprezzabile l'estensione della franchigia di 3.000 euro a tutte le tipologie lavorative, che permetterebbe un cumulo del reddito da lavoro col beneficio, sebbene riterremmo opportuno non limitarla solo ai nuovi lavori bensì estenderla anche a quelli in essere, evitando iniquità orizzontali nei confronti dei working-poor. Condivisibile è anche la scelta, parimenti auspicata dalla Cisl, di ammettere la sospensione temporanea del sussidio per poi riattivarlo dopo impieghi di lavoro a termine.*

*L'auspicio è che l'iter parlamentare consolidi ora le dotazioni e strumenti a sostegno della povertà, con particolare riferimento alle famiglie. È inoltre necessario e urgente rafforzare, attraverso adeguati investimenti, l'architettura di politiche attive universali, qualificate, ben coordinate, che presuppongono il rilancio dei Cpl, una forte sinergia con le reti*

*della sussidiarietà, della formazione accreditata, della bilateralità, un modello di promozione del lavoro che segua la persona in ogni fase di transizione garantendo percorsi di apprendimento lungo l'arco della vita, sostegno al reddito, orientamento nel mercato del lavoro in ogni territorio.*

*Il sistema sanzionatorio continua ad essere particolarmente severo e su questo principio concordiamo, chiedendone però l'estensione per altre frodi ai danni dello Stato, che generano danni erariali ingenti, come l'evasione fiscale e contributiva, e, in particolare, per gli imprenditori responsabili di gestire rapporti di lavoro sommerso.*

*Non è più permessa la richiesta delle domande di prestazione presso il sistema dei Caf, che invece negli anni hanno dimostrato di aver garantito un efficace servizio sussidiario nei confronti dei richiedenti.*

## **Mercato del lavoro**

### **Contratti a termine - Art.24**

Si interviene sulle causali necessarie per poter stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi, o per prorogare oltre tale termine o rinnovare un contratto, mentre per i contratti di durata fino a 12 mesi non viene apportata nessuna modifica rispetto alla normativa vigente, pertanto non occorre causale. Rimangono anche invariate le norme su durate e percentuali massime.

Ai sensi della nuova normativa si può stipulare un contratto di durata superiore a 12 mesi:

- nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a tutti i livelli
- in assenza di contrattazione collettiva, in via transitoria fino al 30.04.24, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- per sostituzione di altri lavoratori.

E' appena il caso di segnalare che viene anche abrogato l'art 19, comma 1.1 del Dlgs 81/15 (la norma che consentiva di stipulare il primo contratto di durata superiore a 12 mesi con causali collettive, peraltro scaduta il 30 settembre 2022).

La causale contrattuale non si applica ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché tra università private, 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 al decreto "Dignità" (contratto a termine senza causale fino a 36 mesi).

Vale la pena ricordare che quanto previsto per i contratti a termine ha effetti anche sull'assunzione a termine nell'ambito di un contratto di somministrazione.

### **Commento**

*La norma affida le causali per stipulare contratti di durata superiore a 12 mesi alla sola contrattazione collettiva a tutti i livelli, sottoscritta da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rispecchiando quella che da sempre è la posizione della Cisl.*

*Le causali contrattuali vanno a sostituire le causali del Decreto Dignità, eccessivamente rigide e di conseguenza causa di un effetto "boomerang" per i lavoratori che, allo scadere dei 12 mesi, sono stati spesso sostituiti con l'assunzione di altri lavoratori a termine.*

*Tuttavia è problematica la norma transitoria che introduce, fino al 30.04.24, una causale di legge amplissima ("esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti" individuali) che, per la sua genericità, può dar luogo ad abusi rischiando di tornare ad alimentare il contenzioso giudiziario.*

*È da precisare che il decreto Sostegni bis (che è legge dal giugno 2021) già affida alla contrattazione collettiva l'individuazione delle causali per proroghe e rinnovi, anche se non per il primo contratto a termine superiore ai 12 mesi; pertanto sarebbe sufficiente una fase transitoria più breve.*

*Per la Cisl né la attuale normativa, né le modifiche apportate dal decreto in esame giustificano le critiche da parte di chi vede nei contratti a termine uno strumento di precarietà.*

*Tuttavia si registra un elevato numero di contratti di breve durata che, se da una parte contribuiscono ad innalzare la percentuale di assunzioni a termine dando l'impressione di un numero di lavoratori coinvolti più elevato del numero effettivo (mentre in realtà ad un lavoratore in un anno spesso corrisponde l'attivazione di più contratti a termine di breve durata), dall'altra espongono i lavoratori ad insicurezza e discontinuità lavorativa.*

*Fermo restando che i contratti brevi sono concentrati in alcuni settori e ad essi spesso connaturati (es. spettacolo), la Cisl sostiene da sempre l'esigenza di rimodulare il costo del contratto a termine per il datore (oggi pari, indipendentemente dalla durata, all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, più lo 0,5% ad ogni rinnovo) in modo inversamente proporzionale alla sua durata, per cui più è breve il contratto, maggiore dovrà essere il costo del suo utilizzo. Riteniamo altresì che le maggiori risorse che se ne ricaverebbero, potrebbero essere destinate al finanziamento di un fondo nazionale per sostenere la previdenza dei giovani.*

### **Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale - Art.37**

Per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento viene allargata la possibilità di utilizzo del contratto di prestazione occasionale (modificando l'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96):

- fermo restando il limite di 10.000 euro annui per ciascun utilizzatore, con riferimento ai compensi della totalità dei prestatori, per i settori di cui sopra la soglia viene elevata a 15.000 euro;
- fermo restando in via generale il divieto per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, esclusivamente per i settori di cui sopra la soglia di utilizzo viene innalzata a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

### **Commento**

*L'impatto della modifica è limitato a specifici ambiti. Infatti, a dispetto della rubrica dell'articolo, non si riferisce all'intero settore turistico, bensì al solo ambito dei congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Tuttavia, pur nella consapevolezza che il contratto di prestazione occasionale, a differenza dei vecchi voucher, è assoggettato a rigorose condizioni di utilizzo ed ancorato alla piattaforma informatica Inps che ne consente piena tracciabilità, averne consentito la possibilità di ricorso a realtà produttive di più ampie dimensioni può disincentivare l'impiego di lavoratori con tipologie contrattuali standard.*

### **Modifiche al decreto su condizioni trasparenti di lavoro - Art.26**

Vengono apportate due modifiche al Decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022 di recepimento della direttiva UE n. 2019/1152 di modifica del Dlgs 152/1997).

In primo luogo si prevede (modificando l'art.1 del Dlgs 152/1997) che tutta una serie di obblighi informativi aggiuntivi che il citato Dlgs 104/2022 aveva previsto a favore dei lavoratori, possano essere adempiuti da parte del datore di lavoro con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie. A tal fine 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.

In secondo luogo viene rettificata (modificando l'art. 1-bis del Dlgs 152/1997) la norma che obbliga il datore di lavoro o il committente a informare il lavoratore dell'utilizzo di algoritmi che forniscano indicazioni rilevanti ai fini del rapporto di lavoro (assunzione o conferimento dell'incarico, gestione o cessazione del rapporto, assegnazione di compiti o mansioni,

indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali), stabilendo che:

- l'informativa è dovuta solo se i sistemi decisionali o di monitoraggio sono "integralmente" automatizzati;
- l'obbligo informativo non si applica ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale (tale norma va a sostituire una norma dal contenuto analogo, probabilmente per ampliarne la portata).

### **Commento**

*L'adempimento degli obblighi informativi a carico del datore di lavoro tramite l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva risponde ad una richiesta che avevamo presentato unitariamente al Ministro del lavoro del precedente Governo in fase di confronto sul recepimento delle Direttiva UE n. 2019/1152.*

*In particolare la possibilità di poter indicare il riferimento della contrattazione collettiva, anche aziendale, con consegna o messa a disposizione del personale, oltre che rappresentare un alleggerimento per il datore di lavoro, costituisce anche un riconoscimento dell'attività svolta dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei relativi contratti collettivi ed un elemento di maggiore visibilità della stessa per i lavoratori. Peraltro tale modalità di adempimento è suggerita dalla stessa Direttiva Ue, che include il rinvio alla legislazione o al contratto collettivo tra le modalità con le quali possono essere assolti gli obblighi informativi.*

*Preoccupano, invece, le due modifiche relative all'informativa sugli algoritmi.*

*La prima modifica infatti, stabilendo che l'informativa è dovuta solo se i sistemi decisionali o di monitoraggio sono "integralmente" automatizzati, riduce la portata dell'obbligo informativo, dal momento che molte piattaforme potrebbero dichiarare di utilizzare sistemi decisionali solo parzialmente automatizzati, ponendosi il problema di come verificare tale dichiarazione.*

*Se si vuole alleggerire l'onere aziendale senza ridurre la tutela, meglio sarebbe mantenere l'informativa estesa a tutti i sistemi automatizzati, prevedendo tuttavia che l'obbligo informativo non debba essere adempiuto verso ogni singolo lavoratore bensì verso le rappresentanze sindacali in azienda e, in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.*

*Quanto all'esonero dall'informativa per i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale, ad evitare che si verifichino ampi spazi di deroga, andrà chiarito che la piattaforma dovrà in ogni caso provare come l'informativa violi il segreto industriale e commerciale.*

### **Fondo nuove competenze - Art. 19**

Il Fondo nuove competenze viene prorogato e incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, delle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo. Grazie alle risorse del Fondo, saranno finanziate le intese sottoscritte dal 2023 se mirate alla crescita ed all'aggiornamento dei lavoratori prevalentemente nel *digital* e nel *green*. Il Fondo continua altresì a finanziare parte della retribuzione oraria e la contribuzione previdenziale ed assistenziale delle ore di lavoro in cui verrà effettuata l'azione formativa, in base alla normativa vigente.

### **Commento**

*Positivo che venga consolidato l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze (seppur senza la quantificazione finanziaria della nuova dotazione complessiva tra finanza di stato e POC SPAO), originariamente figlio dell'emergenza Covid, come una vera e propria politica attiva del lavoro, sempre più legata all'attività dei Fondi interprofessionali per la formazione continua che, a valle di intese specifiche, vedono ormai affermarsi questo strumento come ricorrente rispetto al finanziamento delle specifiche attività formative.*

### **Incentivi all'occupazione dei giovani Neet - Art.27**

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di

somministrazione, e con apprendistato professionalizzante, con esclusione del lavoro domestico, effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani con meno di 30 anni, che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione (Neet), registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”.

L’incentivo è cumulabile con lo sgravio contributivo previsto in legge di bilancio per gli under 36 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, e comunque nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato, ma in caso di cumulo è pari al 20% della retribuzione.

### **Commento**

*Si tratta dell’ennesimo incentivo finanziario alle aziende per le assunzioni, peraltro introdotto per soli 6 mesi in un momento in cui le stesse faticano a trovare tutta una serie di figure, non necessariamente con competenze elevate.*

*Non sottovalutiamo che la misura sia un primo passo per l’attivazione dei Neet, una popolazione giovanile particolarmente fragile che, secondo le rilevazioni ISTAT, è pari a circa 5,7 milioni (5.745.000) di individui a marzo 2023 (nello specifico, 4.252.000 quelli della fascia d’età 15-24 anni e 1.493.000 quelli tra i 25 e i 34 anni), un dato allarmante anche rapportandolo su scala europea, dove nel 2021 la media dei Neet si attestava al 14,3% contro un 24,4% in Italia.*

*Tuttavia la misura di per sé non sembra risolutiva, senza al contempo lavorare sulle competenze, con un programma per inserire i giovani Neet in appositi percorsi di qualificazione e riqualificazione mirati alle esigenze dei mercati del lavoro territoriali.*

*Nell’elaborazione di questo provvedimento è stato preso come target di riferimento quello Europeo in cui la fascia di età dei Neet è generalmente compresa tra i 15 e i 29 anni, mentre l’ISTAT in Italia ha come parametro di riferimento 15-34 anni. Innalzare quindi l’età dei potenziali beneficiari ai Neet under 35 probabilmente avrebbe reso la misura più coerente con la situazione attuale nel nostro Paese.*

*Infine, poiché viene assicurata a questa misura una copertura finanziaria – 80 milioni di euro per il 2023 e 51,8 per il 2024 - a valere sul Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro 2021-2027, sarebbe importante individuare percorsi dedicati per le giovani donne.*

### **Contratto di espansione - Art.25**

Per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione stipulati entro il 31.12.2022 e non ancora conclusi, fino al 31 dicembre 2023 è possibile stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale al fine di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro i 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

### **Commento**

*La norma, consentendo fino al 31 dicembre 2023 la stipula di un accordo integrativo in sede ministeriale al fine di rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro i 12 mesi successivi al termine originario, introduce una positiva flessibilità per gli accordi già stipulati dai grandi gruppi.*

*Con la prossima legge di bilancio sarà tuttavia necessario prorogare e rifinanziare il contratto di espansione per tutte le aziende sopra i 50 dipendenti.*

### **Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione - Art. 30**

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, può essere autorizzata una proroga della cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, in deroga alle durate massime con oneri a carico del Fondo per l’occupazione.

## **Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva - Art. 15**

Successivamente alla consultazione del Garante per i dati personali, l'INL (Ispettorato nazionale del lavoro) potrà disporre, gratuitamente ed in tempi immediati, di tutti i dati ed elementi presenti negli enti ed uffici pubblici e privati, utili ai fini del rafforzamento dell'azione ispettiva nei confronti delle imprese individuate come 'a rischio', rispetto ai temi di salute e sicurezza, lavoro irregolare, evasione ed omissione contributiva. Le informazioni in oggetto saranno in cooperazione applicativa o comunque condivise tra gli stessi enti. Per lo svolgimento di tali attività, non sono previsti maggiori oneri per la finanza pubblica né, a legislazione vigente, un incremento delle risorse umane e finanziarie attualmente disponibili.

### **Commento**

*Positivo il rafforzamento dell'INL che però non deve rischiare di essere trattata solo come una procedura burocratica ma essere capace di poter contribuire in modo effettivo alla individuazione di controlli mirati efficaci.*

## **Misure in materia di previdenza**

### **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti - Art. 39**

La norma incrementa di 4 punti percentuali per il periodo di retribuzione dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 l'esonero contributivo a favore del lavoratore già previsto dall'articolo 1 comma 281 della legge di bilancio per il 2023 senza modificare l'aliquota di computo per il calcolo della pensione.

### **Commento**

*Appreziamo l'incremento dell'esonero contributivo in favore dei lavoratori dipendenti, tuttavia è a nostro avviso necessario dare maggiore prospettiva a misure di questo tipo che contribuiscono a sostenere il reddito dei lavoratori e quindi prevederne l'estensione anche oltre il prossimo dicembre fermo restando che, in ogni caso, gli esoneri contributivi non devono produrre alcuna penalizzazione sull'importo dell'assegno pensionistico.*

*Richiamiamo inoltre l'attenzione sugli effetti che potrebbero derivare dalla mancata previsione di un décalage nell'individuazione della soglia oltre la quale cessa di avere effetti l'esonero. Il brusco ripristino della piena contribuzione da parte dei lavoratori produce la sterilizzazione, addirittura con risultato negativo nelle buste paga, di qualunque aumento salariale a scavalco dei 35.000 euro di RAL. Paradossalmente, quindi, un aumento contrattuale che dovesse riguardare lavoratori a ridosso della soglia si tradurrebbe in una diminuzione della retribuzione. Constatando che, secondo il recente rapporto OCSE la media retributiva nazionale si attesta intorno ai 34.000 euro di RAL, possiamo considerare che la popolazione interessata dalla casistica descritta sia molto numerosa e che, quindi, l'intervento possa essere percepito negativamente da un largo numero di lavoratori a scapito delle intenzioni con cui è stato formulato.*

### **Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali - Art. 23**

Si prevede la modifica delle sanzioni pecuniarie in caso di omissione contributiva, di conseguenza l'importo previsto dall'art. 1 comma 1 bis del decreto legge 463/1983 convertito nella legge 638/1983 compreso tra 10.000 e 50.000 euro viene soppresso e sostituito da una sanzione proporzionata al valore dell'omissione e compresa tra una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Inoltre, si stabilisce che per le violazioni relative ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, la notifica debba intervenire entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità inerente la violazione.

### **Commento**

*Per combattere con maggiore efficacia l'evasione contributiva sono necessari interventi coordinati che, al di là della severità delle pene, consentano l'effettivo recupero delle somme. La riduzione della sanzione amministrativa prevista nel*

*decreto lavoro che la parametra all'importo omesso in un range tra una volta e mezza lo stesso e quattro volte ci sembra una soluzione ragionevole.*

#### **Disposizioni finanziarie - Art. 44**

A decorrere dal 2024 viene prevista la riduzione di 5 milioni di euro all'anno delle risorse destinate a finanziare l'anticipo pensionistico agevolato (Ape sociale) previsto all'articolo 1, comma 203, della legge 232/2016.

#### **Commento**

*Non condividiamo la l'autorizzazione alla riduzione di spesa per l'Ape sociale.*

*Questa importante misura è stata al momento prorogata fino a dicembre 2023 ma saranno indispensabili ulteriori conferme nei prossimi anni soprattutto se si dovessero riscontrare difficoltà nell'attuazione di un vero processo di riforma del sistema previdenziale nell'ottica di una maggiore flessibilità.*

*Di conseguenza l'Ape sociale dovrebbe essere sostenuto e rafforzato semplificandone le procedure di accesso e non dovrebbe, invece, essere sottoposto alla riduzione delle risorse già stanziare.*

## **Fisco**

#### **Misure fiscali per il welfare aziendale - Art. 40**

La norma proroga al 2023 per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico, l'innalzamento a 3 mila euro della soglia di esenzione dal pagamento dell'Irpef (e dell'imposta sostitutiva in caso di erogazione dei premi di risultato) dei fringe benefit incluse le somme erogate per il pagamento delle utenze domestiche. Superata la soglia viene applicata la tassazione ordinaria all'intero importo. L'applicazione del limite dei 3 mila euro è subordinato alla preventiva informativa alle rappresentanze sindacali unitarie nel caso in cui siano presenti.

Resta comunque fermo per tutti gli altri lavoratori il limite di 258,23 euro entro il quale non sono soggetti a tassazione i beni ceduti e i servizi prestati, e l'applicazione della tassazione ordinaria all'intero importo qualora nel 2023 venga superato il limite fissato.

Il costo dell'intervento è stimato in 142,2 milioni di euro per il 2023 e 12,4 milioni di euro per il 2024.

#### **Commento**

*In linea di principio valutiamo positivamente l'estensione al 2023 della soglia di esenzione a 3mila euro dei fringe benefit e delle somme erogate ai lavoratori per le utenze domestiche, pur ritenendo opportuno rendere strutturale il beneficio. Gli interventi per proroghe successive, infatti, incidono negativamente sulla stabilità della normativa e sulle decisioni delle imprese e dei lavoratori.*

*Non ci soddisfa il semplice rimando ad un'informativa al sindacato, mentre riterremmo più opportuno rendere necessario un vero e proprio coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, aziendali o territoriali, per la sottoscrizione di un accordo. Riteniamo inoltre fortemente discutibile la delimitazione della platea dei beneficiari, circoscritta a coloro che hanno figli a carico.*

*Ci pare che la norma, introducendo differenze tra lavoratori in base alla presenza di figli nel loro nucleo familiare, sia incoerente con la finalità di incentivare una diffusa crescita salariale anche a contrasto dell'inflazione e a sostegno della produttività e della contrattazione decentrata.*

*Sempre nella stessa logica di incentivazione, riteniamo, infine, che il superamento della soglia di esenzione non debba riportare in tassazione ordinaria l'intero importo ricevuto dal lavoratore, ma solo la cifra che supera la soglia stessa.*

*Infine, ci permettiamo di suggerire la necessità di rivedere il complesso dei trattamenti di sostegno fiscale in una logica di distinzione di quelli alla contrattazione ed alla politica dei redditi da quelli di sostegno diretto al reddito. Mentre per i primi sarebbe opportuno lasciare alla contrattazione la definizione dei criteri di erogazione, compresi quelli relativi*

*all'individuazione dei beneficiari, per i secondi riteniamo che sarebbe più efficiente e coerente con la finalità di cui sono portatori assumere sempre criteri selettivi che tengano conto della complessiva situazione economica, anche familiare, dei potenziali beneficiari.*

*In questa direzione suggeriamo la possibilità di intervenire con una totale o parziale detassazione delle tredicesime, che, sia per la loro collocazione temporale a fine anno, sia per la quasi universalità del diritto, si presterebbero a interventi di sostegno fiscale progressivo ed efficace.*

### **Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale - Art. 41**

Viene disposto l'incremento di 4,06 miliardi di euro del fondo per la riduzione fiscale.

#### **Commento**

*Valutiamo positivamente il rifinanziamento, che dovrà essere integralmente destinato ai contribuenti fiscalmente "fedeli", a partire da lavoratori dipendenti e pensionati.*

## **Salute e Sicurezza**

### **Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Art.14**

In questo articolo sono previste precise modifiche/integrazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare:

- l'estensione all'obbligo di sorveglianza sanitaria, ampliandola a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità;
- l'obbligo per il medico competente di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità;
- in caso di grave impedimento del medico competente, lo stesso è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti;
- il contrasto di possibili condotte non conformi da parte di qualche ente formativo e/o datori di lavoro, attraverso la predisposizione di un sistema di monitoraggio sull'applicazione degli accordi in materia di formazione e, soprattutto, di una modalità di controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nel rispetto della normativa, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

#### **Commento**

*Queste modifiche, positive, sono tutte volte a rafforzare la tutela dei lavoratori. In particolare sull'estensione all'obbligo di sorveglianza sanitaria si rafforza, ampliandola a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, in linea con quanto auspicato da sempre dalla CISL, una "prevenzione di prossimità". Sono introdotti poi alcuni accorgimenti per il medico competente, su cui si dovrà prevedere il rispetto di specifici e rigidi criteri legati alla tutela della privacy. In ultimo, da tempo chiediamo un confronto serrato sulla formazione prevenzionale obbligatoria per dare effettività al ruolo educativo della stessa e il decreto introduce, almeno formalmente, un sistema di controllo e monitoraggio sul corretto svolgimento dell'attività formativa, che appare comunque di difficile applicazione. Non va dimenticato infatti che la formazione è tra le misure di tutela meno rispettate nelle forme e modalità previste.*

### **Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento – Art.17**

Mediante quanto disposto, viene istituito un Fondo da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con dotazione per il biennio 2023-2024, al fine del riconosciuto sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o degli istituti

di istruzione di ogni ordine e grado (tra cui le strutture formative percorsi di istruzione e formazione professionale) e le Università, anche di natura privata, a seguito di infortunio causa della perdita della vita durante l'attività formativa.

### **Commento**

*Il fondo era tra le richieste della Cisl presentate nel corso di tavolo di confronto aperto e "dimenticato", in cui come OO.SS. chiediamo siano definite regole certe volte alla tutela dei ragazzi nello svolgimento dei PCTO.*

### **Estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore – Art.18**

L'articolo dispone, solo per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'estensione della tutela assicurativa INAIL, anche nello svolgimento delle attività di insegnamento/apprendimento, agli studenti e al personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, identificando specificatamente tutte le categorie di applicazione.

### **Commento**

*Finalmente, in modo innovativo ed estremamente positivo, è estesa la tutela assicurativa INAIL (parificando la condizione ai lavoratori) tutto il personale docente e gli studenti, non solo nello svolgimento di attività di laboratorio (già previsto dal dlgs 81/08), ma per tutta l'attività didattica. Unico limite è che la misura vale esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024. Da valutare inoltre la complessità di dover garantire condizioni di svolgimento dell'attività di istruzione e formazione, ai sensi della normativa prevenzionale vigente e quindi alle stesse condizioni di una realtà lavorativa completa di tutta la strumentazione, documentazione e sorveglianza conseguente.*

## **Ulteriori misure di politiche sociali**

### **Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità - Art. 28**

Viene istituito un Fondo presso il MEF, per il successivo trasferimento alla Presidenza del Consiglio, finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, assunta ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto, in favore degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale.

Il Fondo è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate del "Fondo di sostegno per le strutture semiresidenziali per persone con disabilità" volto a supportare tali strutture negli oneri derivanti dall'adozione di sistemi di protezione del personale e degli utenti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19.

Un decreto della Presidenza del consiglio, o del Ministro delle disabilità, e del Ministro del lavoro, con il concerto del Mef, da adottarsi entro il 1° marzo 2024, ne disciplinerà l'attuazione. La gestione avverrà attraverso apposite convenzioni.

### **Commento**

*La riassegnazione di spesa in favore di associazioni ed enti del Terzo settore che abbiano assunto al proprio interno a tempo indeterminato giovani con disabilità, in aggiunta agli incentivi già previsti per le assunzioni, è certamente un opportuno riconoscimento del valore sociale delle attività di tali enti.*

*La previsione può rispondere, d'altro canto, alla necessità più generale di porre un focus specifico sul collocamento mirato e sull'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel lavoro.*

## **Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori (centri estivi e educativi) - Art. 42**

Al fine di sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro, è istituito, nello stato di previsione della spesa del Mef, per il successivo trasferimento alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, un Fondo con una dotazione pari a 60 milioni di euro per l'anno 2023, per le attività socio-educative a favore dei minori, destinato al finanziamento di iniziative dei Comuni, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzate al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori.

Un decreto della Presidenza del Consiglio, o del Ministero della famiglia, con il concerto del Mef, previa intesa in Conferenza Unificata, da adottarsi entro 90 giorni, ne disciplinerà criteri di riparto basati sulla popolazione minorenni residente e monitoraggio.

### **Commento**

*Opportuno rifinanziamento, con un incremento di 2 milioni, del Fondo volto a finanziare i centri estivi e i centri educativi territoriali, preziosi servizi educativi a supporto delle famiglie. Sarebbe necessario uno stanziamento strutturale negli anni, per consentire ai Comuni una correlata progettazione educativa, a garanzia anche della qualità delle opportunità offerte a bambine e bambini.*

## **Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale – Art.32**

In considerazione dell'incremento dei volumi di dichiarazioni sostitutive uniche (DSU) ai fini del calcolo dell'Isee connesso anche al riordino delle misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale nonché all'introduzione di nuove misure a sostegno delle famiglie previste nella legge di Bilancio 2023, lo stanziamento previsto a sostegno dei Caf è incrementato di 30 milioni di euro.

### **Commento**

*L'incremento di 30 milioni di euro dello stanziamento destinato ai Caf è una misura importante e fortemente richiesta dalla Cisl per consentire il mantenimento della gratuità dei servizi Isee. L'auspicio è che possa essere sufficiente per concludere l'anno in corso, nel contempo auspichiamo possa aprirsi una riflessione per rendere l'incremento strutturale alla luce del numero sempre maggiore di prestazioni sociali erogate sulla base del reddito Isee sempre più numerose.*

## **Infrastrutture e Trasporti**

### **Dotazione del Fondo per la funzione dei servizi di trasporto pubblico - Art. 20**

Si prevede che le risorse, per un limite di importo pari ad euro 2.730.668,28, che erano state destinate per mitigare l'impatto del caro energia sulle famiglie, in particolare in relazione ai costi di trasporto per studenti e lavoratori, con l'istituzione di un apposito fondo regolato dal decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, pari a 100 milioni di euro, potrà essere utilizzato per il riconoscimento delle spese per il finanziamento dell'Autorità di Regolazione Trasporti.

### **Commento**

*Si evidenzia che all'art. 35 si specifica che "al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici, per l'esercizio finanziario 2023, le imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi, non sono tenute al versamento del contributo" per il funzionamento dell'Autorità. Paradossalmente si autorizza la spesa per il funzionamento della stessa ART con parte dei contributi che erano stati destinati a mitigare l'impatto del caro energia sulle famiglie, in particolare in relazione ai costi di trasporto per studenti e lavoratori.*

### **Completamento attività liquidatorie Alitalia - Art. 31**

Si prevede che il Commissario Straordinario potrà operare anche dopo il termine di cessione dell'azienda al fine di completare comunque l'attività liquidatoria, l'indennizzo ai titolari di titoli di viaggio, di voucher o analoghi titoli emessi dall'amministrazione straordinaria, oltre al recupero di aiuti di Stato dichiarati illegittimi dalla Commissione Europea.

#### **Commento**

*La Cisl chiede che tra i poteri del commissario sia attiva la gestione del personale ancora in cassa integrazione e non ancora riassorbito. Allo stato attuale, manca questa funzione e sarebbe, ad esempio, complicato attivare percorsi di formazione per non far perdere ai dipendenti le certificazioni necessarie per mantenerne le abilitazioni e la spendibilità sul mercato.*

### **Modifiche disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone - Art. 34**

L'attuale disposizione legislativa prevista all'art.14 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, autorizzava la spesa pari a 85 mln di euro per l'anno 2022, al sostegno del settore dell'autotrasporto di merci e, nel limite di 15 milioni di euro, al sostegno del settore dei servizi di trasporto di persone su strada. Con questo decreto, viene apportata la modifica nella quale si prevede che l'importo di 85 mln di euro è riconosciuto nella misura massima del 28 per cento della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022, e comunque nel limite massimo di spesa indicato al precedente periodo, per l'acquisto del gasolio impiegato dai medesimi soggetti in veicoli di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio delle predette attività, al netto dell'imposta sul valore aggiunto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto. Le eventuali risorse che residuino a seguito del riconoscimento delle istanze avanzate ai sensi dei periodi precedenti, possono essere utilizzate per il riconoscimento di un contributo, sotto forma di credito d'imposta, nella misura massima del 12 per cento della spesa sostenuta nel secondo trimestre del 2022 dalle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia.

#### **Commento**

*Viene previsto un rimborso in percentuale. Si valuta positivamente il ricorso alla presentazione delle spese documentate.*

### **Disposizioni in materia di lavoro marittimo - Art. 36**

Al fine di affrontare le criticità causate dalla carenza di marittimi comunitari e per consentire la prosecuzione delle attività essenziali marittime, viene affidata ad *accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale* la possibilità di derogare, per un periodo massimo di tre mesi, alle norme del Registro Internazionale per quanto riguarda la composizione degli equipaggi dei traghetti ro-ro e ro-pax, che pertanto potranno essere composti anche da lavoratori extracomunitari.

#### **Commento**

*Si tratta di una norma del tutto insufficiente, che affronta in maniera meramente emergenziale la questione della carenza di personale marittimo, mentre sono necessari interventi strutturali per risolvere le problematiche che ne sono alla base, legate a formazione, accesso alla professione, processi di semplificazione e sburocratizzazione delle carriere.*

*Le federazioni di categoria di Cgil, Cisl, Uil da tempo hanno messo in campo una serie di proposte che si era iniziato a discutere ad un tavolo con il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, tavolo che è stato appena ripristinato su richiesta delle stesse federazioni per affrontare la materia nel suo complesso.*