



# DECRETO LAVORO

D.L. 48/2023: LE ULTIME NOVITA'

mercoledì  
**12**  
**MAGGIO**  
2023

**LIVE**   
**STREAMING**



H. 16:00 - 17:30

## INTERVENTI

Renzo **LA COSTA** - *Ispettore del Lavoro*

\*Opinioni e valutazioni dell'autore hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.





Supporto per la formazione e  
il lavoro



Sistema informativo per l'inclusione  
sociale e lavorativa - SIISL





## Art. 1 Assegno di inclusione

1. E' istituito, **a decorrere dal 1° gennaio 2024**, l'Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro ed politica attiva del lavoro.

2. L'Assegno di inclusione è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

## Art. 2 - Beneficiari

E' rivolto alle famiglie in cui sono presenti disabili, minori o over-60 per un importo fino a 500 euro al mese, elevato a 630 euro se il nucleo è composto da over 67 o con disabili gravi, cui aggiungere 280 euro mensili se vivono in affitto.

Principali requisiti

Cittadinanza, residenza, permesso di soggiorno

valore dell'indicatore di situazione economica equivalente ISEE, in corso di validità,  
non superiore a euro 9.360 – suscettibile di variazioni

reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000 annui – suscettibile di variazioni

Composizione ed età dei componenti il nucleo familiare - variazioni in caso di  
familiari in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza

Soglie al patrimonio mobiliare ed immobiliare

No intestazione di veicoli superiori ai 1600 cc o motoveicoli superiori a 250 cc

No alla disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto di cui all'articolo 3, comma 1,  
del decreto legislativo 18 luglio 2005, n. 171, nonché di aeromobili di ogni genere

Nessuna sanzione penale all'interno del nucleo familiare

No a disoccupato a seguito di dimissioni

Scale di equivalenza

## ASSEGNO INCLUSIONE



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



**Il beneficio economico è esente dal pagamento dell'IRPEF**

**Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore ad euro 480 annui**



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



Utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute;

condanna in via definitiva del beneficiario

Svolgimento di lavoro «al nero»

Ecc.

2. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio indicato al comma 1, e' punita con la reclusione da uno a tre anni.

5. Fermo restando quanto previsto dal comma 3, quando l'amministrazione erogante accerta la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni e delle informazioni poste a fondamento dell'istanza ovvero l'omessa o mendace successiva comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, del patrimonio e della composizione del nucleo familiare dell'istante, la stessa amministrazione dispone l'immediata revoca dal beneficio. A seguito della revoca, il beneficiario e' tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito.

ASSEGNO  
INCLUSIONE



Art. 8 Sanzioni e responsabilità penale,  
contabile e disciplinare

12. Il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche di cui al presente capo, nonché la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dal beneficio, **determinano la responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni interessate**, degli altri soggetti incaricati e, comunque, preposti allo svolgimento delle citate funzioni, ai sensi dell'articolo 1 della legge 14 gennaio 1994, n. 20. Le condotte di cui al presente comma sono altresì valutate ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare dell'autore.





## Assegno di inclusione come funziona

I nuclei familiari che vogliono ottenere l'**Assegno di Inclusione (ADI)** devono presentare domanda **tramite l'INPS**

sottoscrivere il patto di attivazione digitale, cioè iscriversi al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) che garantisce l'interazione tra diverse banche dati

**aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa** (*patto di servizio personalizzato*)

**convocazione** dai servizi sociali entro 120 giorni per sottoscrivere il patto di attivazione digitale e avviare il percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa

valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione, fatta dai servizi sociali



i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, vengono inviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato. Il patto di servizio personalizzato deve essere sottoscritto entro 60 giorni da quando i componenti vengono inviati al centro per l'impiego



Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa 1.

I nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

2. La valutazione multidimensionale di cui all'articolo 4, comma 5, primo periodo, è effettuata da operatori del servizio sociale competente del comune o dell'ambito territoriale sociale. Ove necessario, la valutazione multidimensionale è svolta attraverso una equipe multidisciplinare definita dal servizio sociale coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione.





## PRINCIPALI MOTIVI DI DECADENZA

- **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, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni**
- **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, 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;**
- **non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro**
-



7. Gli indebiti recuperati con le modalità di cui all'articolo 38, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, al netto delle spese di recupero, sono riversati dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al «Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva di cui all'articolo 1, comma 321, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.»

8. In tutti i casi di revoca o di decadenza dal beneficio, l'INPS dispone l'immediata disattivazione della Carta di inclusione di cui all'articolo 4, comma 8. 9.



articolo 38, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122,

3. Fermo restando la restituzione del vantaggio conseguito per effetto dell'indebito accesso alla prestazione sociale agevolata, nei confronti dei soggetti che in ragione del maggior reddito accertato hanno fruito illegittimamente delle prestazioni sociali agevolate di cui al comma 1 si applica la sanzione da 500 a 5.000 euro. La sanzione è irrogata dall'ente erogatore, avvalendosi dei poteri e delle modalità vigenti.

## Art. 9 Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
- c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi
- d) si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto.

- relativamente alla compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito, se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato

**NESSUN RICHIAMO ALLA COERENZA TRA L'OFFERTA DI LAVORO E LE ESPERIENZE E COMPETENZE MATURATE O LA EFFETTIVA CAPACITA' O ATTITUDINE PROFESSIONALE DEL LAVORATORE**



**Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato «Carta di inclusione».**

**In sede di nuovo affidamento del servizio di gestione, il numero delle carte deve comunque essere tale da garantire l'erogazione del beneficio suddivisa per ogni singolo componente maggiorenne del nucleo familiare che concorre alla definizione del beneficio.**



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, per un periodo massimo di dodici mesi, 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, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua

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, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.



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 per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua

**Inoltre:**

- Incentivi alle agenzie per il lavoro
- Incentivi alle università che svolgono attività di intermediazione
- Incentivi agli enti del terzo settore e imprese sociali

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano 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



Il Supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

In caso di partecipazione ai programmi formativi, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, l'interessato riceve un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'INPS.





per tali soggetti è prevista la partecipazione ai seguenti **progetti**:

- i progetti di **formazione**;
- i progetti di **qualificazione**;
- i progetti di **riqualificazione professionale**;
- i progetti di **orientamento**;
- i progetti di **accompagnamento al lavoro**;
- i progetti di **politiche attive del lavoro**.

Sono compresi nelle misure di Supporto per la formazione e il lavoro anche:

- il **servizio civile universale**;
- **progetti utili alla collettività**.

## Art. 5 Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL

1. Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL, realizzato dall'INPS. Il Sistema informativo consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità di cui all'articolo 1.

2. Nell'ambito del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione. I beneficiari della misura attivabili al lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5, attraverso la registrazione sulla piattaforma, accedono a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal progetto personalizzato. 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, 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.



selezione-001



selezione-002



selezione-003



selezione-004



selezione-005



selezione-006



selezione-007



selezione-008



selezione-009



selezione-010



selezione-011



selezione-012



selezione-013



selezione-014



selezione-015



selezione-016



selezione-017



selezione-018



selezione-019



selezione-020



selezione-021



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

1. Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonchè di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, **gli enti pubblici e privati** condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le informazioni di cui al primo periodo sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.
2. Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati, di cui al comma 1, sono individuati, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, attraverso gli atti amministrativi generali ai sensi dell'articolo 2-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
3. Alle attività previste dai commi 1 e 2, le amministrazioni interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



Art. 17 - 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

1. Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito, presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali, un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024.



4. All'articolo 1, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo il comma 784 sono aggiunti i seguenti:

**«784-bis. La progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento deve essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo culturale educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche.** Per le predette finalità, le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione individuano, nell'ambito dell'organico dell'autonomia e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il docente coordinatore di progettazione.

# LO STUDENTE IN ERBA

Renzo La Costa

 **Alternanza**  
SCUOLA - LAVORO



L'Alternanza scuola-lavoro è una modalità didattica innovativa, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini di studentesse e studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

Un apprezzato liceo scientifico a settentrione del Paese, si è preoccupato come tutti i licei di organizzare anche per quest'anno scolastico un percorso di alternanza scuola-lavoro per arricchire la formazione dei propri studenti.

Dove ti va a fare l'alternanza scuola-lavoro? In una fabbrica di proiettili. Avete capito bene: la fabbrica produce pallottole per la caccia e esporta materiali di armamento in vari paesi.

Al montare delle proteste di studenti ed organizzazioni studentesche, l'istituzione scolastica contrappone il fatto che tale fabbrica è un'azienda leader della produzione di munizioni a livello mondiale. Ci si giustifica pubblicamente che tale fabbrica è semplicemente tra le imprese disponibili a far svolgere l'alternanza agli studenti e che il programma di collaborazione non riguarda solo quell'istituto ma anche altre scuole della provincia (ma quest'ultima è una giustificazione o un'aggravante?).

Al momento non sappiamo se i dissensi degli insegnanti, la protesta degli studenti, il sit-in organizzato presso l'ingresso della fabbrica porterà i responsabili dell'istituto ad un ripensamento.

Certo, se ripensamento ci sarà, si pone il problema di dover riorganizzare in fretta e furia un nuovo percorso di alternanza che soddisfi l'esigenza formativa di quest'anno.

Chissà, magari presso una stimata azienda agricola, che si è riconvertita alla coltivazione della cannabis per la produzione di caramelle destinate alla libera vendita.



Capo III- Ulteriori interventi urgenti in materia di politiche sociali e di lavoro

Art. 19 Fondo nuove competenze

Art. 20 Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico

Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845

Art. 22 Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale

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



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

1. All'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, le parole: «da euro 10.000 a euro 50.000» sono sostituite dalle parole: «da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso». 2. Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.



**La novità è stata introdotta dal decreto lavoro, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023. Chi non verserà i contributi dovuti non riceverà più una multa dai 10.000 ai 50.000 euro, bensì una sanzione che va da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso**



## Art. 24 Disciplina del contratto di lavoro a termine

1. All'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:
2. 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.»;
3. b) il comma 1.1. è abrogato;
4. c) dopo il comma 5 e' aggiunto il seguente: «5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonchè 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.».



DLGS 81/2015 COME MODIFICATO DAL DL 48/2023

CAPO III LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19 Apposizione del termine e durata massima

1. **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;**
  - 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.**

**Rimane inalterata la possibilità di stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, da formalizzarsi presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.**

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) 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;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) 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;

p) 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:

1) 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;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) 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;

-----  
r) 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;



Art. 26 Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

b) dopo il comma 6, è inserito il seguente: «6-bis. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità' delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonchè gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro».



Art. 26 Semplificazioni in materia di  
di pubblicazione in  
di lavoro

## **Dispositivo dell'art. 98**

### **Codice della proprietà industriale**

1. **Costituiscono oggetto di tutela i segreti commerciali. Per segreti commerciali si intendono le informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali, comprese quelle commerciali, soggette al legittimo controllo del detentore, ove tali informazioni:**

- a) **siano segrete, nel senso che non siano nel loro insieme o nella precisa configurazione e combinazione dei loro elementi generalmente note o facilmente accessibili agli esperti ed agli operatori del settore;**
- b) **abbiano valore economico in quanto segrete;**
- c) **siano sottoposte, da parte delle persone al cui legittimo controllo sono soggette, a misure da ritenersi ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete.**

2. All'articolo  
le seguenti  
a) il comma  
pubblico e  
decisionali  
indicazioni  
della gesti  
compiti o ma  
le prestazi  
Resta fermo  
b) il comma  
presente ar  
commerciale».

no apportate  
committente  
di sistemi  
a fornire  
ell'incarico,  
segnazione di  
valutazione,  
lavoratori.  
n. 300.»;  
vi di cui al  
industriale e



N.E.E.T.

LAVORO

### •Incentivo Giovani NEET (articolo 27)

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile è previsto, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre del 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

- che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Il beneficio trova applicazione alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è cumulabile con quello all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, comma 297, della legge n. 197/2022 (legge di bilancio 2023) e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.

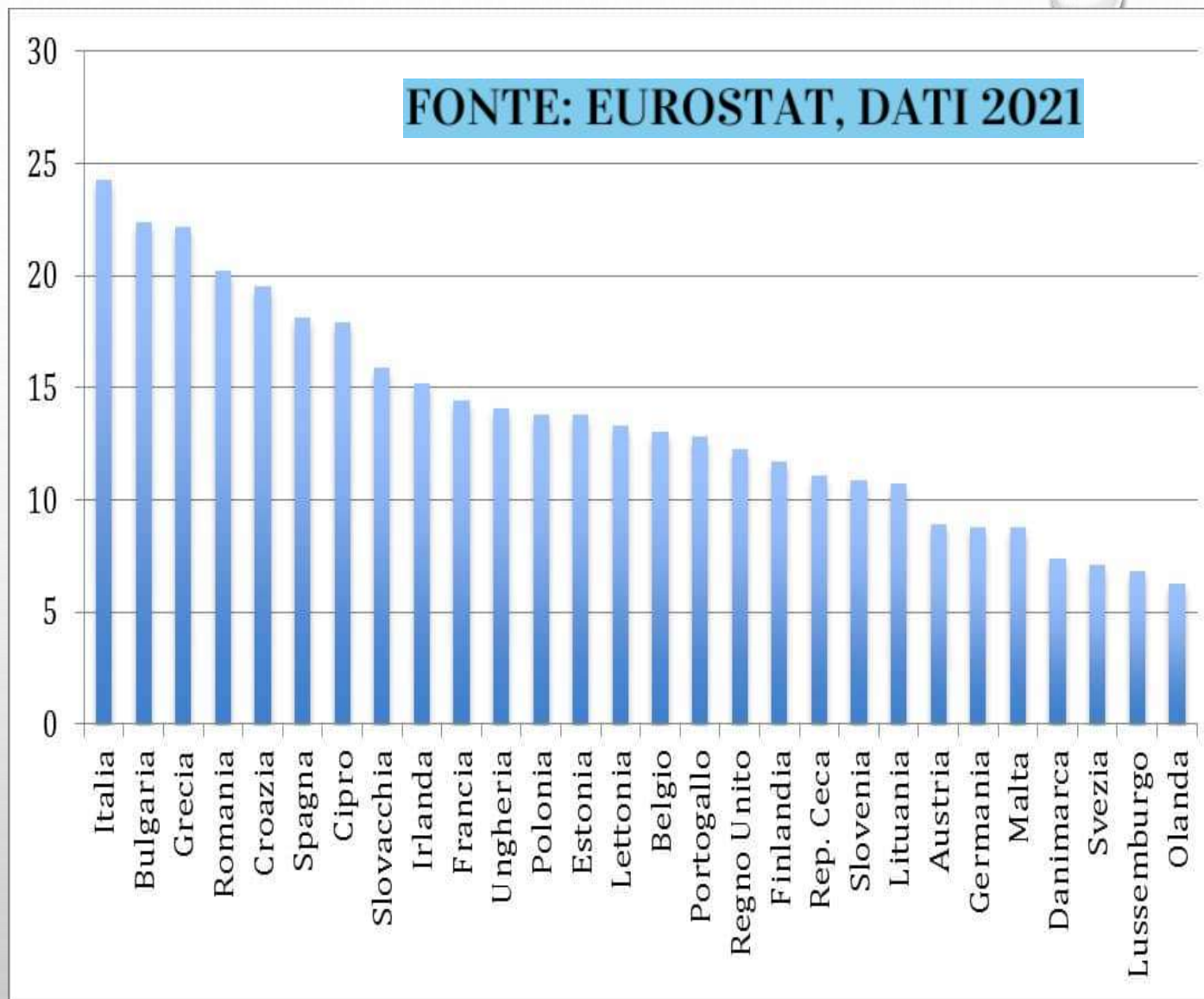
**N.E.E.T.**

**LAVORO**

**Percentuale NEET in età 25-34.  
Confronto Italia e Ue-27**

	<b>2008</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>UE-27</b>	17,4	17,3	18,4
<b>Italia</b>	23,1	28,9	30,7
<b>Divario</b>	<b>5,7</b>	<b>11,6</b>	<b>12,3</b>

**FONTE: EUROSTAT, DATI 2021**







L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo.

Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto. In caso di mancato rispetto dei termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

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



**Tra le misure di interesse per le persone con disabilità e le loro famiglie l’art. 28 “Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità” prevede l’istituzione di un “fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 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.**

**Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo saranno definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, da adottare entro il 1° marzo 2024.**



Cassa Integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30)

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga D. Lgs. 148/2015, un periodo ulteriore di Cassa Integrazione alle società che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione.

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

La disposizione interviene in modifica dell'art. 54-bis, del DL n. 50/2017, conv. in legge n. 96/2017, in materia di lavoro occasionale, prevedendo delle misure estensive per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Nello specifico, modificando il comma 1, lett. b), del succitato articolo, viene elevato a 15.000 euro, in luogo degli attuali 10.000 euro, il limite dei compensi per lavoro occasionale previsti per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei lavoratori.

Modificando poi il comma 14, lett. a), del succitato articolo, viene riconosciuta la possibilità di fare ricorso al lavoro occasionale anche agli utilizzatori che abbiano più di 10 e fino a un massimo di 25 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.





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

1. Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la

a carico  
o ai sensi  
81, della  
n.197 e'  
rcentuali,  
l rateo di

**CUNEO FISCALE: Comprende le imposte sui redditi e i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore. Corrisponde alla differenza tra il costo del lavoro e la**

**retribuzione netta.**

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

### A chi spetta l'agevolazione in busta paga

L'esonero fino al 6% sulla trattenuta ordinaria in busta paga per i lavoratori INPS a carico del lavoratore versati in misura pari retribuzione lorda mensile settore privato e 8,8% nel settore pubblico ai lavoratori in forze con contratto di assunzione di lavoro subordinato (i dipendenti e assimilati) che abbiano una retribuzione mensile non superiore a 2.692 euro lordi parametrati su 13 mensilità. L'esonero sale al 7% se l'imponibile del mese non sfora i 1.923 euro. Il riferimento per la retribuzione mensile è l'imponibile ai fini previdenziali.



# TASSE SUL LAVORO

QUOTIDIANO NAZIONALE

Il cuneo fiscale può essere riproporzionato, fatta 100 la retribuzione netta

## CHI PAGA



## LO STATO DELL'ARTE

Cuneo fiscale 46,5%



Fonte: Ocse/Assolombarda

## IL CUNEO ITALIANO

Peso fiscale sul costo del lavoro per un lavoratore standard, single e senza figli

Cuneo fiscale 46,5%



14,9% Imposte personali

### L'aumento in busta paga

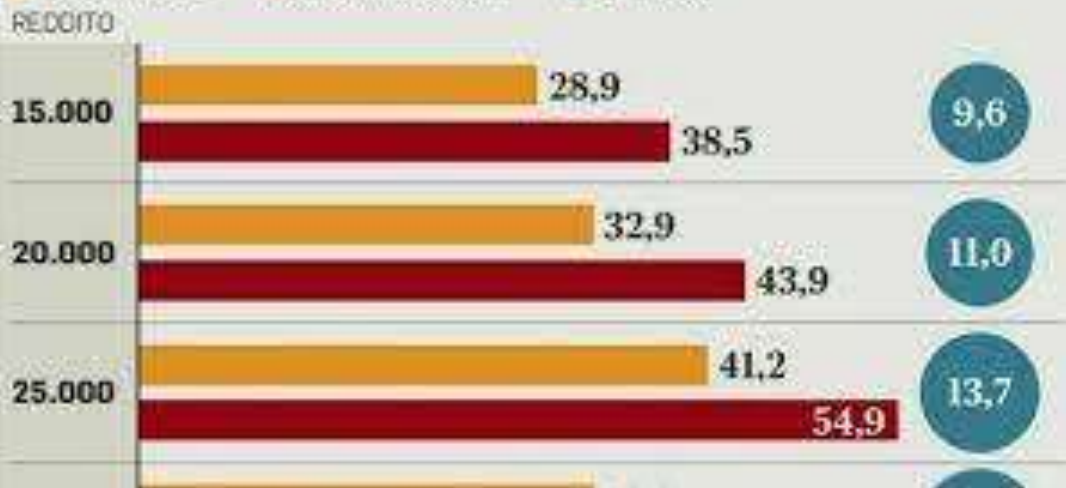
Stipendio lordo	SITUAZIONE ATTUALE		TAGLIO CONTRIBUTIVO 2 PUNTI (gli altri due punti riguardano le imprese)		Aumento in busta paga annuo
	Imponibile Irfp	Stipendio netto	Imponibile Irfp	Stipendio netto	
18.000	16.360	14.608	16.720	14.846	238
20.000	18.178	15.809	18.578	16.073	264
22.000	19.996	17.010	20.438	17.301	291
24.000	21.814	18.211	22.284	18.528	317
26.000	23.631	19.411	24.151	19.802	271

Stipendio lordo	SITUAZIONE ATTUALE		TAGLIO CONTRIBUTIVO 9 PUNTI		Aumento in busta paga annuo
	Imponibile Irfp	Stipendio netto	Imponibile Irfp	Stipendio netto	
20.000	18.178	15.809	20.000	17.012	1.203
26.000	23.631	19.411	26.000	20.018	605

Comprende gli effetti dell'Irpf e del bonus 80 euro. Non comprende le addizionali locali.

## Il taglio del cuneo contributivo

Taglio in vigore | Ipotesi nuovo taglio | Differenza





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

**1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.**

**3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli**



# DECRETO LAVORO

D.L. 48/2023: LE

mercoledì  
**12**  
**MAGGIO**  
2023



**FINE**



H. 16:00 - 17:30

shutterstock.com · 304419683

Renzo **LA COSTA** - *Ispettore del Lavoro*

\*Opinioni e valutazioni dell'autore hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

