



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

DECRETO LAVORO

(Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48)

Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*” (c.d. **Decreto lavoro**)– in [Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023](#) – in vigore dal 5 maggio 2023.

SOMMARIO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO	3
1. Assegno di inclusione (artt. 1-9)	3
2. Incentivi per l’assunzione di beneficiari di assegno d’inclusione (art. 10)	6
3. Osservatorio sulle povertà (art. 11)	8
4. Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12).....	8
5. Reddito di cittadinanza (art. 13).....	9
6. Fondo nuove competenze (art. 19).....	9
7. Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)	9
8. Contratti di espansione (art. 25)	10
9. Semplificazioni degli obblighi informativi (art. 26)	10
10. Incentivi all’occupazione giovanile (art. 27).....	11
11. Estensione della clausola di salvezza (art. 29).....	12
12. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30).....	12
13. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)	12
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE	13
1. Maggiorazione dell’Assegno Unico e Universale (Art. 22)	13
2. Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (Art. 23)	13
3. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (Art. 28).....	13
4. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (Art. 39).....	14
5. Misure fiscali per il welfare aziendale (Art. 40)	14
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	15
1. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 14)	15
2. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell’attività ispettiva (art. 15).....	16
3. Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano (art. 16).....	16
4. 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)	16

5. 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)	17
DISPOSIZIONI IN MATERIA FISCALE	18
1. Rifinanziamento dei Centri di assistenza fiscale (art. 32)	18
2. Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale (art. 41).....	19
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPORTI	19
1. Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico (art. 20)	19
2. Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia (art. 31)	19
3. Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone (art. 34)	19
4. Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti (art. 35).....	20
5. Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36)	20
ALTRE DISPOSIZIONI	21
1. Fondo rotativo 394/81 per l'internazionalizzazione delle PMI (art. 44, comma 3) ..	21

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

1. Assegno di inclusione (artt. 1-9)

A decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione – in sostituzione del reddito di cittadinanza già abolito a decorrere dal 2024 attraverso la Legge di Bilancio 2023 – quale misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

Di fatto, viene stabilito all'art. 13 che i percettori di reddito e pensione di cittadinanza mantengono i relativi benefici sino alla loro naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023.

1.1. Beneficiari (art. 2)

L'Assegno è riconosciuto ai componenti di nuclei familiari in cui sia presente almeno un soggetto con disabilità – definita ai sensi del regolamento di cui al DPCM 5 dicembre 2013, n. 159, un soggetto minorenni e con almeno 60 anni di età.

Per il diritto al beneficio devono sussistere cumulativamente requisiti riguardanti la cittadinanza, la residenza e requisiti riferiti alla condizione economica, quali un valore ISEE non superiore a 9.360 euro, nonché un reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, moltiplicato per la scala di equivalenza, che a da 1 a 2,2 (elevata a 2,3 in presenza di disabili e calcolata sulla base di composizione del nucleo familiare).

Inoltre, il patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a 150.000 euro, non deve superare i 30.000 euro, mentre il patrimonio mobiliare non deve superare la soglia di 6.000 euro (accresciuta per ogni componente aggiuntivo).

Per quanto riguarda ulteriori possedimenti, sussistono altre condizioni in merito al possesso di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, al possesso di navi o imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere.

Il beneficiario non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione e non devono sussistere sentenze definitive di condanna o adottate ai sensi dell'art. 444 e ss. c.p.c., intervenute nei 10 anni precedenti la richiesta.

Non ha diritto all'assegno di inclusione se nel nucleo familiare è presente un componente disoccupato a seguito di dimissioni volontarie nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni (fatte salve quelle per giusta causa e la risoluzione consensuale ex art. 7, legge n. 604/1997).

L'Assegno di inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni.

1.2. Beneficio economico (art. 3)

Il beneficio economico è composto da due parti: un'integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di 6.000 euro annui (innalzata a 7.560 euro per i nuclei composti da soli over 67 e disabili), moltiplicata per la scala di equivalenza; un importo pari all'ammontare del canone di locazione, fino ad un massimo di 3.360 euro annui (ovvero 1.800 euro per i nuclei composti da soli over 67 e disabili). In ogni caso, il beneficio non può essere inferiore a 480 euro annui.

Il beneficio è erogato per un periodo continuativo pari a 18 mesi e può essere rinnovato a sua volta per ulteriori 12 mesi, previa sospensione di un mese.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti del nucleo, il maggior reddito non concorre alla determinazione del beneficio economico entro il limite massimo di 3.000 euro.

In caso di avvio di un'attività di impresa o di lavoro autonomo, il beneficiario fruisce senza variazioni dell'assegno per le 2 mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale e il reddito concorre per la parte eccedente i 3.000 euro lordi.

1.3. Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio (art. 4)

L'Assegno di inclusione è richiesto con modalità telematiche all'INPS. Il richiedente deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale.

Successivamente, la piattaforma esegue l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza e i beneficiari dovranno presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale.

I servizi sociali effettuano una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare e i componenti di età compresa tra i 18 e i 59 anni verranno avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato.

1.4 Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (art. 5)

È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL, realizzato dall'INPS. Nell'ambito del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione, volta ad agevolare la ricerca di lavoro.

I beneficiari di assegno 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.

1.5. Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa (art. 6)

I nuclei familiari sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. La valutazione multidimensionale viene svolta dai servizi sociali.

Per i componenti di età compresa tra i 18 e i 59 anni, il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma GOL. Sono tenuti all'adesione e partecipazione attiva a tutte le attività, i componenti maggiorenni, che esercitano responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura (presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza).

I servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore. Sulla base di specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di ambito territoriale sociale, gli operatori del servizio sociale e delle equipe multidisciplinari includono nella progettazione personalizzata, ove opportuno, attività svolte dagli enti del Terzo settore o presso i medesimi.

1.6 Controlli (art. 7)

I controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione sono svolti dal personale ispettivo dell'INL, dal Comando Carabinieri, dal personale ispettivo dell'INPS e dalla Guardia di finanza.

il personale ispettivo dell'INL e la Guardia di finanza hanno accesso a tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'INPS.

Tramite decreto del Ministero del Lavoro, sentito l'INL, verrà elaborato un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione.

1.7 Sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare (art. 8)

Chiunque ottiene indebitamente il beneficio economico, rende o utilizza dichiarazioni falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da due a sei anni.

L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio, è punita con la reclusione da uno a tre anni.

La decadenza dal diritto al beneficio avviene qualora un componente del nucleo:

- 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 come ai sensi dell'art. 9, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;
- effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;
- non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

iene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza averlo comunicato.

1.8 Offerta di lavoro e compatibilità (art. 9)

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

- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;

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;

- la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015;

- si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 km dal domicilio del soggetto.

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, fermo restando il limite reddituale di 3.000 euro. Al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo residuo di fruizione e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficiario.

2. Incentivi per l'assunzione di beneficiari di assegno d'inclusione (art. 10)

È riconosciuto 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, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti a INAIL, nel limite

massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Nel caso di assunzione di beneficiari con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero è ridotto al 50%, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, e nel limite di 4.000 euro su base annua.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo cumulativamente di 24 mesi.

Tale incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'art. 116, comma 8, lettera a), legge n. 388/2000, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, 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.

Ai patronati, agli enti bilaterali e alle associazioni senza fini di lucro che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità, nonché agli enti del terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5, comma 1, lettera p), d.lgs. n. 117/2017, e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2, comma 1, lettera p), d.lgs. n. 112/2017, ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% del contributo (pari all'80% nel caso di contratto a tempo determinato o stagionale). Tali enti sono tenuti ad assicurare, 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 o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità sono da stabilire tramite apposito decreto ministeriale.

Tali agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del regime "de minimis" sulla base della regolamentazione europea.

3. Osservatorio sulle povertà (art. 11)

Al fine di promuovere forme partecipate di programmazione e monitoraggio dell'Assegno di inclusione, nonché degli altri interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, è 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 ex art. 10, comma 1-*bis*, DL 4/2019, rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti. La composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio sono definite con apposito decreto ministeriale.

4. Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12)

Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, è istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.

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 un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro.

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.

Il Supporto per la formazione e il lavoro può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza e che non siano sottoposti agli obblighi di adesione e partecipazione attiva.

Il richiedente deve essere in possesso dei medesimi requisiti previsti per l'assegno di inclusione, fatta eccezione per il valore ISEE (ma sussiste il limite previsto per il reddito familiare).

Per l'attivazione del programma, il richiedente dovrà stipulare un patto di servizio personalizzato. A seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma, l'interessato può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali.

Con uno o più decreti sono individuate le misure per il coinvolgimento nei percorsi formativi e di attivazione lavorativa, dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione, la loro remunerazione e le modalità di monitoraggio della misura.

5. Reddito di cittadinanza (art. 13)

In materia di reddito di cittadinanza, in modifica dei commi 313 e 314 della Legge di Bilancio 2023, si stabilisce che il limite massimo di 7 mensilità di fruizione nell'anno 2023, non si applica ai percettori di Reddito di cittadinanza che sono stati presi in carico dai servizi sociali, in quanto non attivabili al lavoro. Inoltre, si conferma la non applicazione del suddetto limite ai nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, fermo restando il limite di fruizione del beneficio entro il 31 dicembre 2023.

6. Fondo nuove competenze (art. 19)

La norma dispone che le risorse del Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, siano incrementate, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse provenienti dal Piano Nazionale Giovani, donne, lavoro. Si prevede, inoltre, che possano concorrere al finanziamento anche le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO), afferenti alla programmazione 2014-2020.

Dette risorse finanzieranno le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica, in base alle vigenti disposizioni che regolano l'accesso al Fondo Nuove Competenze.

7. Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)

La disposizione ha introdotto un nuovo regime relativo alle causali d'assunzione per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti all'art. 19, d.lgs. n. 81/2015, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva.

In particolare, ferma restando la possibilità di stipulare contratti **acausali** di durata non superiore a 12 mesi, l'individuazione delle condizioni legittimanti l'apposizione al contratto di un termine superiore a 12 mesi e non eccedente i 24, la proroga oltre i 12 mesi o il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata) è, ora, rimessa:

- stabilmente, ai casi previsti nei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ex art. 51 del d.lgs. n.81/2015;
- solo in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi applicati in azienda e fino al 30 aprile 2024, alle parti individuali per soddisfare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

È, comunque, sempre possibile sottoscrivere contratti a tempo determinato per sostituire altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le nuove disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché 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.

8. Contratti di espansione (art. 25)

La disposizione, in modifica all'art. 41 del d.lgs. 148/2015, consente fino a fine anno, **a gruppi di imprese con più di 1000 unità** che abbiano stipulato, entro il 31 dicembre 2022, contratti di espansione (accordi collettivi aziendali diretti all'accompagnamento alla pensione dei lavoratori più anziani e all'assunzione di nuove professionalità) ad oggi non ancora conclusi, la possibilità di completarne l'attuazione, rimodulando le cessazioni dei rapporti di lavoro interessati entro un arco temporale di **12 mesi** successivi all'originario termine del contratto, previa sottoscrizione di un accordo integrativo in sede ministeriale.

9. Semplificazioni degli obblighi informativi (art. 26)

La disposizione ha previsto semplificazioni rispetto alla disciplina normativa introdotta dal d.lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza) che ha modificato e integrato d.lgs. n. 152/1997 in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione riferite al rapporto di lavoro .

In particolare, è stata superata la previsione che aveva introdotto l'obbligo di fornire una serie dettagliata di informazioni nel contratto di assunzione.

Trattasi in particolare di informazioni relative al periodo di prova, alla formazione, alle ferie e ai congedi retribuiti, al preavviso, al trattamento economico, all'orario di lavoro e alle condizioni della sua eventuale variabilità (in presenza di prestazioni caratterizzate da modalità organizzative imprevedibili) nonché agli enti previdenziali e assicurativi.

Con la nuova norma, infatti, l'onere informativo si considera adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Inoltre, sempre in un'ottica di semplificazione, 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 o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Sempre nell'ottica di alleggerire gli adempimenti per le imprese, viene circoscritto l'ambito di applicazione degli ulteriori obblighi informativi previsti in caso di utilizzo, da parte del datore, di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. A partire dal 5 maggio 2023, infatti, solo nel caso in cui i sistemi in questione siano «**integralmente**» automatizzati, ai lavoratori interessati e alle rappresentanze sindacali devono essere comunicati gli aspetti del rapporto di lavoro su cui tali sistemi incidono, i relativi scopi e finalità, le modalità di funzionamento e il livello di sicurezza informatica.

10. Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)

La disposizione introduce un incentivo nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per i datori di lavoro privati che assumano, nel periodo compreso fra il 1 giugno ed il 31 dicembre 2023, giovani che non abbiano ancora compiuto 30 anni, non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (NEET) e siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

La durata dell'incentivo è di dodici mesi e riguarda assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché i contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Sono invece esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Il beneficio è cumulabile con l'esonero previsto per i giovani under 36 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, il nuovo incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

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

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

A seguito di tale comunicazione il richiedente, entro il termine perentorio di sette giorni, deve provvedere alla stipula del contratto di lavoro e, entro i successivi sette giorni, darne comunicazione all'INPS attraverso la predetta procedura telematica.

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, fino ad esaurimento delle risorse.

La copertura degli oneri derivanti dalla disposizione in esame è assicurata per 80 milioni di euro per l'anno 2023 e per 51,8 milioni di euro per il 2024, che saranno ripartiti a livello regionale con successivo decreto adottato da Anpal.

La norma autorizza, infine, l'Anpal a riprogrammare, nell'ambito dei Programmi operativi nazionali Iniziativa Occupazione Giovani e Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione relativi alla programmazione europea 2014-2020, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e comunque nel limite di 700 milioni di euro, le misure tese a favorire l'occupazione giovanile, femminile e nelle aree svantaggiate del Paese, previste dalla Legge 178/2020.

11. Estensione della clausola di salvezza (art. 29)

La disposizione, in modifica dell'art. 16 del d.lgs. n. 117/2017, prevede che non siano tenuti al rispetto della differenza retributiva tra lavoratori dipendenti - che non deve essere superiore al rapporto uno a otto - gli enti del Terzo Settore nel caso di comprovate esigenze attinenti la necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale quali: interventi e prestazioni sanitarie; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

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

La disposizione prevede la cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione riconosciuta per le aziende che non siano riuscite a dare completa attuazione nel corso del 2022 ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente prevista per prolungata indisponibilità dei locali aziendali.

In tali eccezionali casi il Ministero del lavoro con Decreto può autorizzare un ulteriore periodo di cassa integrazione fino al 31 dicembre 2023 al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

I suddetti trattamenti sono riconosciuti entro il limite di spesa di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024.

13. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)

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 suddetto 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.

In secondo luogo, modificando il comma 14, lett. a), del suddetto 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.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE

1. Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale (Art. 22)

La maggiorazione di cui all'articolo 4, comma 8 del d.lgs. 29 dicembre 2021, n. 230 prevista per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, viene riconosciuta, ad opera della disposizione in esame, anche a ciascun figlio minore appartenente a nuclei ove, al momento della presentazione della domanda, sia presente un solo genitore titolare di reddito da lavoro e l'altro genitore risulti deceduto.

Pertanto, ai minori orfani di un genitore appartenenti ad un nucleo con un Isee pari o inferiore a 15.000 euro spetta la maggiorazione di 30 euro (riproporzionata progressivamente per gli Isee tra i 15.000 e i 40.000 euro), che – specifica la norma - viene riconosciuta per un periodo massimo di 5 anni successivi al decesso del genitore e comunque nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

La previsione in oggetto ha effetto a decorrere dal 1° giugno 2023.

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

La disposizione intende mitigare la sanzione amministrativa da irrogare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo fino a euro 10.000 annui applicando, in luogo della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000, una sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte l'importo omesso.

La norma interviene anche sulle modalità di contestazione e notificazione, prescrivendo che, 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.

3. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (Art. 28)

La disposizione provvede ad istituire un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità che abbia una età inferiore a trentacinque anni e che sia stata 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.

Il fondo in questione viene istituito con l'obiettivo di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali.

Un apposito decreto – da adottare entro il 1° marzo 2024 a cura del Presidente della Repubblica o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del Lavoro – provvederà a definire le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, nonché i termini di presentazione delle domande e le procedure di controllo.

4. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (Art. 39)

La disposizione innalza di 4 punti percentuali l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) a carico dei lavoratori dipendenti che la Legge di bilancio per il 2023 aveva determinato nella misura del 2% per retribuzioni imponibili ai fini previdenziali non superiori a 2.692 euro e del 3% per retribuzioni imponibili ai fini previdenziali non superiori a 1.923,00 euro.

Ne consegue che le percentuali del taglio del cuneo contributivo salgono, rispettivamente, dai 2 ai 6 punti percentuali e dai 3 ai 7 punti percentuali a seconda dell'ammontare della retribuzione imponibile previdenziale del singolo mese: 6 punti percentuali per le retribuzioni non eccedenti i 2.692 euro e 7 punti percentuali per le retribuzioni non eccedenti i 1.923,00 euro.

L'esonero parziale, così rideterminato, vale per i periodi paga che vanno dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 e non ha alcun effetto sul rateo di tredicesima.

È previsto che, in virtù dell'eccezionalità della misura in questione, resti ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La spesa stimata è pari a 4.064 milioni di euro per l'anno 2023 e 992 milioni di euro per l'anno 2024.

5. Misure fiscali per il welfare aziendale (Art. 40)

La disposizione, in deroga all'articolo 51, comma 3 del TUIR, innalza da 258,23 euro a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti che non concorrono alla formazione del reddito, ricomprendendo in tale limite anche le somme erogate o rimborsate agli stessi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il limite così determinato si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati.

Per attestare il possesso del requisito in questione, la norma stabilisce, in capo al lavoratore, l'onere di indicare al proprio datore di lavoro il codice fiscale dei figli.

È previsto che, al fine di poter attuare la misura in esame, il datore di lavoro debba inviare alle RSU aziendali, se presenti, una apposita informativa.

Resta ferma la regola per cui il superamento del tetto di 3.000 euro comporta la tassazione dell'intero importo e non solo dell'eccedenza.

La spesa è stimata in 142 milioni di euro nel 2023 e 12 milioni per il 2024.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 14)

L'articolo 14 apporta alcune modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. Testo Unico sulla sicurezza), in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di rafforzare le misure di tutela contro gli infortuni. In particolare:

- la **lettera a)** introduce l'obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza;
- la **lettera b)**, allo scopo di ridurre gli infortuni nel settore delle costruzioni, estende ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere previsionali conformemente a quelle già previste nel titolo IV del decreto legislativo n. 81 del 2008;
- la **lettera c)** interviene sull'articolo 25 del decreto legislativo n. 81 del 2008, prevedendo 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 giudizio di idoneità. Inoltre, si prevede che, in caso di grave impedimento del medico competente, che precluda temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, lo stesso medico sia tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti;
- la **lettera d)** aggiunge la nuova lettera *b-bis*) all'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008, attraverso la quale si demanda alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano l'adozione di un accordo mirato, tra l'altro, a garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;
- la **lettera e)** sostituisce il comma 12 dell'articolo 71 del decreto legislativo n. 81 del 2008, estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che i soggetti privati abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte;
- la **lettera f)** sostituisce il secondo periodo dell'articolo 72, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008 al fine di rafforzare le regole di sicurezza sul lavoro e di ridurre gli infortuni, con lo scopo di fornire maggior chiarezza sia agli operatori nel settore del noleggio sia agli organi di vigilanza nell'esercizio del loro ruolo di garanzia. A tal fine, viene previsto che chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore debba acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico dei soggetti individuati all'utilizzo.
- le **lettere g) ed h)** apportano delle modifiche, rispettivamente, agli articoli 73 e 87, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81 del 2008: la prima, al fine di

colmare un vuoto normativo, introduce l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali; la seconda prevede una sanzione in caso di inosservanza.

2. Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva (art. 15)

L'articolo 15 è finalizzato ad 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 e anche a rendere disponibili con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

A tal fine, viene previsto che gli enti pubblici e privati condividano gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tali informazioni saranno rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

3. Attività di vigilanza nella Regione siciliana e nelle province autonome di Trento e di Bolzano (art. 16)

La disposizione introdotta dall'articolo 16 intende favorire l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nello svolgimento dell'attività di polizia giudiziaria nella Regione Siciliana e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano.

A tal fine, viene previsto che all'Ispettorato sia consentito individuare un contingente di personale ispettivo adeguatamente qualificato, anche avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL, da impiegare in quelle regioni.

4. 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)

L'articolo 17 introduce un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni mortali verificatisi in occasione di attività formative a far data dal 1° gennaio 2018.

La norma prevede, pertanto, l'istituzione di un apposito Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro delle politiche sociali con dotazione, per l'anno 2023, pari a 10 milioni di euro, al fine di poter far fronte alle richieste di indennizzo per gli eventi infortunistici verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2018. A decorrere dal 2024 la dotazione annua sarà pari a 2 milioni di euro.

I requisiti e le modalità di erogazione e di quantificazione del sostegno sono demandati ad un apposito decreto interministeriale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

L'articolo in esame interviene poi anche sulla revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), attraverso l'inserimento di alcuni commi aggiuntivi all'articolo 1, comma 784, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Viene previsto, a tal riguardo (comma 784-*bis*), che la progettazione di tali percorsi debba 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. Queste ultime dovranno, in conseguenza, individuare il docente coordinatore di progettazione mentre sarà compito del Ministro dell'istruzione e del merito (comma 784-*ter*) individuare, con proprio decreto, le modalità per effettuare il monitoraggio qualitativo dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

Altra disposizione integrativa di rilievo è quella introdotta dal nuovo comma 784-*quater* all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, la quale impone alle imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza l'obbligo di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove dovranno essere indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti in PCTO.

L'ultimo comma dell'articolo 17 in commento apporta, poi, alcune integrazioni alla legge di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione (cfr. legge 13 luglio 2015, n. 107), attraverso il potenziamento del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro istituito dall'articolo 1, comma 41, della legge 13 luglio 2015, n. 107. Viene previsto, a tal fine, che:

- la sezione speciale del predetto registro debba consentire la condivisione delle informazioni relative alle capacità strutturali, tecnologiche e organizzative dell'impresa, nonché all'esperienza maturata nei percorsi PCTO e l'eventuale partecipazione a forme di raccordo organizzativo con associazioni di categoria, reti di scuole, enti territoriali già impegnati nei PCTO;
- il predetto registro e la piattaforma dell'alternanza scuola-lavoro debbano assicurare l'interazione e lo scambio di informazioni e di dati per la proficua progettazione dei PCTO.

5. 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 18 prevede, esclusivamente per l'anno scolastico 2023-2024, l'estensione della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore. A tale riguardo, viene disposto che la tutela assicurativa Inail (cfr. articolo 1, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124) debba intendersi rivolta:

- a) al personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché al personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- b) agli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
- c) agli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- d) al personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, ai ricercatori e ai titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) agli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché ai preparatori;
- f) agli alunni e agli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), agli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;
- g) agli allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

DISPOSIZIONI IN MATERIA FISCALE

1. Rifinanziamento dei Centri di assistenza fiscale (art. 32)

La disposizione incrementa, per l'anno 2023, di 30 milioni di euro, gli stanziamenti destinati ai Caf relativamente alle attività legate all'assistenza nella presentazione delle DSU a fini ISEE.

Il predetto finanziamento è reso necessario dalla maggiore attività affidate ai centri di assistenza fiscale in funzione dell'assegno unico universale e delle altre misure a sostegno delle famiglie.

Inoltre, in ottica di razionalizzazione dei finanziamenti a favore dei centri di assistenza fiscale, a decorrere dal 1° ottobre 2023, le risorse complessive destinate ai Caf, previste dall'articolo 1, comma 479, della legge 27 dicembre 2019 n. 160, non potranno essere utilizzate per remunerare gli oneri connessi al rimborso delle DSU successiva alla prima presentate per lo stesso nucleo familiare nel medesimo anno di riferimento.

2. Rifinanziamento Fondo per la riduzione della pressione fiscale (art. 41)

La disposizione incrementa, per l'anno 2024, di 4.064 milioni di euro la dotazione del Fondo per la riduzione della pressione fiscale di cui all'articolo 1, comma 130, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPORTI

1. Dotazione del fondo per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico (art. 20)

L'articolo prevede che, del fondo di 100 milioni di euro destinato all'erogazione del buono trasporto per l'anno 2023 (articolo 4, comma 1, decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23), una quota di risorse non superiore ad euro 2.730.660,28 possa essere utilizzata a copertura delle domande per il medesimo buono relative all'anno 2022 e presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali oltre la scadenza del 31 dicembre 2022 ed entro il 28 febbraio 2023.

2. Completamento dell'attività liquidatoria Alitalia (art. 31)

Si stabilisce che a far data dal decreto di revoca dell'attività d'impresa dell'Alitalia - Società Aerea Italiana S.p.a. e dell'Alitalia Cityliner S.p.a. in amministrazione straordinaria, che potrà intervenire a seguito della cessione di tutti i compendi aziendali come da programma autorizzato, l'amministrazione straordinaria prosegua nel completamento dell'attività liquidatoria. I proventi di tale attività, al netto dei costi di compimento della liquidazione e degli oneri di struttura, gestione e funzionamento dell'amministrazione straordinaria, nonché del pagamento dei crediti prededucibili dell'Erario e degli enti di previdenza e assistenza sociale, dei crediti e dell'indennizzo ai titolari di titoli di viaggio, di voucher o analoghi titoli emessi dall'amministrazione straordinaria saranno prioritariamente destinati al soddisfacimento in prededuzione dei crediti verso lo Stato, ivi inclusi i crediti da recupero di aiuti di Stato dichiarati illegittimi dalla Commissione europea.

3. Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone (art. 34)

Viene modificata, al fine di sbloccarne l'attuazione, la disciplina dei contributi per le imprese di autotrasporto merci e persone, introdotta dall'articolo 14 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, per l'anno 2022.

In particolare, la nuova formulazione della norma dispone che lo stanziamento di 85 milioni di euro per il 2022 in favore dell'autotrasporto di merci sia destinato alle imprese di trasporto in conto proprio, con sede o stabile organizzazione in Italia ed erogato sotto forma di credito imposta, nella misura del 28 per cento della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022, al netto dell'IVA, per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli di categoria euro 5 o superiore, comprovato dalle relative fatture. Inoltre, si prevede che

le eventuali risorse residue potranno essere utilizzate per il riconoscimento di un ulteriore contributo, sotto forma di credito d'imposta, nella misura del 12 per cento della spesa sostenuta nel secondo trimestre del 2022, per gli acquisti di gasolio da parte delle imprese di autotrasporto merci in conto terzi.

Con riferimento allo stanziamento di 15 milioni di euro, originariamente previsto dal richiamato articolo 14 in favore delle imprese di autotrasporto persone, si dispone che lo stesso venga parimenti erogato attraverso lo strumento del credito d'imposta. Il contributo sarà riconosciuto nella misura massima del 12 per cento della spesa sostenuta, al netto dell'IVA, nel secondo semestre dell'anno 2022, per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli, di categoria euro 5 o superiore, comprovato dalle relative fatture.

Con un successivo decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le opportune disposizioni attuative, con particolare riguardo alle procedure di concessione dei contributi, sotto forma di credito d'imposta, anche ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsti, nonché alla documentazione richiesta, alle condizioni di revoca e all'effettuazione dei controlli.

Con riferimento, infine, allo stanziamento di 200 milioni di euro per l'anno 2023 in favore delle imprese di autotrasporto merci in conto terzi (articolo 1, comma 503, legge 29 dicembre 2022, n. 197), la nuova formulazione della disposizione prevede che il sostegno sia riconosciuto sotto forma credito di imposta, nella misura del 12 per cento, della spesa sostenuta nel secondo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli di categoria euro 5 o superiore, al netto dell'IVA, comprovato mediante le relative fatture.

4. Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti (art. 35)

Si stabilisce che per l'esercizio finanziario 2023, le imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale dell'autotrasporto non sono tenute al versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti (articolo 37, comma 6, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

5. Disposizioni in materia di lavoro marittimo (art. 36)

L'articolo consente la stipula di accordi collettivi nazionali tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, per derogare all'obbligo di imbarco esclusivo di lavoratori marittimi italiani o europei sulle navi traghetto ro-ro e ro-ro pax, iscritte nel registro internazionale, adibite a traffici commerciali tra porti appartenenti al territorio nazionale, continentale e insulare, anche a seguito o in precedenza di un viaggio proveniente da o diretto verso un altro Stato previsto dall'articolo 1, comma 5, e articolo 2, comma 1-ter, del decreto legge 30 dicembre 1997, n. 457, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30. Le deroghe oggetto di accordi non possono avere durata temporale eccedente i tre mesi.

ALTRE DISPOSIZIONI

1. Fondo rotativo 394/81 per l'internazionalizzazione delle PMI (art. 44, comma 3)

L'articolo 44, comma 3, dispone per l'anno 2023 un incremento, pari a 545 milioni di euro, del fondo rotativo 394/81. Il fondo, gestito da SIMEST in convenzione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, è destinato alla concessione di finanziamenti agevolati a sostegno dell'internazionalizzazione delle imprese italiane.