



DISEGNO DI LEGGE

**presentato dal Presidente del Consiglio dei ministri (MELONI)
e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali (CALDERONE)
di concerto con il Ministro della giustizia (NORDIO)
con il Ministro della difesa (CROSETTO)
con il Ministro dell'istruzione e del merito (VALDITARA)
con il Ministro dell'università e della ricerca (BERNINI)
con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti (SALVINI)
con il Ministro dell'economia e delle finanze (GIORGETTI)
con il Ministro per lo sport e i giovani (ABODI)
con il Ministro del turismo (GARNERO SANTANCHÈ)
con il Ministro della salute (SCHILLACI)
con il Ministro per la pubblica amministrazione (ZANGRILLO)
con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità (ROCCELLA)
e con il Ministro per le disabilità (LOCATELLI)**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 MAGGIO 2023

Conversione in legge del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro

L'analisi di impatto della regolamentazione (AIR) relativa al decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, è stata trasmessa dalla Presidenza del Consiglio dei ministri in data 29 maggio 2023.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Amministrazioni proponenti: Presidenza del Consiglio dei ministri e Ministero del lavoro e politiche sociali.

La presente analisi di impatto della regolamentazione è redatta ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del DPCM n. 169/2017 secondo il quale *“Per interventi normativi che riguardano diversi settori o materie, l’AIR è svolta distintamente per ciascun settore o materia. In tal caso, l’Amministrazione proponente redige la relazione AIR generale che si compone delle singole relazioni AIR settoriali o per materia. Per interventi normativi proposti congiuntamente da due o più Amministrazioni, l’AIR è svolta dalle amministrazioni co-proponenti per i rispettivi profili di competenza. Le stesse amministrazioni provvedono a redigere un’unica relazione AIR”*.

Le relazioni AIR settoriali, in relazione ai contributi pervenuti, sono state predisposte ai sensi dell'articolo 10 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 settembre 2017, n. 169, forma semplificata prevista per i decreti-legge.

Ordine di riporto delle relazioni AIR settoriali, parti della Relazione AIR generale.

- 1) Ministero del lavoro e delle politiche sociali (articoli da 1 a 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 39, 40).
- 2) Ministero della difesa (articolo 33)
- 3) Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (articoli 34, 35 e 36)
- 4) Ministero del turismo (articolo 37)
- 5) Ministero dell'economia e delle finanze (articoli 40 e 44, comma 2)

Disposizioni in materia di lavoro e politiche sociali: **articoli da 1 a 13,14,15,16,17,18,19,20,22,23,24,25,26,27,28,29,30,32,37,39,40**

Referente AIR: Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio legislativo

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

L'intervento normativo nasce dall'esigenza di introdurre nuove misure nazionali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di lavoro, di formazione, di istruzione, di politica attiva nonché di inserimento sociale (capo I articoli 1-13).

L'Italia è stata uno degli ultimi Stati membri dell'UE ad adottare strumenti nazionali di contrasto alla povertà: solo nel gennaio 2018 è stato introdotto il Reddito di Inclusione (ReI) che si è esaurito ad agosto 2020, ad aprile 2019 è stato avviato il Reddito/Pensione di cittadinanza (RdC/PdC), a maggio 2020, infine, il Reddito di emergenza (REm), espressamente introdotto per fronteggiare gli effetti della pandemia. RdC e PdC, affiancati dal REm, hanno svolto un ruolo importante in una fase di particolare complessità, quale quella pandemica e il successivo rialzo dell'inflazione, riducendo le disuguaglianze. Secondo le stime dell'Istituto, infatti, la misura ha consentito di assottigliare le disuguaglianze riducendo la popolazione in povertà relativa (sotto il reddito mediano) di un punto percentuale (da 13,9% al 12,9%). Anche l'ISTAT ha sostenuto negli ultimi rapporti annuali che nel 2020 l'effetto combinato del RdC e della CIG ha determinato un abbassamento dell'indice di Gini di 1,2 punti percentuali e di quasi un punto del rischio di povertà per 1 milione e 800mila nuclei familiari (circa 3,7 milioni di individui).

Se il trasferimento monetario del RdC ha avuto effetti positivi sulle disuguaglianze, l'attuazione della componente della misura riguardante la politica attiva e l'inclusione sociale ha, invece, mostrato il proprio limite. Il sistema della presa in carico da parte dei servizi sociali (il 35% delle famiglie beneficiarie di RdC nel 2021) e dei servizi dell'impiego (il 52% nel 2021) ha indubbiamente rappresentato l'ambito di attuazione della misura di più difficile realizzazione a causa della carenza di personale e della mancanza di un sistema unitario e nazionale di politiche attive, in quanto le stesse sono differenziate dalle Regioni per il tramite dei Centri per l'Impiego (Cpl). Inoltre, la scarsa vicinanza al mercato del lavoro dei beneficiari di RdC non ha agevolato il lavoro dei Cpl e delle Agenzie per il lavoro che sono state interessate nel tempo alla presa in carico anche di queste categorie di lavoratori. Secondo gli ultimi dati ANPAL al 31 dicembre 2022, il 74,3% dei beneficiari non occupati in carico ai servizi per il lavoro non ha mai avuto un contratto di lavoro dipendente o in parasubordinazione nei 36 mesi precedenti (circa 500mila individui). Sulle difficoltà della presa in carico sia da parte dei Comuni che dei Cpl potrebbero aver inciso anche gli eventi del periodo pandemico, che di fatto nel corso del 2020 ha reso inattuabili le previsioni connesse alla presa in carico a seguito delle misure di contenimento dei contagi.

Il reddito di cittadinanza e la pensione di cittadinanza sono sostituite da due misure:

- l'assegno di inclusione (AdI) (articolo 1 e ss) dal 1° gennaio 2024, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale a favore dei nuclei familiari con persone disabili o minorenni o con almeno 60 anni di età, Isee non superiore a 9.360 euro e reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, esteso a 7.560 euro annui se il nucleo è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni o da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza;
- il supporto per la formazione e il lavoro (Spfl) (articolo 12) che sarà operativo da settembre 2023, quale misura di attivazione al lavoro delle persone tra i 18 e i 59 anni e appartenenti a nuclei familiari senza componenti con disabilità, minorenni o di età superiore a 60 anni, che hanno gli stessi altri requisiti di accesso all'AdI, tranne l'Isee familiare che non deve superare 6.000 euro annui anziché 9.360.

Principali obiettivi dell'intervento sono:

- la lotta ai fenomeni della povertà e dell'esclusione sociale delle categorie più deboli, con componenti fragili, della popolazione attraverso percorsi di inserimento nei circuiti formativi lavorativi, così da offrire un supporto finanziario alle famiglie in difficoltà e allo stesso tempo rimettere in moto le risorse umane occupabili sul mercato del lavoro.

- Favorire l'ingresso al lavoro di persone a rischio di esclusione (articolo 12), attraverso l'istituzione del supporto per la formazione e il lavoro come misura di attivazione mediante la partecipazione a progetti di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, tramite la sottoscrizione del patto di attivazione digitale presso il servizio per il lavoro e del patto di servizio personalizzato.

L'obiettivo principale dell'intervento consiste nella adozione di misure in grado di riportare all'interno dei percorsi formativo-occupazionali tutte quelle risorse umane che ne sono rimaste fuori per una debolezza del bagaglio curricolare personale o per contingenze di vita, di formare individui potenzialmente occupabili attraverso un processo che, partendo da una attenta analisi del CV e passando attraverso l'analisi dei fabbisogni del mercato territoriale, si concluda con un adeguato percorso formativo e di accompagnamento all'inserimento occupazionale attraverso un'operazione di match tra offerta e domanda di lavoro territoriale.

Il provvedimento interviene in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di contrastare il crescente numero di infortuni sul lavoro e di migliorare e ampliare il relativo sistema di tutele anche economiche dei lavoratori; introduce, inoltre, alcune disposizioni finalizzate a potenziare il coordinamento e la programmazione su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza ispettiva in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (capo II 14-18).

L'articolo 14 apporta alcuni urgenti modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2008, in particolare con riferimento al profilo prevenzionistico introduce l'obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza ed estende ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili; prevede l'obbligo in capo al medico competente di richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità; introduce delle disposizioni di maggior tutela in materia di formazione e di controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché di addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Al fine di potenziare il coordinamento e la programmazione su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **l'articolo 15** prevede che gli enti pubblici e privati, quali le Casse previdenziali, condividano gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongano con l'Ispettorato nazionale del lavoro, con conseguente messa a disposizione delle stesse anche in favore del Corpo della Guardia di finanza; si demanda ad atti amministrativi, adottati sentito il Garante per la protezione dei dati personali, l'individuazione dei dati e informazioni oggetto di condivisione e degli enti pubblici e privati rientranti nell'ambito in esame.

Il medesimo Garante, con proprio provvedimento, può definire specifiche modalità di svolgimento dei procedimenti oggetto di atti amministrativi generali e le misure per impedire la diretta identificabilità degli interessati. L'attività ispettiva, per garantire il contrasto alle frodi nell'applicazione delle nuove misure di contrasto all'esclusione sociale, per implementare il sistema di controllo in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e per un'efficace lotta al lavoro sommerso e al caporalato.

Al fine di potenziare le attività di polizia giudiziaria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale, **l'articolo 16** prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro destini un contingente di proprio personale ispettivo, adeguatamente qualificato, allo svolgimento delle predette attività - relativamente agli ambiti sopra indicati - nel territorio della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano. Il contingente suddetto opera avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL.

Al fine di fornire un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, ivi compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, a seguito di infortuni mortali verificatisi in occasione dell'attività formativa successivamente alla data del 1 gennaio 2018, **l'articolo 17** introduce una misura di indennizzo di natura pubblica, istituendo 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, e a decorrere dal 2024 con dotazione annua pari a Euro 2 milioni.

La definizione dei requisiti e dei criteri di determinazione della misura di sostegno, nonché delle modalità di accesso al Fondo, è demandata a un decreto ministeriale.

La misura di sostegno è cumulabile con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL agli assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni. Il riconoscimento di tale assegno presuppone che lo studente, in relazione alle attività formative in oggetto, fosse coperto dalla suddetta assicurazione obbligatoria.

La norma è inoltre volta a ridefinire la disciplina dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), contenuta nei commi da 784 a 787 dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2019 (L. 145/2018), in modo da supportare efficientemente la transizione tra il mondo della scuola e quello del lavoro, ed assicurare una maggiore sicurezza per gli studenti.

La sicurezza degli studenti viene assicurata con l'introduzione del comma 784-quater, secondo il quale le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza sono chiamate ad integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti in PCTO. Si dispone che l'integrazione al documento di valutazione dei rischi sia fornita all'istituzione scolastica ed allegata alla Convenzione stipulata tra la scuola e l'impresa ospitante i PCTO.

Si tratta di misure la cui necessità e urgenza è dettata dal fatto che debbono essere operative per l'avvio del prossimo anno scolastico 2023/2024.

Al fine di estendere l'ambito di applicazione dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro nei settori dell'istruzione e della formazione - ivi comprese la formazione superiore (anche universitaria) e la formazione aziendale, l'**articolo 18** ricomprende, in via transitoria, con riferimento all'anno scolastico 2023-24 le categorie dei docenti, studenti o allievi, nel regime assicurativo in relazione agli eventuali infortuni occorsi in occasione delle attività di insegnamento-apprendimento.

L'estensione in oggetto fornisce, per i lavoratori interessati dalla stessa, anche la base giuridica esplicita per l'applicazione agli stessi - nel suddetto anno scolastico o accademico - della tutela contro gli infortuni in itinere, la quale è stata riconosciuta finora in favore di insegnanti e istruttori solo sulla base di alcune sentenze. La tutela contro i suddetti infortuni in itinere resta invece esclusa per gli studenti e allievi.

Il provvedimento introduce al capo III ulteriori interventi in materia di politiche sociali e di lavoro tra le quali assumono rilievo alcune norme di regolazione della materia dei contratti e dei rapporti di lavoro ovvero di risoluzione di alcune criticità in materia pensionistica e previdenziale.

L'**articolo 19** incrementa, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, la dotazione del Fondo nuove competenze al fine di finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

L'**articolo 20** del decreto-legge n. 48 del 2023 dispone che le risorse del fondo bonus trasporti per il 2023 previsto dal citato articolo 4, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, nei limiti dell'importo di euro 2.730.660,28, possono essere utilizzate per il riconoscimento della spesa per i servizi di trasporto pubblico di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto-legge 17 maggio 2022 n. 50, in deroga ai limiti previsti relativamente alle richieste di rimborso pervenute al Ministero del lavoro e delle politiche sociali oltre la data del 31 dicembre 2022 ed entro il 28 febbraio 2023.

Si interviene in materia di assegno unico e universale introducendo all'**articolo 22** una maggiorazione a tutela dei nuclei familiari monogenitoriali in cui il genitore lavora e l'altro è deceduto, estendendo la maggiorazione prevista per il nucleo in caso di secondo genitore percettore di reddito. Il problema sembrava essere nato per i casi in cui i nuclei cessano di percepire la maggiorazione a seguito del decesso di un genitore lavoratore. A tal proposito, l'INPS, previo parere conforme del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, aveva già adoperato l'erogazione d'ufficio del bonus ai nuclei vedovili, per i decessi del genitore lavoratore verificatisi nell'anno di competenza in cui è riconosciuto l'Assegno Unico e Universale. L'intervento del legislatore va oltre, estendendo la maggiorazione anche nei casi in cui il genitore deceduto non risultava lavoratore al momento del decesso.

Con effetto dal 1° giugno 2023, si estende la possibilità di percepire la maggiorazione prevista per i nuclei in cui entrambi i genitori risultano percettori di reddito, anche nei casi di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno. Per effetto dell'adeguamento annuale alle variazioni dell'indice del costo della vita, l'importo della maggiorazione per ciascun figlio minore risulta pari per il 2023 a 32,40 euro e spetta in misura piena per livelli di ISEE pari o inferiori a 16.215

euro e si riduce gradualmente per livelli di ISEE superiori, fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 43.240 euro.

L'articolo 23 riduce la sanzione amministrativa pecuniaria prevista a carico dei datori di lavoro che omettono il versamento delle ritenute previdenziali di importo fino a 10.000 euro. Si sostituiscono i limiti minimi (10.000 euro) e massimi (50.000 euro) della sanzione amministrativa pecuniaria con nuovi limiti, commisurati all'importo omesso e pari, rispettivamente, al 150 per cento e al 400 per cento dell'importo omesso. La modifica è stata dettata dalla necessità di risolvere una criticità in materia di sanzioni amministrative pecuniarie, già più volte evidenziata dall'INPS e rilevata anche da alcuni giudici del lavoro che hanno ritenuto rilevanti e non manifestamente infondate le questioni di legittimità costituzionale della disposizione previgente, per contrarietà all'art. 3 della Costituzione, in quanto commina una sanzione amministrativa che non viene commisurata all'importo della violazione e quindi non tiene conto di un'effettiva graduazione della sanzione amministrativa rispetto alla "gravità della violazione", specie nei casi in cui l'omissione contributiva sia di esiguo valore. Lo stesso indirizzo si rileverebbe anche da alcune sentenze della Corte di giustizia dell'UE in tema di proporzionalità delle sanzioni (sent. 8 marzo 2022, causa C-205/20).

La disposizione, pertanto, introduce una opportuna disciplina di graduazione delle sanzioni amministrative prevedendo quale elemento di commisurazione della sanzione amministrativa da irrogare il parametro dell'importo omesso, con l'effetto anche di ridurre il contenzioso amministrativo e giurisdizionale in materia. Le sanzioni riguardano le ipotesi in cui le ritenute contributive non siano versate entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Si applicano sanzioni penali se l'omissione riguarda un importo superiore a 10.000 euro annui, mentre si applica la sanzione amministrativa in esame se l'importo non supera tale limite. La distinzione tra illecito penale (superiore a 10.000) e illecito sottoposto alla sanzione amministrativa rimane, quindi, ferma. Nei casi in cui la nuova sanzione amministrativa risulti meno grave, le nuove sanzioni potranno avere applicazione retroattiva, fatti salvi i casi di pagamento già avvenuto, in analogia al principio relativo alle sanzioni penali.

L'articolo 24 interviene sulla disciplina del contratto di lavoro a termine nel settore privato. L'obiettivo delle nuove disposizioni appare essere quello di conciliare la tutela e la garanzia dei lavoratori, richiesta anche dalla normativa europea, con una certa flessibilità per far fronte alle esigenze di incertezza nell'organizzazione produttiva e conseguentemente favorire l'accesso al mondo del lavoro. La disposizione restituisce uno spazio bilanciato all'intervento delle parti collettive e individuali, chiamate a definire i casi e le esigenze che possono consentire il rinnovo dei rapporti o la loro prosecuzione oltre il periodo di 12 mesi. L'esperienza emergenziale recente ha evidenziato la necessità di un allentamento delle rigidità di causali stringenti introdotte dal decreto dignità (d.l. n. 87 del 2018, convertito in legge n. 96 del 2018) - quali la sussistenza di condizioni straordinarie, imprevedibili o comunque eccezionali rispetto all'organizzazione produttiva - per favorire la ripartenza dell'economia.

Le principali modifiche introdotte sono le seguenti. Resta fermo che i contratti a termine con durata non superiore a 12 mesi possono essere stipulati senza la necessità di giustificarne le ragioni. I contratti a termine con durata superiore a 12 mesi ma non superiore a 24 mesi (così come i rinnovi e le proroghe successive al primo periodo di 12 mesi a causale) possono essere stipulati nelle seguenti circostanze: causali previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali rappresentative; esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti in assenza di previsioni dei contratti collettivi, entro il 30 aprile 2024; sostituzione di altri lavoratori. È stata abrogata la disposizione, operativa fino al 30 settembre 2022 che consentiva di apporre un termine di durata superiore a 12 mesi ma non eccedente 24 mesi ai contratti di lavoro subordinato in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro. Le disposizioni precedenti non si applicano ai contratti stipulati dalle PA.AA. e ad alcuni settori specifici, come le università private, istituti pubblici di ricerca e società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione.

L'articolo 25 rende possibile fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, di rimodulare, con accordo integrativo in sede ministeriale, le cessazioni dei rapporti di lavoro di cui al comma 5-bis (riguardanti i lavoratori che si trovino a non più di

5 anni dal raggiungimento dei requisiti minimi, anticipati o di vecchiaia, per il pensionamento), entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Il decreto lavoro semplifica e razionalizza le disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 104/2022 - decreto trasparenza - in tema di obblighi di informazione sul rapporto di lavoro a cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti del lavoratore all'atto dell'assunzione (**articolo 26**).

Il decreto lavoro, dunque, depotenzia le misure che il predetto decreto trasparenza aveva posto a carico del datore quali adempimenti informativi nei confronti dei propri dipendenti. Per un gruppo esteso di informazioni si consente al datore di adempiere ad obblighi informativi indicando al dipendente il riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che regola l'istituto di riferimento senza dover redigere un'informativa apposita.

L'articolo 27 disciplina un nuovo incentivo all'occupazione giovanile riconoscibile ai datori di lavoro privati per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato o con il contratto di apprendistato professionalizzante effettuate a decorrere dal 1° giugno 2023 e fino al termine del 2023. Il beneficio può essere riconosciuto per una durata massima di 12 mesi ed è pari al 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Pertanto, la misura si sostanzia in un credito per l'azienda che può superare l'ammontare dei contributi dovuti mensilmente per il singolo rapporto di lavoro incentivato.

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio, i giovani assunti devono essere in possesso delle seguenti condizioni:

- a) alla data dell'assunzione non devono aver compiuto il trentesimo anno di età;
- b) non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- c) devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo in favore dei NEET è cumulabile con l'incentivo "giovani under 36" (di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197), e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Nell'ambito delle misure che intervengono sul mercato del lavoro si segnala l'ulteriore elemento di flessibilità introdotto dal decreto lavoro **all'articolo 37** che consente agli operatori dei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento di utilizzare i buoni lavoro fino ad un massimo di 15 mila euro annui (anziché 10.000, come tutti gli altri utilizzatori) per remunerare i lavoratori purché non abbiano alle dipendenze più di 25 dipendenti con contratto a tempo indeterminato. L'intervento normativo introduce, infine, a causa del perdurare del fenomeno inflattivo politiche di recupero del potere di acquisto della retribuzione dei lavoratori dipendenti quali l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti e misure fiscali per il welfare aziendale (articoli 39 e 40).

In particolare, al fine di aumentare il potere di acquisto delle retribuzioni senza necessariamente innescare una rincorsa prezzi/salari a seguito delle rivendicazioni sindacali di aumento delle retribuzioni il provvedimento rafforza la politica di fiscalizzazione dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori. La legge di bilancio 2023 ha previsto per l'anno corrente una riduzione dell'onere contributivo a carico del lavoratore di 2 punti percentuali, riguardante i dipendenti con una retribuzione mensile fino a 35 mila euro annui (2.692 euro * 13 mensilità), che sale a 3 punti per le retribuzioni mensili fino a 25 mila euro annui (1.923 euro * 13 mensilità). L'intervento incrementa la decontribuzione di quattro punti percentuali per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023 senza produrre effetti sul rateo di tredicesima, per il quale continuerà a trovare applicazione la riduzione già prevista dalla legge di bilancio 2023.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Nell'ambito di una più ampia riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, con la legge di bilancio per l'anno finanziario 2023 è stata disposta l'abrogazione dal 1° gennaio 2024 delle disposizioni del decreto-legge n. 4 del 2019, recante disciplina del reddito e della pensione di cittadinanza (articolo 1,

comma 318, legge n. 197 del 2022) ed è stato ridotto, peraltro, per l'anno 2023, la durata massima del beneficio a sette mensilità.

Pertanto, il capo I del decreto-legge in oggetto introduce nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, quali l'assegno di inclusione (art. 1-11) e il supporto per la formazione e il lavoro (art. 12) nonché disposizioni transitorie per gli attuali percettori del reddito di cittadinanza e della pensione di cittadinanza, che mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023 (art. 13).

Dalle indagini campionarie svolte dall'INAPP sui beneficiari del RdC è risultato che per oltre il 60% degli intervistati la disciplina e il rapporto con i servizi, i percorsi attivi delle misure, l'attivazione dei patti per il lavoro e per l'inclusione sociale, siano stati ritenuti aspetti da migliorare. A ciò si è aggiunta la richiesta di porre attenzione ai controlli per gli effettivi aventi diritto: gli intervistati hanno ritenuto corretto estendere le misure di sostegno al reddito in una formula più ampia possibile, che tenga debitamente conto però degli effettivi requisiti ed eviti accessi incontrollati ai non eleggibili.

Al fine di contestualizzare l'intervento può essere utile richiamare, inoltre, l'analisi effettuata attraverso una simulazione dinamica delle modifiche al sistema economico italiano determinate dal "Reddito di Cittadinanza" (RdC) introdotto nel corso del 2019, come strumento di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale. La simulazione effettuata attraverso il modello LabSim su dati EU-SILC mostra come il RdC non comporterebbe fino al 2031 effetti significativi sull'offerta di lavoro, mentre avrebbe effetti positivi sul reddito degli individui e delle famiglie, sul rischio di povertà dei bambini e dei nuclei familiari, soprattutto ai livelli più bassi e nel Mezzogiorno. Il reddito di cittadinanza si è confermato, quindi, come una politica di contrasto alla povertà e d'integrazione del reddito, privo di effetti significativi sul piano della dinamica occupazionale.

Partendo da tale dato, l'intervento normativo supera l'impianto del reddito di cittadinanza distinguendo tra componenti "attivabili e non" al lavoro.

L'articolo 1 istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2024, in sostituzione della sopracitata misura, l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e/o lavorativa. La predetta misura mira a realizzare un primo livello di tutela nei confronti dei nuclei familiari più deboli della popolazione, in condizione di povertà, per garantire l'inclusione di coloro che nel medesimo nucleo si trovano in condizione di disabilità, sono minorenni o hanno almeno sessant'anni di età. L'AdI assorbe anche la pensione di cittadinanza che scompare come prestazione distinta. Si stima che i nuclei che possono accedere alla misura siano pari a 697 mila, in linea con la numerosità dei nuclei "non occupabili" del reddito di cittadinanza.

L'articolo 3 prevede che il beneficio economico venga erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e possa 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.

Tenuto conto che l'assegno di inclusione si configura come misura di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri, si prevede che sia esente dal pagamento dell'IRPEF.

Per ricevere l'AdI, il richiedente deve iscriversi nel nuovo sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), firmare il patto di attivazione digitale. Il nucleo sottoscritto il patto è tenuto ad aderire a un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati ad identificare i bisogni del nucleo nel suo complesso e dei singoli componenti. Il comma 5 dell'articolo 4 attribuisce ai servizi sociali il compito di effettuare una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, nell'ambito di tale valutazione, è disposto l'avvio dei componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 6. Sempre attraverso il SIISL verranno gestiti i richiedenti il SFL. Dunque la riforma prevede non solo in capo ai CPI e ai servizi sociali l'obbligo di "chiamata" dei beneficiari ma obbliga questi ultimi, ogni 90 giorni a presentarsi presso i servizi sociali o presso i patronati, se non attivabili o ai CPI se attivabili, per aggiornare la propria posizione. Si rileva che non tutti i componenti sono tenuti agli obblighi di adesione e partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel "Progetto di

inclusione sociale e lavorativa". Sono obbligati esclusivamente i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

Al fine di promuovere l'accettazione di offerte di lavoro seppur temporanee o intermittenti che il meccanismo designato per il reddito di cittadinanza non agevolava, è stata prevista la compatibilità e cumulabilità del rapporto di lavoro autonomo, subordinato entro il limite di 3000 euro annui da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'Adl e del SFL.

Viene superato il concetto di "congruità" dell'offerta di lavoro, utilizzato con il RdC.

L'offerta irrifutabile era collegata alla distanza dal luogo di domicilio e poteva essere rifiutata fino a tre volte, poi ridotte a due (legge 234/2022) e infine a una (legge 197/2022). Ora i componenti "attivabili" al lavoro, del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione e quelli del supporto per la formazione e il lavoro, devono accettare qualunque offerta di impiego a tempo indeterminato a prescindere dalla sua ubicazione sul territorio nazionale. I contratti a tempo determinato vanno accettati se non distano più di 80 chilometri dal domicilio. Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, la norma dichiara irrinunciabile l'offerta relativa alla somministrazione a tempo determinato. Sia i contratti a tempo determinato che a tempo indeterminato devono essere a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento. In ogni caso, la retribuzione proposta non può essere inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria. È previsto che l'assegno di inclusione e il supporto per la formazione e il lavoro siano sospesi d'ufficio in caso di occupazione con rapporti di durata compresa tra uno e sei mesi. Concluso il contratto, il beneficio riprende a essere erogato per il periodo residuo di fruizione. Se un componente attivabile al lavoro del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione rifiuta queste offerte, senza giustificato motivo, l'intero nucleo decade dall'aiuto.

L'ulteriore misura prevista dal decreto lavoro (articolo 12) è il supporto per la formazione e il lavoro istituita dal 1° settembre 2023, quale misura specifica per coloro che sono occupabili, con un'età da 18 a 59 anni, con ISEE familiare inferiore a 6.000 euro annui, e che risultano privi dei requisiti per l'assegno di inclusione. Si tratta di una misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. In questo caso l'indennità mensile è di 350 euro e il beneficiario deve confermare un patto per l'attivazione digitale e un patto di servizio personalizzato e iniziare il percorso formativo. Nelle misure di Supporto per la formazione e il lavoro rientra il servizio civile universale di cui al decreto legislativo n. 40 del 2017, per lo svolgimento del quale gli enti preposti possono riservare quote supplementari in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1 (età compresa fra 18 e 28 anni e soggiorno regolare in Italia), e alla previsione di cui all'articolo 16, comma 8 (divieto di svolgere più di una volta il servizio civile universale), del citato decreto legislativo n. 40 del 2017. Nelle misure di Supporto rientrano anche i progetti utili alla collettività.

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 di cui all'articolo 2, comma 4, e che non siano sottoposti agli obblighi di cui all'articolo 6, comma 4.

Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Il comma 3 dell'articolo 12 stabilisce che l'interessato chiede di accedere al Supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche di cui all'articolo 4 e il relativo percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma di cui all'articolo 5, attraverso l'invio automatico ai competenti servizi per il lavoro. Nella richiesta, l'interessato è tenuto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e ad autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

I cambiamenti tecnologici, demografici ed economici che coinvolgono il mercato del lavoro chiamano in causa un ruolo sempre più rilevante delle politiche attive per la formazione dei lavoratori. In tale contesto, si torna a legiferare sull'articolo 88 del decreto legge 34/2020, prevedendo all'articolo 19 che il Fondo nuove competenze - istituito presso l'ANPAL e cofinanziato dal Fondo sociale europeo, finalizzato a promuovere

la formazione dei lavoratori di imprese che hanno stipulato specifici accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro – sia incrementato dalle risorse provenienti dal piano nazionale giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal fondo sociale europeo plus.

Il Fondo Nuove competenze costituisce uno dei Programmi guida del Piano nazionale nuove competenze riferito ai lavoratori occupati, adottato con DM 14 dicembre 2021 in attuazione di quanto previsto dal PNRR in materia di politiche attive (Missione 5, componente 1, Riforma 1.1).

A seguito di quanto previsto dall'art. 11-ter del D.L. 146/2021, che consente di destinare al Fondo nuove competenze le risorse dell'iniziativa REACT-EU, il DM 22 settembre 2022 ha rifinanziato il medesimo Fondo per 1 miliardo di euro, a copertura degli oneri connessi al finanziamento delle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritte entro il 31 dicembre 2022 e finalizzate a percorsi formativi dei lavoratori, da realizzarsi anche nel 2023. Successivamente, l'operatività del Fondo è stata estesa anche al 2023 dall'art. 22-quater del D.L. 198/2022 con conseguente rifinanziamento del FNC.

Con l'intervento in esame, il Fondo viene incrementato con risorse nel periodo di programmazione 2021 – 2027 rinvenienti dal Piano Nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e dal Programma operativo complementare per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO).

Il contesto in cui si inserisce il decreto lavoro è, inoltre, la straordinaria necessità e urgenza di rafforzare l'azione di Governo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di ridurre il crescente numero di infortuni sul lavoro e di intervenire per migliorare e ampliare il relativo sistema di tutele dei lavoratori.

L'Ispettorato nazionale del lavoro non è strutturalmente presente nei territori della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano, in quanto ai sensi dei relativi statuti speciali la disciplina e lo svolgimento delle attività in materia di vigilanza sul lavoro e sul rispetto della legislazione sociale rientrano nelle competenze delle relative autonomie speciali territoriali.

Pertanto, il contesto nel quale s'inserisce l'intervento muove dalla necessità di rafforzare anche in tali territori le attività in materia di vigilanza sul lavoro, compresa la sicurezza, e sul rispetto della legislazione sociale, controlli finalizzati a prevenire e contrastare gli illeciti più gravi di natura penale (art.16).

L'ISTAT ha pubblicato i dati del PIL nel I trimestre dell'anno stimando sia aumentato dello 0,5% rispetto al trimestre precedente e sia cresciuto dell'1,8% in termini tendenziali, l'economia italiana registra dunque una crescita. Il decreto lavoro nasce dall'esigenza di adottare misure per la risalita dei consumi e del benessere duramente colpiti dagli ultimi tre anni dalla pandemia, dalla guerra, dall'inflazione e dal caro energia. In tale contesto si inserisce il nuovo intervento sul cuneo fiscale, perché nonostante i tagli operati il nostro Paese continua ad occupare la quinta posizione tra i 38 Paesi dell'Ocse per l'incidenza di tasse e contributi sociali sul costo del lavoro (Rapporto Taxing Wages relativo all'anno 2022). Nel 2022 si registra un'incidenza di tasse e contributi al 45,9%. Una diminuzione del cuneo fiscale (soprattutto per i redditi medio bassi) associata alla riforma fiscale consente di allineare il nostro cuneo a quello dei Paesi più avanzati.

In tal modo si incrementa il reddito disponibile delle famiglie evitando che l'inflazione lo aggredisca, con un impatto positivo sui consumi e scongiurando la spirale perversa di inflazione, stagnazione e disoccupazione. L'articolo 39, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, aumenta la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati portandola dal 2 al 6 per cento, se la retribuzione imponibile non eccede

l'importo mensile di 2.692 euro, e dal 3 al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari per i suddetti redditi, rispettivamente, al 2 e al 3 per cento.

2.OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

Un primo obiettivo generale dell'intervento normativo di cui al **capo I (articoli 1-13)** è di attuare politiche sociali volte al contrasto della povertà e dell'esclusione sociale nonché percorsi di accompagnamento all'inserimento lavorativo.

L'articolo 6 prevede che i nuclei beneficiari dell'assegno di inclusione, con la sottoscrizione del patto di attivazione digitale sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa attraverso una valutazione multidimensionale effettuata da operatori del servizio sociale competente del comune o dell'ambito territoriale sociale o da 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. I componenti del nucleo familiare, di età compresa tra i 18 e i 59 anni attivabili al lavoro, sono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato che può prevedere anche l'adesione ai percorsi formativi previsti dal programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), di cui alla missione M5, componente C1, del PNRR.

Attraverso la ricostruzione delle competenze e del capitale umano di milioni di persone aumenta la produttività complessiva del Paese; inoltre, il rilancio dell'occupazione comporta nella popolazione, quale naturale conseguenza, una maggiore propensione al consumo, dando un nuovo e vitale impulso all'economia del Paese.

L'intervento annovera tra i suoi obiettivi generali il rilancio dell'occupazione e del mercato del lavoro attraverso l'ampliamento della gamma delle agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato.

L'articolo 10 riconosce ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione e dello SFL con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, 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 contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2.

Inoltre, l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, dà diritto ad un beneficio ridotto, pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Se il datore di lavoro licenzia il beneficiario dell'assegno di inclusione nei 24 mesi successivi all'assunzione, non solo deve restituire l'incentivo fruito ma è soggetto anche al pagamento delle sanzioni civili per omissione contributiva calcolate sul beneficio stesso.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, alle agenzie per il lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 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 trenta per cento dell'incentivo massimo annuo di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 10.

Agli enti di cui all'articolo 6, comma 1, lett. e) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e agli enti del terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'articolo 5 comma 1 lett. p) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'articolo 2, comma 1, lett. p) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112, 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 sessanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del comma 1 o un contributo pari all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del comma 2 del citato articolo.

Il rilancio dell'occupazione è ulteriormente perseguito con la previsione di incentivi per l'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale da parte dei beneficiari dell'assegno di inclusione. L'articolo 10, comma 6, riconosce ai beneficiari dell'assegno che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa

individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio, in un'unica soluzione, un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili.

Il rilancio dell'occupazione è perseguito, inoltre, attraverso ulteriori interventi, quali gli incentivi all'occupazione giovanile previsti **dall'articolo 27**, che ha l'obiettivo di contrastare l'elevato livello del tasso di disoccupazione giovanile (22,4% uno dei più alti in Europa) rendendo maggiormente convenienti le assunzioni dei NEET rendendo cumulabile il nuovo incentivo con quello strutturale (50%) elevato anche per il 2023 al 100% (legge di bilancio 2023).

L'articolo 28 introduce, in via transitoria, un incentivo all'assunzione, da parte di enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti con disabilità e di età inferiore a trentacinque anni. Le assunzioni, al fine in oggetto, devono essere o essere state effettuate nel periodo 1° agosto 2022-31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto del datore di lavoro e riguardare soggetti con disabilità rientranti nell'ambito di applicazione del cosiddetto collocamento obbligatorio, di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68.

L'intervento, inoltre, attraverso la condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva (articolo 15) si prefigge l'obiettivo di realizzare un sistema di vigilanza efficace ed efficiente che consente di minimizzare i fenomeni di evasione ed elusione contributiva a beneficio della sostenibilità del sistema previdenziale. Ulteriore obiettivo è di rendere più efficiente ed efficace, per l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'orientamento dell'azione ispettiva nei confronti delle imprese che presentino fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva e consentire l'acquisizione immediata di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

Gli obiettivi specifici dell'intervento in esame sono:

- accrescere le tutele economiche e sociali dei soggetti e dei nuclei meno abbienti;
- incentivare i percorsi formativi o di riqualificazione professionale che favoriscono l'inclusione sociale;
- favorire le assunzioni dei lavoratori beneficiari dell'assegno di inclusione da parte dei datori di lavoro privati, grazie al meccanismo degli sgravi contributivi;
- rilanciare l'occupazione;
- dare maggiore efficacia e puntualità all'attività ispettiva, indirizzandola meglio verso imprese che evidenzino fattori di rischio sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia di lavoro irregolare o di evasione contributiva;
- rafforzare le tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurare una maggiore sicurezza per gli studenti nell'ambito dell'alternanza scuola lavoro e un indennizzo di natura pubblica in favore dei familiari delle vittime di infortuni mortali, verificatisi in occasione dell'attività formativa;
- semplificare gli obblighi informativi del datore di lavoro in merito al rapporto di lavoro attraverso il rinvio alla legge e ai contratti collettivi;
- garantire la continuità del sostegno al reddito fino al 31 dicembre 2023 in favore dei dipendenti di imprese autorizzando il trattamento di cassa integrazione guadagni, in deroga, anche ai limiti di durata previsti dal D. lgs. 148/2015, per aziende che hanno dovuto fronteggiare perduranti periodi di crisi aziendali e riorganizzazione nel corso del 2022 e che non siano riuscite ad attuare i piani previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali per cause non imputabili al datore di lavoro (**articolo 30**);
- sostenere il reddito delle famiglie, mitigare gli impatti derivanti dal caro prezzi e dal caro trasporti (taglio del cuneo contributivo di altri 4 punti da luglio a dicembre 2023, articolo 39, fringe benefit, sale la soglia di esenzione dall'Irpef a 3mila euro per chi ha figli a carico, articolo 40);
- aumentare il Pil potenziale del Paese.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

Gli indicatori per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi sono i seguenti:

- comparazione del numero dei soggetti disoccupati e inattivi individuati prima e dopo l'introduzione dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro;
- numero dei contratti a tempo pieno e indeterminato ovvero a tempo determinato attivati nell'anno con i medesimi soggetti;
- variazione delle stime ufficiali di povertà in Italia.

I dati utili alla verifica del raggiungimento degli obiettivi verranno tratti dalla banca dati delle comunicazioni obbligatorie di cui all'articolo 9-bis del DL n. 510/1996 e dai dati in possesso dell'Anpal, dell'Inps, dell'Agenzia dell'entrate e dell'Istat.

3. VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

3.1 Impatti economici, sociali e ambientali per categoria di destinatari

Con riferimento al capo I, i principali destinatari dell'assegno di inclusione sono i nuclei familiari in cui sia presente un minore o una persona oltre 60 anni o con disabilità, in possesso cumulativamente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, di determinati requisiti stabiliti dall'articolo 2, tra i quali, si segnala l'ampliamento del requisito della residenza in Italia stabilito in 5 anni anziché in 10 come per RDC/PDC, di cui gli ultimi due in modo continuativo e il riferimento a un reddito familiare ISEE non superiore a 9.360 euro (come per il Reddito di cittadinanza).

L'impatto atteso è quello di una riduzione della soglia di povertà, il rilancio delle politiche attive e in linea generale un miglioramento dell'inclusione sociale, anche attraverso percorsi formativi e di riqualificazione professionale.

I beneficiari continuano ad essere i nuclei familiari, ma con determinate caratteristiche ovvero la presenza di almeno un componente con disabilità o minorenni o con almeno 60 anni di età. I nuclei che si stima possano accedere alla misura sono pari a 697mila.

In ordine alla misura descritta dall'articolo 12 (SFL) si evidenzia che i destinatari non sono i nuclei familiari, ma i singoli componenti dei nuclei familiari:

- di età compresa tra 18 e 59 anni, in possesso degli stessi requisiti economici, patrimoniali di cittadinanza e residenza previsti per l'Adl eccetto che un differente valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui, ma che non hanno i requisiti per accedere al beneficio;
- che percepiscono l'Adl che non siano computati nella scala di equivalenza e che non siano sottoposti agli obblighi correlati al percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa di cui all'art. 6, co. 4 (maggioresni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura).

Per il SFL è richiesto il possesso degli stessi requisiti previsti per l'attribuzione dell'Adl (salvo il diverso valore dell'ISEE pari a 6.000 euro), e sono applicate le stesse previsioni in materia di: incidenza di pregresse dimissioni volontarie da altro rapporto di lavoro; criteri di valutazione dei trattamenti assistenziali percepiti; obbligo di dichiarazione dei redditi non compresi nell'ISEE; criteri di valutazione della continuità della residenza nel paese, fermo l'obbligo di assolvimento del diritto dovere all'istruzione e formazione ai sensi del D.Lgs. n. 76/2005; compatibilità e cumulabilità del beneficio economico in caso di avvio di attività di lavoro dipendente e autonomo, accettazione di offerte di lavoro nell'ambito di percorsi di politica attiva, attribuzione di trattamenti pensionistici, e comunicazione della variazione dei requisiti e della composizione del nucleo familiare previste per i titolari di Adl. Si applicano anche le disposizioni sui controlli (art. 7), sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare (art. 8), offerta di lavoro (art. 9), incentivi (art. 10), coordinamento, monitoraggio e valutazione (art. 11). Questa misura, il cui importo è fisso (350 euro), spetta a ciascun componente che ne ha diritto ed ha una durata limitata a 12 mesi non rinnovabili, ed è condizionata alla partecipazione a misure di formazione e di attivazione lavorativa.

La RT stima che i nuclei interessati siano 436.000, corrispondenti a circa 615mila persone.

Nello specifico, i vantaggi del provvedimento per i beneficiari sono:

- miglioramento delle condizioni di vita, in particolare dei nuclei familiari più deboli della popolazione o comunque a rischio di esclusione sociale (nuclei con componenti disabili, con componenti minorenni o con almeno 60 anni di età) attraverso una integrazione del reddito familiare (art.3) fino alla soglia di 6.000 euro annui, ovvero di 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4. Il beneficio economico è, altresì, composto da una integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, come dichiarato a fini ISEE, fino ad un massimo di 3.360 euro annui, ovvero di 1.800 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.
- inclusione lavorativa per gli attivabili al lavoro, inclusione sociale, formazione;
- incentivazione all'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo.

I possibili vantaggi per i datori di lavoro sono: disponibilità di personale maggiormente formato e qualificato; aumento della produttività; aumento della competitività; fruizione di incentivi all'assunzione. Gli eventuali svantaggi del provvedimento sono: onerosità a carico della finanza pubblica; utilizzo improprio della misura e conseguente aumento del contenzioso giudiziario.

Di seguito si riportano le stime della valutazione complessiva degli effetti dell'introduzione delle nuove misure di cui agli articoli 1-13. Gli importi tengono conto anche degli effetti finanziari dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali e dell'autoimprenditorialità, della compatibilità delle misure con lo svolgimento dell'attività lavorativa con la franchigia dei 3.000 euro.

Valutazione complessiva degli effetti per la finanza pubblica

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Assegno di inclusione: totale al netto degli effetti fiscali	Supporto per la formazione e il lavoro: totale al netto degli effetti fiscali	Altre misure per l'anno 2023	TOTALE
2023		-122,5	-384,0	-506,5
2024	-5.615,2	-1.460,9		-7.076,1
2025	-5.805,4	-1.262,3		-7.067,7
2026	-5.674,3	-957,7		-6.632,0
2027	-5.850,8	-603,2		-6.454,0
2028	-5.901,1	-594,0		-6.495,1
2029	-5.962,8	-594,4		-6.557,2
2030	-6.017,1	-594,8		-6.611,9
2031	-6.083,7	-595,2		-6.678,9
2032	-6.152,5	-595,6		-6.748,1
2033	-6.223,5	-595,9		-6.819,4

In ogni caso, l'effetto netto derivante dalla comparazione degli effetti positivi e negativi del provvedimento, dovrebbe essere favorevole, in quanto da un lato viene attribuito un reddito minimo a chi ne è attualmente privo e dall'altro, attraverso i meccanismi della condizionalità, viene stimolata l'attivazione (o la riattivazione) di una quota del mercato del lavoro.

La specificità dei requisiti richiesti per l'accesso al beneficio nonché l'eshaustività del sistema sanzionatorio previsto per i casi di abuso dell'istituto (dalla decadenza dal beneficio sino alla reclusione del soggetto, nei casi più gravi) rappresentano una tutela concreta a garanzia del sopra descritto effetto netto positivo.

Si segnala che gli enti del Terzo settore saranno chiamati a ricoprire un ruolo nella definizione del percorso di inclusione sociale e lavorativa sottoscritto dai beneficiari dell'assegno di inclusione. L'articolo 6 del decreto lavoro prevede che i servizi territoriali operino in stretto raccordo con gli ETS, siglando accordi che consentono di inserire gli ETS nella progettazione del percorso di inclusione sociale.

Le disposizioni sull'assegno di inclusione per quanto riguarda gli istituti di patronato non comportano un ampliamento delle loro attività rispetto a quelle svolte attualmente, ma una sostituzione con quanto già svolto in merito alla gestione delle domande per il reddito di cittadinanza, che dal 1° gennaio 2024 non saranno più presentate. Peraltro, le attività dei patronati vengono remunerate sulla base di criteri di riparto, con stanziamenti già fissati. Quanto evidenziato vale altresì per le attività previste dai servizi sociali per identificare i bisogni dei nuclei familiari.

Molte disposizioni hanno un rilevante impatto gestionale per l'INPS, tuttavia gli impatti risultano attenuati dalla continuità degli interventi che rimangono nel solco di quelli già avviati o modificati. Poiché sempre più prestazioni sono legate alla prova dei mezzi, con particolare riferimento al valore dell'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) il legislatore è intervenuto a rifinanziare di 30 milioni di euro i CAF (articolo 32). In condizioni di limitate risorse la scelta del legislatore tende a favorire i nuclei familiari con valori più bassi di ISEE. Per ottenere la certificazione ISEE è necessario compilare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) e il numero di DSU è cresciuto negli anni (passando da 4,8 milioni del 2015 a 11,9 milioni del 2022 con un incremento di 2 milioni rispetto all'anno precedente) facendo aumentare i costi sostenuti dalla finanza pubblica per rimborsare i centri di assistenza fiscale per il servizio di assistenza ai cittadini.

3.2 Impatti specifici

Non si stimano effetti specifici sulle PMI.

C ONERI INFORMATIVI

L'articolo 4 prevede che la richiesta dell'Assegno di inclusione va formulata con modalità telematiche all'INPS, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste dal Capo I del decreto, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità, fatti salvi i controlli previsti dall'articolo 7.

Il richiedente, inoltre, per ricevere il beneficio economico di cui all'articolo 3, deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), secondo quanto previsto dall'articolo 5, al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale, e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Il comma 3 dell'articolo 4 dispone che il percorso di attivazione venga attuato per mezzo della piattaforma di cui all'articolo 5 attraverso l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni.

Il comma 4 impone ai beneficiari, a seguito dell'invio automatico di cui al comma 3, di presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione

digitale e successivamente, ogni 90 giorni, ai beneficiari diversi dai soggetti attivabili al lavoro di cui al comma 5, di presentarsi ai servizi sociali, o presso gli istituti di patronato, per aggiornare la propria posizione. E' disposta la sospensione del beneficio economico in caso di mancata presentazione.

Il comma 5 attribuisce ai servizi sociali il compito di effettuare una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, nell'ambito di tale valutazione, è disposto l'avvio dei componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 6. Si stabilisce che la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato avvenga entro 60 giorni dall'avvio al centro per l'impiego. La predetta disposizione fa carico ai beneficiari di presentarsi ogni 90 giorni ai centri per l'impiego per aggiornare la propria posizione, sanzionando la mancata presentazione con la sospensione del beneficio economico.

Il comma 7 attribuisce ad uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità di richiesta della misura, di sottoscrizione del patto di attivazione digitale, del patto di inclusione e del patto di servizio personalizzato, nonché delle attività di segretariato sociale, degli strumenti operativi per la valutazione multidimensionale e di definizione e di adesione al progetto personalizzato attraverso il sistema informativo di cui all'articolo 5 e delle modalità di conferma della condizione del nucleo familiare.

Si segnala, inoltre, l'articolo 10, comma 3, che prevede al fine di riconoscere ai datori di lavoro gli incentivi all'assunzioni la condizione della pubblicazione dell'offerta di lavoro sul sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

4.1 Attuazione

Rispetto all'impianto generale della riforma del capo I, sussistono una serie di condizioni che incidono sulla concreta attuazione dell'intervento e sulla sua efficacia. Si evidenzia, in primo luogo, come il reinserimento nel mercato del lavoro dei c.d. beneficiari occupabili non solo presuppone un'adeguata strutturazione e capacità di intermediazione da parte dei centri per l'impiego, nonché interventi che consentano alle attività formative individuate nel percorso di inclusione lavorativa di essere coerenti con le esigenze del mercato del lavoro. Buona parte del successo della riforma si baserà sulla piena funzionalità del sistema informativo (SIISL) previsto dall'articolo 5, che dovrebbe mettere in comunicazione numerosi soggetti, assicurando l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro.

Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'assegno di inclusione, 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 l'articolo 5 del decreto legge istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL, realizzato dall'INPS, che consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro. I soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione, attivabili al lavoro, attraverso la registrazione sulla piattaforma digitale, operante all'interno del SIISL, 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. Saranno definite con successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, l'INPS, l'ANPAL, di concerto con il Ministro della giustizia, con il Ministro dell'Istruzione e del merito e con il Ministro dell'Università e della ricerca il piano tecnico di attivazione e interoperabilità delle piattaforme nonché le modalità con le quali attraverso specifiche convenzioni, società pubbliche o a controllo pubblico o a partecipazione pubblica potranno accedere al sistema informativo per la ricerca di personale.

4.2 Monitoraggio

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione dell'assegno di inclusione (art. 11) e predispose, annualmente, sentita l'ANPAL per gli interventi di

competenza, un rapporto sulla sua attuazione, che comprenda indicatori di risultato del programma, da pubblicare sul sito istituzionale.

Il comma 5 del citato articolo 11 istituisce, 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, 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 di cui al comma 3, rappresentanti delle parti sociali, degli enti del Terzo settore ed esperti.

Il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SISEL- istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'assegno di inclusione. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è responsabile, inoltre, del monitoraggio sull'attuazione della misura di Supporto per la formazione e il lavoro (di cui all'articolo 12) e predispone, annualmente, sentita l'ANPAL per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.

La determinazione delle modalità di monitoraggio della predetta misura prevista all'articolo 12 - anche con il coinvolgimento di ANPAL e di Anpal Servizi S.p.A., nell'ambito di programmi operativi nazionali finanziati con il Fondo Sociale Europeo Plus nella programmazione 2021-2027 - è demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentiti il Garante per la protezione dei dati personali e l'ANPAL, previa intesa in sede di Conferenza unificata (comma 11).

Il comma 12 prevede che se dal suddetto monitoraggio emergono criticità nell'attuazione del Supporto per la formazione e il lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua le regioni e le province autonome che presentano particolari ritardi nell'attuazione della misura e, d'intesa con le medesime e con il supporto di Anpal Servizi S.p.A., attiva specifici interventi di tutoraggio, fermi restando i poteri sostitutivi previsti dalla normativa vigente.

L'articolo 7 disciplina i controlli ispettivi sull'assegno di inclusione che sono svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, limitatamente all'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, compresa la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dal personale ispettivo dell'INPS, nonché dalla Guardia di finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria.

Il comma 2, al fine di consentire un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza sulla sussistenza di circostanze che comportano la decadenza dal beneficio, nonché su altri fenomeni di violazione in materia di lavoro e legislazione sociale, prevede che il personale ispettivo dell'INL e la Guardia di finanza abbiano accesso a tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'INPS, già a disposizione del personale ispettivo dipendente dal medesimo Istituto.

Il comma 4 stabilisce che, al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro irregolare nei confronti dei beneficiari dell'assegno di inclusione, che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni legislative vigenti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali elabora, con proprio decreto un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione, contenente le misure di contrasto e la strategia dell'attività ispettiva, i criteri per il monitoraggio dei suoi esiti, gli obiettivi annuali da conseguire, nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali.

Si segnala quale elemento innovativo la responsabilità in capo ai Comuni (articolo 8, comma 11) circa le attività di verifica e controllo della veridicità e correttezza dei dati trasmessi dai richiedenti il sussidio, mediante incrocio degli stessi con i dati presenti negli uffici anagrafici, raccolti dai servizi sociali, o con ogni altra informazione utile. Il mancato o non corretto adempimento dei controlli o la mancata comunicazione di elementi che potrebbero inficiare sulla possibilità di ottenimento del sussidio, comportano la responsabilità amministrativo-contabile del personale delle amministrazioni incaricato alla verifica. Si tratta di una novità di assoluto rilievo, come quella prevista dall'articolo 4 che sancisce il riconoscimento dell'assegno di inclusione previa verifica, dunque ex ante del possesso dei requisiti e delle condizioni previste dal Capo I, sulla base delle informazioni disponibili esistenti, al fine di superare le criticità dei controlli ex post e limitare esponenzialmente episodi fraudolenti da parte dei richiedenti, in favore di trasparenza e correttezza dei dati e delle pratiche attuate per l'erogazione del sussidio.

Sul sistema dei controlli sincroni, ex ante in fase di verifica dei requisiti previsti dall'articolo 4, nonché ex

post in merito alla permanenza degli stessi, all'adempimento degli obblighi in capo al richiedente, l'INPS può sfruttare l'esperienza maturata soprattutto negli ultimi due anni applicando il sistema già attuato in ambito RdC. I controlli ispettivi, invece, verranno effettuati secondo le previsioni dell'art. 7 da parte dell'INL, del Comando dei Carabinieri, del personale ispettivo dell'INPS e della GdF e conferma le modalità operative avviate per controlli su RdC mediante apposite Convenzioni.

Disposizioni in materia di Difesa: **articolo 33**

Referente AIR: Ministero della difesa – Ufficio legislativo

SINTESI DEL' AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

L'**articolo 33** dispone un finanziamento straordinario a favore dell'Agenzia Industrie Difesa allo scopo di promuovere l'occupazione in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse strategico, valorizzare e incrementare le competenze già esistenti e consentire l'apertura di nuove filiere produttive attraverso la realizzazione di interventi di ammodernamento.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

L'intervento risponde alla nuova domanda del mercato nel settore del munizionamento, assicurando il presidio della filiera strategica. L'intervento si concentra sugli stabilimenti di Fontana Liri e Noceto e consentirà di aprire nuove filiere produttive e avviare corsi per l'aggiornamento del personale, anche in collaborazione con privati.

In particolare è finalizzato al potenziamento della capacità produttiva e delle competenze professionali nei settori della produzione di polvere sferica e nitrocellulosa (presso lo stabilimento di Fontana Liri) e dell'integrazione pirica dei missili (presso lo stabilimento di Noceto).

Si tratta dunque di una misura che risponde alle conseguenze dell'aggressione russa all'Ucraina sul sistema produttivo e sul mercato degli armamenti, in particolare nel settore del munizionamento. Il conflitto ha infatti prodotto l'esigenza di rafforzare la produzione per continuare a rispondere alle forniture alle forze armate ucraine, senza tuttavia sguarnire le riserve nazionali.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici.

Nel caso dello stabilimento di Fontana Liri, la misura consente in particolare di potenziare la produzione *in house* della polvere sferica per cartucce di piccolo calibro la cui criticità, dal punto di vista strategico, è stata evidenziata dalla crisi pandemica e dal conflitto in Ucraina. Per lo stabilimento di Noceto, si intende rafforzare le capacità di integrazione e successiva manutenzione del sistema missilistico destinato ad ammodernare la capacità di Difesa aerea nazionale di corto/medio raggio.

L'intervento garantisce un rapido ritorno sia in termini di occupazione sia in termini di prontezza operativa, perseguendo contemporaneamente l'obiettivo di una maggiore autonomia strategica nazionale.

2.2 Indicatori

Obiettivo specifico: aumento della produzione nel settore del munizionamento.

Indicatore: numero cartucce di piccolo calibro /numero di cartucce prima dell'entrata in vigore della normativa.

3. VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

3.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categoria di destinatari

L'intervento potrà avere un impatto sia in termini di occupazione sia in termini di prontezza operativa, perseguendo contemporaneamente l'obiettivo di una maggiore autonomia strategica nazionale

3.2 Impatti specifici

A) Effetti sulle PMI (Test PMI)

Il presente intervento regolatorio non determina effetti diretti sulle micro, piccole e medie imprese, in quanto il provvedimento in esame produce effetti prevalentemente sulla prontezza operativa della Difesa.

B) Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese

Il provvedimento non è suscettibile di avere effetti diretti sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese.

Non sono previsti oneri informativi a carico di cittadini e imprese.

D) Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea.

L'intervento regolatorio non recepisce direttive europee.

4. MODALITA' DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

4.1 Attuazione

L'assegnazione delle risorse direttamente all'Agenzia permette inoltre di realizzare più efficacemente e in minor tempo gli interventi necessari e di procedere prima possibile all'avvio dei nuovi progetti.

4.2 Monitoraggio

Per l'intervento, il controllo e il monitoraggio specifico dell'efficacia della regolazione, in occasione dell'attuazione dell'intervento in cui tale regolazione troverà effettiva attuazione, saranno effettuati dal Ministero della difesa nei modi e nei tempi stabiliti dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 settembre 2017, n. 169, e dalla direttiva Presidente del Consiglio dei Ministri in data 16 febbraio 2018.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR E PERCORSO DI VALUTAZIONE

Il percorso di valutazione si è sviluppato attraverso un confronto costruttivo e condiviso tra il Ministero della difesa e l'Agenzia Industrie Difesa.

Disposizioni in materia di infrastrutture e trasporti: **Articoli 34** (Modifiche alla disciplina dei contributi per il settore dell'autotrasporto merci e persone), **35** (Esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti) e **36** (Disposizioni in materia di lavoro marittimo).

Referente AIR: Ufficio legislativo finanze del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Articolo 34 - La norma interviene sulle misure in favore delle imprese del settore dell'autotrasporto di merci nonché del settore dei servizi di trasporto di persone su strada, concesse da precedenti interventi regolatori. In particolare, sono apportate modifiche all'articolo 14 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, e ai commi 503 e 504 dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197. La finalità principale è quella di prevedere che i contributi di cui alle citate disposizioni siano erogati sotto forma di credito d'imposta, utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. L'intervento ha impatto sulle imprese del settore. Destinatari dell'intervento regolatorio sono le imprese che erogano servizi di autotrasporto di merci e servizi di trasporto di persone su strada.

Articolo 35 - La disposizione mira a contrastare, con riferimento al settore delle attività produttive e alla regolazione dei trasporti, gli effetti economici negativi derivanti dalle ripercussioni della pandemia da Covid-19 e dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, con particolare riguardo anche al necessario contenimento dei prezzi dell'energia sul mercato italiano. Segnatamente, la disposizione in esame esonera le imprese del settore dell'autotrasporto dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità per la regolazione dei trasporti per l'esercizio finanziario 2023. Come noto, infatti, il costo dei carburanti per autotrazione ha subito un notevole aumento nel corso degli ultimi anni, rispetto al quale l'intervento normativo di cui all'articolo 35 consente di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi. Tenuto conto dei notevoli disservizi e delle interruzioni delle forniture che potrebbero derivarne, il mancato intervento rischia di comportare anche un eccessivo aumento dei prezzi delle merci trasportate. Per questi motivi, l'esonero dal versamento del contributo di cui all'articolo 37, comma 6, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, è funzionale a mitigare gli effetti economici derivanti dagli aumenti eccezionali dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici per le imprese di autotrasporto iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi di cui alla legge 6 giugno 1974, n. 298. A tal fine è autorizzata la spesa - nel limite di 1,4 milioni di euro - per l'anno 2023, alla cui copertura si provvede mediante corrispondente utilizzo delle risorse di cui al Fondo di parte corrente di cui all'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, iscritto nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Articolo 36 - L'articolo interviene in senso derogativo sulle limitazioni di cui agli articoli 1, comma 5, e 2, comma 1-ter, del decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 1998 n. 30, per consentire l'imbarco, per un periodo limitato, di marittimi extracomunitari su 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. Ciò al fine di ovviare alla difficoltà di reperimento di marittimi comunitari che, diversamente, sarebbero gli unici abilitati ad imbarcare su tali tipologie di navi, così da assicurare la prosecuzione delle attività essenziali marittime, la continuità territoriale, nonché la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Articolo 34 - L'intervento normativo è finalizzato a prevedere che le risorse stanziare in favore del settore dell'autotrasporto, per mitigare gli effetti economici negativi derivanti dagli aumenti eccezionali registratisi sul prezzo dei carburanti in conseguenza della crisi internazionale in atto, siano assegnate sotto forma di credito di imposta. Inoltre, la disposizione di cui al comma 1, lettera a), che modifica il comma 1 dell'articolo

14 del decreto-legge n. 144 del 2022, introduce un criterio preferenziale per l'assegnazione delle risorse alle persone fisiche o giuridiche munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose in conto proprio e iscritte nell'elenco appositamente istituito. In particolare, il contributo è riconosciuto per l'acquisto di gasolio impiegato in veicoli di categoria euro 5 o superiore.

Articolo 35 - L'introduzione della previsione di cui all'articolo 35 si giustifica in ragione della necessità e dell'urgenza riscontrate nel contrastare gli effetti economici negativi derivanti dalle ripercussioni della pandemia da Covid-19 e dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina. Come anticipato, i costi dei carburanti per autotrazione hanno subito, nell'ultimo periodo, un notevole aumento in conseguenza della crisi internazionale in atto e delle ripercussioni del contesto pandemico. A mero titolo esemplificativo, si riportano nella seguente tabella le variazioni dei prezzi dei carburanti riscontrate nei mesi di dicembre 2021, gennaio 2022 e febbraio 2022.

DICEMBRE 2021	GENNAIO 2022	FEBBRAIO 2022	Variazione % febbraio 2022/dicembr e 2021
Benzina: 1.724,25 €/1.00 0 litri	Benzina: 1.764,74 €/1.00 0 litri	Benzina: 1.848,12 €/1.00 0 litri	+ 7,184%
Gasolio auto: 1.589,30 €/1.000 litri	Gasolio auto: 1.632,10 €/1.000 litri	Gasolio auto: 1.720,36 €/1.000 litri	+ 8,246%
Fonte: https://dgsaie.mise.gov.it/prezzi_carburanti_mensili.php			

Il repentino e consistente aumento dei costi dei carburanti per autotrazione ha determinato un notevole aumento dei costi sostenuti dalle imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi di cui alla legge 6 giugno 1974, n. 298. Da ciò consegue il rischio che le imprese interessate subiscano danni irreparabili in ragione dell'insostenibile innalzamento dei costi di esercizio, con conseguenziali disservizi nell'erogazione dei servizi del settore dell'autotrasporto merci per conto terzi e nell'aumento dei costi di tutte le materie trasportate dalle predette imprese. Al fine di mitigare gli effetti economici negativi, la disposizione di cui all'articolo 35 prevede che le imprese di autotrasporto non siano tenute al versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità per la regolazione dei trasporti per l'esercizio finanziario 2022. Appare, peraltro, significativo rilevare come, nell'annualità precedente, detto versamento sia stato effettuato da oltre 3.100 imprese di autotrasporto e che analoga esenzione sia stata già concessa per l'anno 2021 alle imprese di autotrasporto merci in conto terzi iscritte all'Albo, dall'art. 37-bis del decreto-legge n. 41 del 2021, convertito dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 in considerazione dei gravi effetti derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Articolo 36 - La disposizione deriva dalla necessità ed urgenza di mitigare gli effetti negativi derivanti dalla contingente carenza di marittimi comunitari da imbarcare su 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, derogando nella fattispecie ai limiti di cui agli articoli 1, comma 5, e 2, comma 1-ter, del decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457.

In particolare, all'attualità, in virtù dell'articolo 1, comma 5, del decreto-legge n. 457 del 1997, su tali tipologie di navi è consentito solo l'imbracco di marittimi italiani e comunitari il cui reperimento, però, soprattutto nei periodi di maggiore intensificazione dei traffici marittimi (come quello estivo afferente al collegamento con le isole), risulta estremamente difficile per carenza di professionalità utilmente disponibili.

La presente disposizione consente, invece, per un periodo limitato di tre mesi, di arruolare anche personale marittimo appartenente a Paesi extra UE attraverso la stipula di appositi accordi collettivi nazionali da parte delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, così derogando, altresì, alla previsione di cui all'articolo 2, comma 1-ter, del medesimo decreto-legge n. 457 del 1997 che vieta, a rigore, il ricorso a tali accordi sindacali per la tipologia di navi e traffici di specie.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

Articolo 34 - Obiettivo dell'intervento normativo è di omogeneizzare le modalità di assegnazione delle misure di sostegno in favore delle imprese del settore dell'autotrasporto di merci, nonché del settore dei servizi di trasporto di persone su strada, concesse dai precedenti interventi regolatori, prevedendo che le risorse stanziare siano assegnate sotto forma di credito di imposta.

Articolo 35 - In considerazione della grave crisi internazionale in atto e delle connesse ripercussioni sul settore dell'autotrasporto, l'obiettivo specifico della disposizione è quello di mitigare in via d'urgenza gli effetti negativi derivanti dall'aumento dei prezzi dei carburanti e dei prodotti energetici mediante la previsione dell'esonero, per l'anno 2023, dal versamento del contributo dovuto all'Autorità per la regolazione dei trasporti da parte delle imprese di autotrasporto merci per conto di terzi, iscritte all'Albo nazionale delle persone fisiche e giuridiche che esercitano l'autotrasporto di cose per conto di terzi. L'aumento considerevole dei prezzi dei carburanti ha, infatti, comportato un aumento improvviso, non programmato e non programmabile, dei costi variabili sostenuti dalle imprese di settore. In dettaglio, il costo per il carburante rappresenta una voce di costo rilevante per le imprese di autotrasporto: da ciò consegue la necessità di prevedere forme di compensazione dei maggiori costi sostenuti, anche mediante la previsione della eliminazione, per l'anno corrente, dei costi ordinariamente sostenuti per il contributo dovuto all'Autorità per la regolazione dei trasporti. L'obiettivo generale della disposizione è, invece, quello di evitare che il protrarsi dello stato di emergenza internazionale dovuta al conflitto bellico in Ucraina produca danni irreparabili e disservizi nel settore dell'autotrasporto merci per conto terzi: la disposizione mira, pertanto, a proporre soluzioni rispetto alle criticità evidenziate nella Sezione n. 1, prevedendo l'abbattimento temporaneo di una voce specifica di costo, ossia il versamento del contributo ordinariamente dovuto all'Autorità per la regolazione dei trasporti.

Articolo 36 - Obiettivo della disposizione di cui è quello di contrastare la contingente e conclamata carenza di personale marittimo comunitario, consentendo di imbarcare - per un periodo limitato di tre mesi e attraverso appositi accordi sindacali nazionali - marittimi extracomunitari su 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, al fine di assicurare la prosecuzione delle attività essenziali marittime, la continuità territoriale, nonché la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare.

3. VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

3.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categoria di destinatari

Articolo 34 - L'intervento regolatorio ha impatti economici e sociali sulle imprese del settore dell'autotrasporto di merci e persone. Non si ravvisano particolari impatti ambientali per categoria di destinatari.

Articolo 35 - L'intervento regolatorio ha impatti economici favorevoli sulle imprese. L'esonero dal versamento del contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti per l'anno 2023 mira ad evitare l'insorgere di criticità e problematiche connesse all'interruzione o alla diminuzione

nell'erogazione dei servizi di autotrasporto merci su strada, tenendo adeguatamente conto delle ripercussioni negative e dei rischi legati allo stato di insolvenza delle imprese di settore. Dal punto di vista sociale e ambientale, si rappresenta che il contenimento dell'aumento dei costi di autotrasporto per l'anno 2023 limiterà l'aumento dei prezzi delle materie trasportate, garantendo il raggiungimento degli obiettivi nel servizio di trasporto senza ripercussioni negative a livello sociale o ambientale.

Articolo 36 - L'Amministrazione ha valutato che l'opzione prescelta eviterà l'insorgere di problematiche connesse all'eventuale interruzione o riduzione o comunque a possibili disservizi afferenti alle attività essenziali marittime e alla continuità territoriale, mantenendo e garantendo, al contempo, la competitività ed efficienza del trasporto locale ed insulare, a beneficio ultimo dell'intera utenza marittima e collettività.

3.2 Impatti specifici

A. Effetti sulle PMI (Test PMI)

Articolo 34 - L'intervento normativo, finalizzato a sostenere le imprese dell'autotrasporto, ha effetti soprattutto sulle piccole e medie imprese che rappresentano il maggior numero di quelle che operano nel settore dell'autotrasporto di merci in conto proprio e che più risentono dell'aumento del prezzo dei carburanti.

Articolo 35 L'intervento normativo ha effetti positivi sulle piccole e medie imprese che operano nel campo dei servizi di autotrasporto merci su strada. A tal proposito, si evidenzia che l'attuale previsione di cui all'articolo 37, comma 6, lettera b), del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, prevede che per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti sia versato un contributo dagli operatori economici operanti nel settore del trasporto e per i quali l'Autorità abbia concretamente avviato, nel mercato in cui essi operano, l'esercizio delle competenze o il compimento delle attività previste dalla legge, in misura non superiore all'1 per mille del fatturato derivante dall'esercizio delle attività svolte percepito nell'ultimo esercizio (con la previsione di soglie di esenzione che tengano conto della dimensione del fatturato). Si precisa che il computo del fatturato è effettuato in modo da evitare duplicazioni di contribuzione. L'esenzione dal versamento di detto contributo per l'anno 2023 comporterà un parziale ristoro delle maggiori somme spese dalle imprese di autotrasporto per l'acquisto dei carburanti in considerazione dell'aumento del relativo prezzo.

Articolo 36 Non sussistono specifici effetti sulle PMI.

B. Effetti sulla concorrenza

Articolo 34 - Non si ravvisano effetti sulla concorrenza.

Articolo 35 - Non si ravvisano effetti sulla concorrenza.

Articolo 36 - Non si ravvisano effetti sulla concorrenza.

C. Oneri informativi

Articolo 34 - Eventuali oneri informativi a carico delle imprese potranno essere calcolati successivamente all'adozione del decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto-legge n. 144 del 2022, come novellato dal presente intervento regolatorio.

Articolo 35 - Non sono previsti oneri informativi a carico delle imprese.

Articolo 36 - Non sono previsti oneri informativi.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

Articolo 34 - L'intervento rispetta i livelli minimi di regolazione europea.

Articolo 35 - L'intervento rispetta i livelli minimi di regolazione europea.

Articolo 36 - L'intervento rispetta i livelli minimi di regolazione europea.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

4.1 Attuazione

Articolo 34 - Responsabile dell'attuazione della norma è il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Articolo 35 - Responsabile dell'attuazione della previsione cui all'articolo 35 è il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti. In dettaglio, si prevede che il Ministero è autorizzato ad effettuare una spesa pari a 1,4 milioni di euro per l'anno 2023, alla cui copertura si provvede mediante corrispondente utilizzo delle risorse di cui al Fondo di parte corrente di cui all'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, iscritto nello stato di previsione del Ministero medesimo.

Articolo 36 - Responsabile dell'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 36 è il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e, per gli aspetti concernenti la contrattazione sindacale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4.2 Monitoraggio

Articolo 34 - Il sistema di monitoraggio fa capo al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti che è tenuto alla verifica della documentazione presentata dalle imprese e all'effettuazione dei relativi controlli.

Articolo 35 - Il sistema di monitoraggio dell'attuazione della disposizione sarà svolto dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e dall'Autorità di regolazione dei trasporti.

Articolo 36 - Il monitoraggio dell'attuazione delle disposizioni sarà svolto dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Disposizioni in materia di turismo: **Articolo 37** (Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale)

Referente AIR: Ufficio legislativo del Ministero del turismo.

Sintesi dell’AIR e principali conclusioni

L’intervento normativo è diretto a modificare la disciplina delle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale.

Nel dettaglio, l’articolo 37 novella l’articolo 54-*bis*, comma 1, lettera b) e comma 14, lettera a) (*Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*) del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, che regola le modalità entro cui è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali.

Nel citato d.l. n. 50/2017 il legislatore ha definito prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile: a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; c-*bis*) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell’interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

A seguito dell’adozione del decreto-legge in oggetto, il parametro di cui alla **lettera b)** è stato innalzato per alcuni settori, prevedendo, infatti, che l’importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali è elevato a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

L’intervento normativo della scrivente Amministrazione modifica, altresì, il **comma 14, lettera a), del citato articolo 54-*bis*** concernente il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale gravante sugli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, prevedendo una specifica deroga per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

La *ratio* sottesa all’introduzione delle disposizioni in commento va ricercata nella necessità di garantire una maggiore flessibilità dei contratti di prestazione occasionale per le imprese che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli impianti di risalita a fune degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Le aziende operanti in tali settori hanno l’esigenza di assumere personale per brevi periodi di tempo, non riuscendo a programmare per tempo il fabbisogno di manodopera. La novella mira, pertanto, a conseguire due distinti obiettivi: (i) innalzare l’importo massimo spendibile da ogni singola impresa per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale, anche per evitare il rischio di esclusione dal mercato del lavoro; (ii) innalzare la soglia dimensionale delle imprese che possono utilizzare questo strumento.

1. Contesto e problemi da affrontare.

L’intervento normativo in esame concerne il settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e scaturisce dalla volontà di fornire una risposta adeguata all’esigenza, più volte manifestata dalle associazioni di categorie maggiormente rappresentative, di avere a disposizione strumenti contrattuali più flessibili per far fronte ad alcune peculiarità proprie del mercato del lavoro di riferimento. I datori di lavoro necessitano spesso di reperire personale da assumere, a volte per brevi periodi

di tempo, anche a seguito di circostanze non sempre preventivabili e che sfuggono quindi alle logiche proprie di un'ordinata politica di programmazione dei fabbisogni (si pensi ad esempio al settore dei congressi o degli eventi).

La novella introdotta mira, dunque, a contemperare, da un lato, le esigenze specifiche delle imprese del comparto turistico, dall'altro, a salvaguardare le tutele approntate dal legislatore ai prestatori di lavoro per evitare un'eccessiva precarizzazione dei soggetti coinvolti.

2. Obiettivi dell'intervento e relativi indicatori

2.1 Obiettivi generali e specifici.

L'obiettivo che la riforma si propone è quello di costituire un meccanismo contrattuale più flessibile per le imprese del settore turistico e termale attraverso due direttrici specifiche: (i) l'innalzamento dell'importo massimo spendibile da ogni singolo operatore economico per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale; (ii) l'incremento della soglia dimensionale delle aziende che possono beneficiare della flessibilità del citato strumento.

Parallelamente, le norme inserite di regolazione della materia dei contratti e dei rapporti di lavoro possono favorire l'accesso al mondo del lavoro, consentendo a domanda ed offerta di trovare un punto d'incontro.

2.2 Indicatori e valori di riferimento

L'intervento normativo in commento determina, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, l'innalzamento dell'importo massimo spendibile da ogni singolo operatore per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale. L'intervento normativo in commento consente, altresì, agli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento di ricorrere a prestazioni occasionali quando hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Un indicatore dell'efficacia delle misure descritte può essere rinvenuto nella comunicazione preventiva che l'utilizzatore deve obbligatoriamente effettuare all'INPS; pertanto, l'eventuale incremento del numero delle comunicazioni rese all'Istituto può fornire un riscontro importante sull'andamento del mercato di riferimento e quindi sul conseguimento degli obiettivi prefissati.

3. Opzione di intervento e valutazione preliminare.

L'intervento si presenta necessario per il raggiungimento degli obiettivi perseguiti vale a dire assicurare maggiore flessibilità alla disciplina che regola l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionali nel settore turistico e termale, favorendo l'accesso al mondo del lavoro da parte di nuove risorse. L'opzione zero non risulta percorribile, tenuto conto della crescente esigenza espressa ormai ripetutamente dalle imprese operanti nei settori menzionati di avere a disposizione strumenti contrattuali più flessibili che rispondano in modo adeguato alle peculiarità proprie del mercato del lavoro di riferimento.

4. Comparazione delle opzioni e motivazione dell'opzione preferita.

4.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categorie di destinatari.

Con riferimento all'articolo 37, destinatari diretti delle misure sono gli operatori economici attivi nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, i destinatari indiretti sono i prestatori di lavoro.

L'intervento normativo in commento determina, per gli utilizzatori che operano nei settori sopra menzionati l'innalzamento dell'importo massimo spendibile da ogni singolo utilizzatore per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale. Nel dettaglio, si osserva che il compenso massimo erogabile sale da 10.000 euro a 15.000 euro.

Nella stessa direzione si inserisce l'altra disposizione per effetto della quale, nell'ambito del divieto a ricorrere al contratto di prestazione occasionale gravante sugli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, è collocata una deroga *ad hoc* per coloro che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento i quali possono far ricorso a prestazioni occasionali quando hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Per quanto concerne i vantaggi, le norme in esame consentiranno il ricorso più ampio a contratti di prestazione di lavoro occasionale, permettendo alle imprese di poter acquisire la forza lavoro di cui necessitano, garantendo così più elevati livelli di occupazione.

4.2 Impatti specifici

A. Effetti sulle PMI: gli impatti previsti dalle disposizioni introdotte si rivolgono al segmento delle piccole imprese del settore turistico e termale, consentendo loro di avvalersi di contratti di prestazione occasionale se hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato; in tale caso, esse possono erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 15.000 euro, con riferimento alla totalità dei prestatori.

B. Effetti sulla concorrenza: l'opzione prescelta è coerente e compatibile con il corretto funzionamento del meccanismo concorrenziale dei mercati.

Non vengono introdotte disposizioni limitative della concorrenza, anzi le norme in commento consentono di ottimizzare l'impiego delle risorse da parte delle imprese del settore turistico e termale coinvolte, contribuendo ad incrementare la loro efficienza produttiva.

L'intervento regolatorio, pertanto, ha un generale effetto positivo sulla concorrenza e sulla competitività del Paese.

C. Oneri informativi: i provvedimenti in parola non introducono nuovi oneri informativi.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea: gli interventi vengono effettuati in piena coerenza con il quadro normativo euro-unitario; si specifica, altresì, che la disposizione in esame non recepisce alcuna direttiva europea.

4.3 Motivazione dell'opzione preferita

Si ritiene che gli interventi proposti siano gli unici in grado di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'attuale compagine governativa, stante l'indifferibile urgenza di fornire una risposta adeguata alle peculiarità del mercato del lavoro di riferimento.

5. Modalità di attuazione e monitoraggio

5.1 Attuazione

Le norme inserite dal decreto-legge in oggetto, per quanto di competenza del Ministero del turismo, non richiedono interventi attuativi.

5.2 Monitoraggio

Il monitoraggio compete al Segretariato Generale del Ministero del turismo.

Disposizioni in materia fiscale e finanziaria: Articoli 40 parte di competenza e 44, comma 2.

Referente AIR: Ufficio legislativo finanze del Ministero dell'economia e delle finanze.

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

In considerazione della necessità e urgenza di adottare provvedimenti finalizzati a incentivare il *welfare* aziendale con l'obiettivo di migliorare e ampliare il sistema di tutele, anche economiche, dei lavoratori con figli fiscalmente a carico e di garantire per tali soggetti una diminuzione del carico fiscale, nell'**articolo 40** è stata introdotta, con efficacia limitata all'anno 2023, una misura fiscale di favore nei confronti dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.

In particolare, si innalza a 3.000 euro, per tali categorie di lavoratori, l'importo massimo di esenzione dei *fringe benefit* di cui all'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), includendo in tale limite anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Resta ferma, invece, per gli altri lavoratori dipendenti, l'applicazione dell'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, che prevede l'esclusione dalla tassazione dei beni ceduti e dei servizi prestati entro il limite di 258,23 euro.

Le disposizioni previste all'**articolo 44, comma 2**, aumentano la misura dell'aliquota d'imposta che le società e gli enti che esercitano attività assicurativa sono tenuti a versare sul valore delle riserve matematiche dei rami vita iscritte nel bilancio dell'esercizio, con esclusione di quelle relative ai contratti aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente da qualsiasi causa derivante ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana nonché di quelle relative ai fondi pensione e ai contratti di assicurazione di cui all'articolo 9-ter del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124. In particolare, l'aliquota d'imposta, allo stato pari allo 0,50 per cento, viene aumentata allo 0,60 per cento per il solo periodo successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2022. Il prelievo è effettuato sullo "*stock*" delle riserve matematiche dei rami vita esistente alla fine di ogni esercizio e il versamento è effettuato, per ciascun periodo di imposta, entro il termine di versamento a saldo delle imposte sui redditi derivanti dalla dichiarazione annuale dei redditi.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, l'attuale contesto normativo è costituito dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917-TUIR, il quale prevede che l'importo massimo di esenzione per i *fringe benefit* è di 258,23 euro per ciascun lavoratore dipendente.

Con l'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 (come modificato dall'art. 3, comma 10, del decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6), limitatamente all'anno 2022, l'importo massimo di esenzione era stato innalzato per tutti i lavoratori dipendenti a 3.000 euro, includendo in tale limite anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

La disposizione in esame si inserisce in un contesto di straordinaria necessità ed urgenza per il Governo di emanare disposizioni volte ad alleviare l'attuale difficile congiuntura che i lavoratori dipendenti, ed in particolare quelli con figli a carico, stanno affrontando, in conseguenza anche dell'innalzamento dei costi del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale determinato dalla grave crisi internazionale. In particolare, anche se, per quanto riguarda il mercato del gas, come evidenziato dal Presidente dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente-ARERA, i prezzi all'ingrosso evidenziano un mercato che ha preso sul serio lo sforzo europeo di diversificazione e di consolidamento delle infrastrutture, la bolletta del gas è tornata a crescere dopo tre mesi di riduzioni per la famiglia tipo in tutela, per i consumi di aprile, segnando un incremento del 22,4% rispetto a marzo.

Relativamente all'energia elettrica, la crescita dei prezzi all'ingrosso nell'ultimo anno e il loro mantenersi comunque su livelli elevati ha avuto dei riflessi sulla spesa complessiva per la bolletta elettrica. In termini di effetti finali si prevede che la spesa per la bolletta elettrica della famiglia-tipo nell'anno scorrevole compreso tra il 1° luglio 2022 e il 30 giugno 2023 sarà di circa 1.267 euro, con un incremento del 33,7% rispetto ai 12 mesi equivalenti dell'anno precedente (1° luglio 2021- 30 giugno 2022).

Inoltre, per tali categorie di destinatari si intende incentivare anche per l'anno 2023 l'utilizzo dello strumento dei *fringe benefits*, tenuto conto che il regime fiscale vigente tiene conto soltanto di alcune categorie di beni e servizi il cui limite di detassazione non risulta più adeguato alle condizioni del mercato attuale.

L'intervento normativo previsto al comma 2 dell'articolo 44 rileva tra le disposizioni finanziarie previste a copertura delle norme disciplinate nel decreto-legge. In particolare, le maggiori entrate che dovrebbero derivare da tali disposizioni sono quantificate in 220 milioni di euro. Tali risorse sono necessarie a finanziare le misure di estensione della tutela assicurativa degli studenti e del sistema nazionale dell'istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, le misure fiscali per il *welfare* aziendale, il rifinanziamento del Fondo per la riduzione della pressione fiscale, l'istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori, gli interessi passivi sui titoli del debito pubblico derivanti dal ricorso all'indebitamento e il Fondo istituito presso il Mediocredito centrale destinato alla concessione di finanziamenti a tasso agevolato alle imprese esportatrici.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

Per quanto riguarda la norma di cui all'articolo 40, la disposizione si pone quale obiettivo generale quello di migliorare e ampliare il sistema di tutele, anche economiche, dei lavoratori con figli fiscalmente a carico garantendo loro, tramite lo strumento del *welfare* aziendale, una diminuzione del carico fiscale.

Nello specifico, per l'anno 2023, si intende innalzare per tali categorie di lavoratori a 3.000 euro la quota di esenzione fiscale prevista per i *fringe benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

Inoltre, al fine di arginare l'aumento del costo dell'energia, dei carburanti e delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, con la disposizione in esame si persegue la specifica finalità di agevolare l'erogazione o il rimborso ai lavoratori dipendenti di cui sopra delle somme utilizzabili per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, applicando in tali casi il medesimo regime fiscale previsto per i *fringe benefit*.

L'obiettivo generale dell'intervento normativo previsto al comma 2 dell'articolo 44 è di fornire la copertura delle norme disciplinate nel decreto-legge: le maggiori entrate che dovrebbero derivare da tali disposizioni (quantificate in 220 milioni di euro), sono necessarie a finanziare le misure di estensione della tutela assicurativa degli studenti e del sistema nazionale dell'istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, le misure fiscali per il *welfare* aziendale, il rifinanziamento del Fondo per la riduzione della pressione fiscale, l'istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori, gli interessi passivi sui titoli del debito pubblico derivanti dal ricorso all'indebitamento e il Fondo istituito presso il Mediocredito centrale destinato alla concessione di finanziamenti a tasso agevolato alle imprese esportatrici.

2.2 Indicatori

Per quanto riguarda l'articolo 40 non sono stati previsti indicatori.

Con riferimento all'articolo 44, comma 2, l'obiettivo della copertura finanziaria, stimato in 220 milioni di euro, tiene conto dei dati rilevabili dai modelli F24 e della metodologia già precedentemente utilizzata in sede di relazione tecnica alla Legge n. 197 del 2022 (Legge di Bilancio 2023) che ha introdotto a regime

l'incremento dell'imposta dallo 0,45% allo 0,50%. L'effetto tiene in considerazione anche il "cap", introdotto dalla Legge di stabilità 2013 (Legge n. 226/2012) al fine di limitare il pagamento dell'imposta nel caso in cui il credito d'imposta non ancora recuperato ecceda una data percentuale delle riserve matematiche iscritte nel bilancio di esercizio.

3. VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

3.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categoria di destinatari

Per quanto riguarda la norma di cui all'**articolo 40**, la misura produce effetti benefici nei confronti dei lavoratori con figli fiscalmente a carico interessati dai piani di *welfare* aziendale e contribuisce, in linea generale, a migliorare il benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, con conseguente aumento della produttività e dell'efficienza dell'azienda. Si evidenzia che il numero dei lavoratori dipendenti con figli è di circa 8,3 milioni (fonte: dichiarazione dei redditi anno d'imposta 2019), di cui circa 1,5 milioni percepiscono ordinariamente *fringe benefits*.

Infatti, il *welfare* aziendale è un utile strumento per migliorare il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti; inoltre, è in grado di trattenere i talenti e attrarne di nuovi facendo leva su benefici significativi non solo dal punto di vista economico ma anche sul piano della conciliazione del lavoro con la vita privata. Tale strumento, che si affianca alle politiche di *welfare* pubblico volte a tutelare le fasce più deboli della popolazione e migliorare la loro qualità di vita, include l'insieme delle iniziative messe a disposizione dalle aziende per i dipendenti.

In particolare, consiste nell'erogazione di *benefit* a favore dei dipendenti con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari; in tal modo si incrementa il potere d'acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito imponibile e il carico fiscale gravante sul datore di lavoro. Un piano di *welfare* favorisce, dunque, il miglioramento della produttività, senza però compromettere la sostenibilità dell'impresa, in quanto da una parte si crea un clima lavorativo positivo e si premia la produttività dei lavoratori e dall'altra si ottengono benefici fiscali e migliori risultati aziendali.

I destinatari dell'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, sono individuabili nelle società e gli enti e che esercitano attività assicurativa.

3.2 Impatti specifici

A. Effetti sulle PMI (Test PMI)

Per quanto riguarda l'**articolo 40** la disposizione introduce una misura fiscale di *welfare* aziendale che produce effetti positivi in termini di produttività ed efficienza delle piccole e medie imprese che erogano beni e servizi ai lavoratori con figli a carico, ovvero che intendono contribuire al pagamento delle utenze familiari di tali soggetti.

Con riferimento all'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, non sussistono impatti specifici nei confronti delle PMI.

B. Effetti sulla concorrenza

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, la misura non presenta profili ed elementi idonei a falsare il corretto funzionamento del mercato e della competitività.

L'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, non produrrà effetti sui mercati in termini di concorrenza.

C. Oneri informativi

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, si fa presente che il comma 1, secondo periodo, demanda l'attuazione della misura in esame ai datori di lavoro prevedendo che l'erogazione dei beni, dei servizi e delle somme sia effettuata previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

A carico del dipendente è prevista, come onere informativo, solo una dichiarazione con la quale si attesta di avere diritto all'agevolazione e si indica il codice fiscale dei figli.

L'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, non comporta l'introduzione di oneri informativi generalizzati.

D. Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, i livelli minimi di regolazione europea risultano rispettati.

Con riferimento all'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, in considerazione del fatto che la disciplina non è stata emanata al fine di recepire direttive comunitarie, non sussiste la necessità di valutare il rispetto dei livelli minimi di regolazione europea.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

4.1 Attuazione

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, si fa presente che il comma 1, secondo periodo, demanda l'attuazione della misura in esame ai datori di lavoro, prevedendo che l'erogazione dei beni, dei servizi e delle somme sia effettuata previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Il comma 3 della disposizione in esame, inoltre, specifica che la misura agevolativa si applica se il dipendente dichiara di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

L'attuazione della misura prevista dall'**articolo 44, comma 2**, non necessita di ulteriori provvedimenti attuativi.

4.2 Monitoraggio

Per quanto riguarda l'**articolo 40**, il monitoraggio della disposizione spetta all'Amministrazione finanziaria che lo pone in essere sulla base delle certificazioni uniche (CU) rilasciate dai datori di lavoro.

Con riferimento all'intervento di cui all'**articolo 44, comma 2**, il monitoraggio dell'agevolazione ivi prevista, è svolto nell'ambito dell'ordinaria attività di accertamento e riscossione delle imposte, svolta sulla base delle risorse previste dalla legislazione vigente.

€ 4,00