

Prot.82/23-na

Circ.n.18/23

Ai Consiglieri nazionali
Ai Presidenti regionali
Ai Presidenti provinciali
Alle scuole dell'infanzia FISM
per il tramite delle Segreterie provinciali

Roma, 17 maggio 2023

Oggetto: Le novità introdotte dal Decreto Lavoro – DL 4.5.2023 n. 48

1 PREMESSA

Con il DL 4.5.2023 n. 48, pubblicato sulla G.U. 4.5.2023 n. 103, sono state introdotte numerose novità in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali (c.d. decreto "Lavoro").

Il DL 48/2023 è entrato in vigore il 5.5.2023, giorno successivo alla sua pubblicazione e dovrà essere convertito in legge entro 60 gg.. Le disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 48/2023 che possono risultare interessanti per le scuole.

2 FRINGE BENEFIT PERIODO D'IMPOSTA 2023 - INNALZAMENTO DELLA SOGLIA A 3.000,00 EURO

L'art. 40 incrementa, per il 2023, la soglia di non imponibilità dei fringe benefit a 3.000,00 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per gli altri dipendenti, allo stato, resta ferma la soglia di 258,23 euro prevista dall'art. 51 c. 3 del TUIR.

2.1 FIGLI FISCALMENTE A CARICO

I figli sono considerati fiscalmente a carico, ai sensi dell'art. 12 c. 2 del TUIR:

- se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000,00 euro;
- se superano i 24 anni di età e se hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

2.2 ESTENSIONE ALLE UTENZE DOMESTICHE

Rientrano nella citata soglia di 3.000,00 euro anche le somme erogate, o rimborsate dai datori di lavoro ai suddetti dipendenti, per il pagamento delle utenze domestiche relative:

PRIMA
BAMBINA

- al servizio idrico integrato;
- all'energia elettrica;
- al gas naturale.

2.3 DICHIARAZIONE AL DATORE DI LAVORO

Il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro di esercitare il diritto di avvalersi della maggiore soglia (3000,00€), indicando i codici fiscali dei figli a carico.

3 INCREMENTO DELL'ESONERO DELLA QUOTA CONTRIBUTIVA IVS A CARICO DEL DIPENDENTE

L'art. 39 prevede un incremento di 4 punti percentuali dell'esonero dell'aliquota contributiva IVS a carico dei lavoratori dipendenti previsto dall'art. 1 c. 281 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

L'incremento trova applicazione per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023.

Per il periodo compreso tra luglio e dicembre 2023, l'esonero della quota IVS a carico dei lavoratori sarà quindi pari al:

- 7%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro;
- 6%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro.

4 SOSTITUZIONE DELLE CAUSALI PREVISTE PER I CONTRATTI A TERMINE

L'art. 24 modifica l'art. 19 c. 1 del DL gs. 81/2015 in materia di causali che:

- giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, se di durata superiore a 12 mesi;
- consentono un rinnovo o una proroga, se è tale da portare il rapporto oltre il limite di un anno.

In particolare, **le precedenti causali** sono state sostituite dalle seguenti:

- **nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso DL gs. 81/2015;**
- in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda e, comunque, entro il 30.4.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Si richiama l'attenzione alla estesa casistica prevista del nuovo CCNL FISM/OOSS sulle possibilità di assunzione a tempo determinato.

5 NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

L'art. 14 interviene in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, apportando diverse modifiche al DL gs. 81/2008, con particolare riferimento alla:

- figura del medico competente;
- verifica e utilizzo delle attrezzature di lavoro;
- formazione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e del datore di lavoro.

5.1 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL MEDICO COMPETENTE

Si richiede al datore di lavoro di nominare il medico competente non solo nei casi già previsti dalla normativa in materia di sicurezza, ma anche laddove la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Invece, si richiede al medico competente:

- in occasione delle visite di assunzione, di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;
- in caso di grave impedimento, che ne precluda temporaneamente la presenza e gli adempimenti, che comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un medico sostituto in possesso degli idonei requisiti.

5.2 CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Viene integrato l'art. 37 c. 2 del DL gs. 81/2008 al fine di garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione, nonché il controllo in merito al corretto svolgimento dell'attività formativa e al rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei lavoratori destinatari della stessa.

5.3 NOVITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Si interviene con riferimento alla formazione del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, modificando gli artt. 73 e 87 del DLgs. 81/2008.

In sintesi, si obbliga il datore di lavoro di effettuare la propria formazione e il proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali in modo idoneo e sicuro.

In caso di mancato adempimento del citato obbligo formativo da parte del datore di lavoro e del dirigente, si prevede l'applicazione della pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o di una ammenda di importo variabile da 2.500,00 a 6.400,00 euro.

Risulta indispensabile una valutazione complessiva degli adempimenti con l'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) designato dalla Scuola.

6 SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO (TRASPARENZA)

L'art. 26, nel modificare gli artt. 1 e 1-bis del DL gs. 26.5.97 n. 152, prevede alcune semplificazioni in materia di obblighi informativi del datore di lavoro, con modifica, in parte, di quanto disposto dal DLgs. 27.6.2022 n. 104 (c.d. decreto "Trasparenza").

Le novità introdotte riguardano la possibilità di comunicare al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 c. 1 lett. h), i), l), m), n), o), p) e r) del DL gs. 152/97 mediante l'indicazione del riferimento normativo, o del contratto collettivo applicato, nel documento di assunzione (contratto individuale o altro documento).

7 MODIFICA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Per effetto dell'art. 23 viene modificata la disciplina delle sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali di cui all'art. 2 c. 1-bis del DL 463/83 (conv. L. 638/83), al fine di mitigare l'importo della sanzione da irrogare in ipotesi di omissione di importo fino a 10.000,00 euro annui, qualora siano decorsi tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

In tal caso, infatti, la sanzione da 10.000,00 a 50.000,00 euro precedentemente prevista, viene sostituita da una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

8 MISURE DEROGATORIE PER LA CIGS

L'art. 30 introduce una misura derogatoria in materia di Cassa integrazione salariale straordinaria (CIGS) a favore delle aziende che hanno dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che, per cause non imputabili al datore di lavoro, non sono riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali.

In sintesi, si concede eccezionalmente, e in deroga ai limiti di durata ordinariamente previsti (da 24 a 36 mesi, in relazione al settore economico e alla causale invocata), un ulteriore periodo di CIGS fino al 31.12.2023, in continuità di tutele già autorizzate.

Inoltre, il provvedimento in esame stabilisce che in tale ipotesi non trovino applicazione le procedure e i termini relativi alla consultazione sindacale e alla concessione del trattamento di CIGS.

Si ritiene che il punto 8 difficilmente potrà trovare applicazione nelle attività proprie dei servizi 0-6.

9 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'art. 27 riconosce ai datori di lavoro privati un incentivo in caso di nuove assunzioni, effettuate a decorrere dall'1.6.2023 e fino al 31.12.2023, di giovani che si trovino nelle seguenti condizioni:

- alla data dell'assunzione non devono aver compiuto 30 anni di età;
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

9.1 CONTRATTI AGEVOLABILI

L'incentivo spetta per le assunzioni con:

- contratto a tempo indeterminato, anche di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;

L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

9.2 MISURA E DURATA

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (ridotto al 20% in caso di cumulo con altra misura), per una durata di 12 mesi.

9.3 FRUIZIONE

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro, dietro presentazione di domanda all'INPS, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

9.4 CUMULABILITÀ

L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto per l'occupazione giovanile stabile (di cui all'art. 1 c. 297 della L. 29.12.2022 n. 197);
- 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.

10 INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 28 istituisce un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 12.3.99 n. 68 tra l'1.8.2022 e il 31.12.2023, in favore di:

- enti del Terzo settore di cui all'art. 4 del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di migrazione nel RUNTS di cui all'art. 54 del DLgs. 117/2017;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al DLgs. 4.12.97 n. 460 (ONLUS), iscritte nella relativa anagrafe.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, **dovranno essere definite:**

- le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande;
- le procedure di controllo.

11 RIFORMA DEL REDDITO DI CITTADINANZA E INTRODUZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

Gli artt. 1 - 9 e l'art. 12 introducono:

- l'assegno di inclusione, dall'1.1.2024;
- il supporto per la formazione e il lavoro, dall'1.9.2023.

Si tratta di due misure di sostegno al reddito destinate a sostituire il reddito di cittadinanza (Rdc) e la pensione di cittadinanza (Pdc) di cui al DL 28.1.2019 n. 4, abrogato a partire dall'1.1.2024 per effetto dell'art. 1 c. 313 - 320 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023).

11.1 ASSEGNO DI INCLUSIONE

Gli artt. 1 - 9 introducono una misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione, di lavoro e politica attiva del lavoro, denominata assegno di inclusione.

La prestazione spetta ai nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente:

- con disabilità, come definita ai sensi del DPCM 159/2013 in materia di ISEE;
- minorenni;
- con almeno 60 anni di età.

12 SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

L'art. 12 introduce il supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro.

La misura è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari:

- occupabili, ossia di età compresa tra 18 e 59 anni;
- con un valore ISEE, in corso di validità, non superiore a 6.000,00 euro annui;
- privi dei requisiti per accedere all'assegno di inclusione.

13 INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

L'art. 10 prevede incentivi in caso di assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione, in favore di:

- datori di lavoro;
- agenzie per il lavoro;
- enti del terzo settore.

13.1 DATORI DI LAVORO

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato:

- a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto un esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi (inclusi i periodi di esonero fruiti in caso di assunzione con contratto a tempo determinato).

L'esonero non riguarda i premi INAIL.

Il datore di lavoro deve:

- inserire l'offerta di lavoro nel SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa);

- essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi dell'art. 1 c. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296;
- essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla L. 12.3.99 n. 68;
- rispettare la normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Inoltre, il datore non può licenziare il beneficiario nei 24 mesi successivi all'assunzione (pena la restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116 c. 8 lett. a) della L. 23.12.2000 n. 388), salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite per l'assunzione di:

- giovani under 36;
- donne svantaggiate
- disabili.

La misura sarà operativa dall'1.9.2023.

13.2 ENTI DEL TERZO SETTORE

Viene riconosciuto un contributo per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, dai seguenti soggetti (se autorizzati all'attività di intermediazione):

- enti di cui all'art. 6 c. 1 lett. e) del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- enti del terzo settore che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'art. 5 c. 1 lett. p) del DL gs. 3.7.2017 n. 117;
- imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'art. 2 c. 1 lett. p) del DL gs. 3.7.2017 n. 112.

Il contributo è pari al:

- 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 80% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro per le assunzioni a tempo determinato o stagionale.

I suddetti enti devono assicurare, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

14 “CLAUSOLA DI SALVEZZA” PER LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE NEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE

L'art. 29, estende – al ricorrere di particolari condizioni – la c.d. “clausola di salvezza” che disapplica la regola generale secondo cui la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti degli enti del Terzo settore non può essere superiore al rapporto uno a otto.

In particolare, la misura derogatoria si aziona in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento di attività quali:

- interventi e prestazioni sanitarie;
- formazione universitaria e post-universitaria;
- ricerca scientifica di particolare interesse sociale.

15 TUTELE ASSICURATIVE IN AMBITO SCOLASTICO

L'art. 17 prevede l'istituzione di un apposito Fondo per garantire un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università, compresi quelli impegnati nei percorsi di istruzione e formazione professionale, deceduti a seguito di infortuni verificatisi in occasione di attività formative successivamente all'1.1.2018.

Il successivo art. 18, invece, al fine di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa agli studenti e agli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, stabilisce che l'obbligo di assicurazione INAIL trovi applicazione anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

L'applicazione del citato art. 18 anche agli alunni (bambini frequentanti i servizi 0-6) delle nostre scuole sembra da escludere. Occorre tenere presente che fino ad oggi erano espressamente esentati dall'assicurazione antinfortunistica.

16 ISTITUZIONE DI UN FONDO PER LE ATTIVITA' SOCIO EDUCATIVE A FAVORE DEI MINORI

L'art. 42 prevede l'istituzione di un fondo per le attività socio educative. La FISM nazionale sta verificando l'applicabilità anche alle nostre realtà e sarà oggetto di approfondimento e successiva comunicazione a cura della Presidenza.

Per tutto quanto attiene le novità in materia strettamente giuslavoristica, si raccomanda di prendere contatto con il proprio consulente di fiducia.

Cordiali saluti.

Responsabile Area contrattazione collettiva
lavoro e welfare aziendale
Cinzia Parimbelli



Il Presidente nazionale

Giampiero Redaelli
