

**MISURE URGENTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO
DECRETO-LEGGE 4 MAGGIO 2023 N. 48**

Di ogni disposizione con contenuti di maggiore interesse per i datori di lavoro prevista dal d.l. n. 48 del 4 maggio 2023 (eccezion fatta per quelle riguardanti la sicurezza, di cui agli articoli da 14 a 18, non esaminate in questa sezione del Notiziario) - recante “*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 17/2023), in vigore dal 5 maggio u.s. e che, in base all'art. 77 della Costituzione, deve essere convertito in legge entro 60 giorni dalla sua pubblicazione in «Gazzetta Ufficiale» (e quindi entro il 3 luglio p.v.) -, **qui sotto riportiamo, dopo il testo, quanto “illustra” la relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica** (scaricabile al link <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01375813.pdf>) e, in attesa di chiarimenti interpretativi/applicativi da parte degli uffici preposti, un nostro primo commento e/o il numero di C.R.N. dove il relativo argomento è stato da ultimo trattato.

Art. 19**Fondo nuove competenze**

- 1. Il Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione. Al finanziamento del Fondo possono concorrere, altresì, le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (POC SPAO), nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.*
- 2. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.*

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 19 dispone, al comma 1, l'incremento del Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Il comma 2 prevede che mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo è finanziata parte della retribuzione oraria, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dell'orario di lavoro destinato ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto interministeriale di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2023.

Art. 22**Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale**

1. Con effetto dal 1° giugno 2023, all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 29 dicembre 2021 n. 230, è aggiunto in fine il seguente periodo: «La maggiorazione di cui al presente comma è riconosciuta, altresì, nel caso 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.».
2. Per effetto di quanto disposto dal comma 1, le risorse finanziarie iscritte in bilancio ai fini della copertura degli oneri di cui all'articolo 6, comma 8, del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, sono incrementate di 6,6 milioni di euro per l'anno 2023, 11,5 milioni di euro per l'anno 2024, 11,9 milioni di euro per l'anno 2025, 12,3 milioni di euro per l'anno 2026, 12,6 milioni di euro per l'anno 2027, 13,0 milioni di euro per l'anno 2028 e di 13,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2029.
3. Agli oneri derivanti dai commi 1 e 2, valutati in 6,6 milioni di euro per l'anno 2023, 11,5 milioni di euro per l'anno 2024, 11,9 milioni di euro per l'anno 2025, 12,3 milioni di euro per l'anno 2026, 12,6 milioni di euro per l'anno 2027, 13,0 milioni di euro per l'anno 2028 e in 13,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2029 si provvede ai sensi dell'articolo mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 203, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 22, al comma 1, prevede che, con effetto dal 1° giugno 2023, la maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale (AUU), di cui all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo n. 230 del 2021, sia riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore, ove l'altro risulti deceduto al momento della presentazione della domanda. Tale maggiorazione spetta per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento e comunque nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

Attualmente la maggiorazione di cui all'articolo 4, comma 8, è riconosciuta per ciascun figlio minorenni presente in nuclei in cui entrambi i genitori sono in vita e percettori di reddito da lavoro, in misura pari a 32,4 euro mensili nel 2023, per un ISEE pari o inferiore 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 (o in mancanza di ISEE).

I commi 2 e 3 recano la quantificazione degli oneri derivanti dal comma 1 e la relativa copertura finanziaria.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2023.

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

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

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 23 incide sulla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. La finalità della proposta è quella di mitigare la sanzione amministrativa da irrogare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di importo fino a euro 10.000 annui, decorsi tre mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

La questione è stata di recente portata all'attenzione della Corte Costituzionale da parte del giudice del lavoro di Verbania che ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale, per contrarietà all'art. 3 della Costituzione, dell'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8 del 2016, che ha modificato l'art. 2, comma 1-bis, del decreto-legge n. 463 del 1983, convertito

dalla legge 638 del 1983, nella parte in cui punisce l'omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.

In particolare, al comma 1, si modifica l'articolo 2, comma 1-*bis*, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 1° novembre 1983, n. 638, in base al quale - se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui - si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000, sostituendo a tale ultima previsione la sanzione amministrativa da una volta e mezzo dell'importo omesso fino a quattro volte il medesimo importo.

La natura punitiva della sanzione amministrativa permette l'equiparazione della sanzione amministrativa a quella penale, con conseguente applicazione del principio della retroattività *in bonam partem* (articolo 2, comma 2, c.p.).

Per effetto dell'introduzione della norma, sotto il profilo sanzionatorio, più mite, si potrà pertanto procedere direttamente all'irrogazione della sanzione così come rimodulata dalla novella legislativa (*iura novit curia*), restando valido il procedimento di notifica delle diffide già operata dall'Istituto.

Nell'ipotesi di avvenuto pagamento, nella misura ridotta e con le modalità contemplate dall'articolo 16 della legge n. 689 del 1981, antecedentemente all'entrata in vigore della norma sanzionatoria amministrativa più favorevole, il rapporto deve ritenersi esaurito, con conseguente impossibilità di applicare la novella legislativa.

Inoltre, al comma 2, si prevede che l'accertamento della violazione possa essere notificato al responsabile entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto della violazione, in deroga all'articolo 14 della legge n. 689 del 1981 (secondo il quale "*Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento*").

Vengono cancellate le sanzioni da 10.000 a 50.000 euro applicate per le omissioni o i ritardi nei versamenti delle ritenute previdenziali operate ai dipendenti.

Anche nel caso di poche decine di euro di versamento omesso o eseguito in ritardo, infatti, finora l'INPS ha chiesto il pagamento di una sanzione di euro 17.000 (sanzione di € 50.000, riducibile a € 17.000, in base a quanto previsto dalla circolare 25/2/2022 n. 32 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022). A seguito delle "contestazioni, anche in sede giudiziaria", per le penalità applicate però, l'Istituto - dopo l'approfondimento con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dei "profili di criticità emersi" -, con il messaggio 27/9/2022 n. 3516, le ha in parte ridotte, rimodulando l'importo da applicare e consentendo l'applicazione del minimo di 10.000 (invece di 17.000) euro, con possibilità di ulteriore riduzione alla metà, cioè a € 5.000 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022).

Considerata la sussistente sproporzione tra infrazione commessa e relativa sanzione, stabilita dalla normativa di legge, per porvi rimedio occorre un intervento del legislatore: il d.l. n. 48/2023 l'ha modificata e stabilito che l'omesso pagamento delle ritenute sarà punito con una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Il nuovo art. 2, c. 1 bis, del d.l. n. 463/1983 stabilisce infatti che nei casi di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, per un importo omesso non superiore a 10.000 euro annui, è applicabile la sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Nel rispetto del principio della legge più mite (Corte Costituzionale, sentenza n. 63 del 2019), la nuova disposizione si applica anche per il passato, ancorché «Se la sanzione è già stata irrogata con provvedimento definitivo il debito residuo si estingue, ma non è ammessa ripetizione di quanto pagato» (art. 3, c. 2, del d.lgs. n. 472/1997).

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022.

Art. 24

Disciplina del contratto di lavoro a termine

1. All'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti:

«a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»;

b) il comma 1.1. è abrogato;

c) dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.».

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 24 incide sulla disciplina del contratto di lavoro a termine. Il decreto "dignità" (decreto-legge n. 87 del 2018, convertito con modificazioni dalla L. 96 del 2018), in tema di contratto a tempo determinato, ha previsto, per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, nonché per le proroghe e i rinnovi, l'apposizione di causali stringenti, quali la sussistenza di condizioni straordinarie, imprevedibili o comunque eccezionali rispetto all'organizzazione produttiva.

La scelta ha creato difficoltà applicative per una forma contrattuale che può consentire di soddisfare quelle esigenze di oggettiva incertezza prospettica nell'organizzazione produttiva, soprattutto in periodi di transizione. La recente esperienza emergenziale ha evidenziato che gli interventi normativi che si sono posti come obiettivo la promozione della ripartenza dell'economia hanno avuto in comune, nell'approccio al contratto a tempo determinato, un progressivo allentamento delle rigidità delle causali, fino alla possibilità della loro omissione, proprio per venire incontro ad esigenze occupazionali, giocoforza temporanee, alla luce delle incertezze fisiologiche del mercato del lavoro.

L'intervento unisce alle esigenze di tutela e garanzia, richieste anche dall'Unione europea, un fisiologico margine di discrezionalità operativa per fare fronte alle predette esigenze di flessibilità.

La disciplina proposta è orientata al ragionevole contenimento dell'utilizzo del contratto a termine, consentendo il controllo della sua applicazione e diffusione, nonché assecondando la preoccupazione di evitarne una diffusione indiscriminata ed è, allo stesso tempo, compatibile con la normativa europea in materia, considerato che la direttiva 1999/70/CE, alla cui stringente interpretazione è ascritto il tenore delle causali del decreto dignità, nel perseguire la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, richiede, in via alternativa, che la sua applicazione derivi da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico oppure il verificarsi di un evento specifico.

La norma, all'articolo 19, comma 1, lett. a), mantenendo l'attuale possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato senza il bisogno di giustificarne le ragioni in caso di durata non superiore a 12 mesi, modifica le causali che giustificano l'apposizione di un termine superiore, comunque non eccedente i 24 mesi, previsti alle lettere a), b) e b-bis). In particolare, l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e non eccedente i 24 mesi, è giustificata dalle ragioni tecniche, organizzative e produttive, che potranno essere riconosciute dalla contrattazione collettiva, anche aziendale (tale ipotesi era già prevista alla precedente lettera b-bis).

In assenza di disposizioni della contrattazione collettiva, e comunque entro il limite temporale massimo del 30 aprile 2024, la proroga potrà avvenire per sole ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Infine, si prevede quale ultima condizione che può giustificare l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, e comunque non eccedente i 24 mesi, l'esigenza di sostituire altri lavoratori.

La disposizione conferma, nell'eventualità di una durata ulteriore, nel limite massimo complessivo di 36 mesi, l'attuale previsione del passaggio innanzi ai competenti servizi ispettivi del lavoro o, in alternativa, ad una delle sedi delle commissioni di certificazione, per accertare la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, che richiedono la necessità dell'ulteriore periodo o la previsione iniziale di un contratto a tempo determinato oltre i 24 mesi, ed entro il limite massimo di 36.

Infine, si esclude l'applicazione delle norme del nuovo comma 1 dell'articolo 19 ai contratti stipulati dalle PP.AA, nonché ai contratti di lavoro stipulati dalle università private, anche straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero

enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96).

Per il **contratto a tempo determinato** è stata modificata la disciplina delle “condizioni” (dette anche causali) previste dall'art. 19, c. 1, del d.lgs. n. 81/2015, la cui “presenza” legittima:

- a) l'instaurazione di un rapporto di durata superiore a 12 mesi;
- b) la sua proroga [*] oltre 12 mesi di durata;
- c) il suo rinnovo, anche entro 12 mesi di durata [**].

In particolare, dal 5 maggio 2023:

- 1) il contratto a tempo determinato: a) di durata iniziale eccedente 12 mesi; b) prorogato oltre 12 mesi; c) rinnovato, anche entro la durata di 12 mesi, è legittimo:
 - 1.1) **“nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51” del d.lgs. n. 81/2015**, ossia quelli *“nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*;
 - 1.2) **in assenza di disciplina da parte della contrattazione collettiva**, e comunque entro il 30 aprile 2024 [***], **“per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti”**. In sostanza - come già era previsto dal d.lgs. n. 368/2001, abrogato, dal 25 giugno 2015, dal d.lgs. n. 81/2015 (uno dei provvedimenti del Jobs Act, che le causali per i contratti a termine fino a 36 mesi aveva eliminato anche con il fine, raggiunto, di ridurre il corposo contenzioso giudiziale - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2015) - **nel contratto deve essere esplicitata e descritta analiticamente la ragione tecnica, organizzativa o produttiva, di durata limitata nel tempo, che comporta (giustifica e quindi ammette), rispettivamente: a) l'instaurazione di un rapporto di durata superiore a 12 mesi; 2) la sua proroga oltre 12 mesi di durata; 2) il suo rinnovo, anche entro 12 mesi di durata.**
Si rimarca la necessità di riportare nel contratto un'esigenza non generica, ma precisa, per prevenire e scongiurare contenziosi e/o, laddove insorgano, avere chance di vincerli. Le liti infatti (di solito) insorgono dopo la conclusione del rapporto di lavoro a termine, quando, se non mantenuto in servizio, l'ex dipendente può per esempio rivolgersi al Tribunale per fargli giudicare l'effettività e la veridicità dell'esigenza, *di natura tecnica, organizzativa o produttiva*, riportata nel contratto; laddove il Giudice ne sentenzi l'insussistenza, la sanzione è la sua trasformazione a tempo indeterminato (artt. 19, c. 1, lettera 1-bis e 21, c. 01, del d.lgs. n. 81/2015 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 17/2023);
 - 1.3) per **“esigenze di sostituzione di altri lavoratori”** (condizione identica a quella ammessa fino al 4 maggio u.s., ex art. 19, c. 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2015);
- 2) sono state eliminate le due seguenti “condizioni”, molto stringenti e introdotte, con decorrenza 14 luglio 2018, dal d.l. n. 87/2018 (cd decreto “dignità” - CONFIMI ROMAGNA

NEWS n. 16/2018): “esigenze (i) temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività”; (ii) “connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria”.

[*] La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l’estensione del termine finale.

[**] Per “rinnovo” s’intende la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell’azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

[***] A parere di chi scrive, il 30 aprile 2024 rappresenta la data limite entro cui è possibile stipulare il contratto, non già il giorno della sua obbligata scadenza. Es.: stipula del contratto (e inizio della decorrenza del rapporto) 1 giugno 2023, scadenza 30 giugno 2024 (durata 13 mesi).

Dell’argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2022 (sul Notiziario già menzionato n. 17/2023 sono invece tra l’altro riportati i testi degli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015, nelle versioni vigenti fino al 4 maggio 2023, e dopo tale data).

Art. 26

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

1. All’articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 5, è inserito il seguente: «5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l’indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.».

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

2. All’articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall’articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.»;

b) il comma 8 è sostituito dal seguente: «8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.».

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 26 introduce semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro con un duplice obiettivo: da un lato liberare il datore di lavoro da gravosi obblighi in materia di comunicazioni ai lavoratori, dall'altro rendere disponibile nei confronti dei lavoratori, nella maniera più immediata ed agevole possibile, la diretta, aggiornata e puntuale conoscenza della disciplina applicabile al rapporto di lavoro. Il decreto legislativo n. 152 del 1997 ha recepito la direttiva CEE 91/533, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Al comma 1 dell'art. 1 sono elencate, in particolare, le informazioni che il datore di lavoro, sia pubblico che privato, è tenuto a comunicare al lavoratore.

Tra queste ci sono la durata del periodo di prova (lett. h), il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (lett. i), la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lett. l), la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (lett. m), l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lett. n), la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile (lett. o), le informazioni, qualora il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (lett. p), gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso (lett. r).

La lettera a) del comma 1 del presente articolo, nell'introdurre il comma *5-bis* nel testo dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, prevede che l'onere informativo relativo alle predette fattispecie può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

La lettera b), inoltre, nell'introdurre il comma *6-bis* nel testo dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, prevede che, al fine di semplificare gli adempimenti informativi di cui al citato comma 1 dell'art. 1 del d.lgs. n. 152 del 1997, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Il comma 2 estende il dovere di trasparenza delle informazioni che il datore di lavoro deve rendere ai propri dipendenti, prevedendo l'obbligo di renderli edotti anche della eventuale utilizzazione di sistemi integralmente automatizzati nella gestione del rapporto di lavoro.

Ciò nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e soltanto nel caso in cui tale utilizzo sia effettivamente sussistente, senza induzione di ulteriori obblighi o costi per i datori di lavoro, né tantomeno per la finanza pubblica.

Sono stati semplificati i gravosi adempimenti introdotti, dal 13 agosto 2022, dal d.lgs. n. 104/2022: con l'inserimento del comma *5-bis* all'art. 1 del d.lgs. n. 152/1997 (lo scorso anno

emendato appunto dal cosiddetto “decreto Trasparenza”) - sotto riportato come, per completezza espositiva, il successivo art. 1-bis, anch'esso modificato, al comma 8, dal d.l. n. 48/2023 -, infatti, **il datore di lavoro può fornire al dipendente alcune delle informazioni ivi contenute, non più solo tramite una corposa documentazione (di norma allegata al contratto di assunzione), bensì anche “solo” indicandogli il corrispondente riferimento normativo/contrattuale.**

La nuova modalità di evasione dell'obbligo di cui si tratta (già suggerita, peraltro, dalla stessa direttiva comunitaria cui il decreto “Trasparenza” n. 104/2022 ha dato attuazione) può riguardare:

- la durata del periodo di **prova**, se stabilito;
- il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, qualora prevista;
- la durata delle **ferie**, nonché degli altri **congedi retribuiti** cui ha diritto il lavoratore;
- la procedura, la forma e i termini del **preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della **retribuzione** o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'**orario** normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- le informazioni dovute qualora il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non preveda un **orario** normale di lavoro programmato;
- gli enti e gli istituti che ricevono i **contributi previdenziali e assicurativi** dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Ai fini della semplificazione sopra descritta “e della uniformità delle comunicazioni”, inoltre, il d.l. n. 48/2023 ha inserito il comma 6-bis all'art. 1 del d. lgs. n. 152/1997, in base al quale **il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro”.**

In modo esplicito devono continuare (ovviamente) a essere comunicati al lavoratore - oltre all'«identità delle parti» - domicilio, inquadramento e mansioni, durata e tipologia del contratto, senza possibilità di rinviare a eventuali, corrispondenti disposizioni contrattuali/normative.

**Art. 1 d.lgs. n. 152/1997
Informazioni sul rapporto di lavoro**

In vigore fino al 4 maggio 2023	Vigente dal 5 maggio 2023 (le novità sono segnalate in neretto)
<p>1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p>	<p>1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:</p> <p style="padding-left: 20px;">a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;</p>

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

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

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

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

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

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

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

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

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

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

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

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

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

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

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

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

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano

organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

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

<p>7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r).</p> <p>8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.</p>	<p>7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r).</p> <p>8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.</p>
---	---

Art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997**Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**

In vigore fino al 4 maggio 2023	Vigente dal 5 maggio 2023 (le novità sono segnalate in neretto)
<p>1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:</p> <p>a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;</p> <p>e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;</p> <p>f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.</p> <p>3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.</p> <p>4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e</p>	<p>1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.</p> <p>2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:</p> <p>a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;</p> <p>d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;</p> <p>e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;</p> <p>f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.</p> <p>3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.</p> <p>4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e</p>

<p>monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.</p> <p>5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.</p> <p>6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.</p> <p>7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30. [*]</p>	<p>monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.</p> <p>5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.</p> <p>6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.</p> <p>7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>
---	--

[*] Art. 98 d.lgs. n. 30/2005

Oggetto della tutela

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

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

2. Costituiscono altresì oggetto di protezione i dati relativi a prove o altri dati segreti, la cui elaborazione comporti un considerevole impegno ed alla cui presentazione sia subordinata l'autorizzazione dell'immissione in commercio di prodotti chimici, farmaceutici o agricoli implicanti l'uso di nuove sostanze chimiche.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2022.

Art. 27**Incentivi all'occupazione giovanile**

1. Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

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

2. L'incentivo di cui al comma 1 è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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 di cui al comma 1 è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

3. L'incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, di cui al comma 5 per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

4. L'incentivo di cui al comma 1 è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione di cui al secondo periodo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

5. La copertura degli oneri di cui al comma 1 è assicurata per 80 milioni di euro per l'anno 2023 e per 51,8 milioni di euro per l'anno 2024 a valere sul Programma Nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto programma. Con decreto adottato da ANPAL si provvede alla ripartizione regionale delle risorse di cui al primo periodo, che costituisce limite di spesa.

6. Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione 2014-2020 e del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, l'ANPAL è autorizzata a riprogrammare, in coerenza con le spese effettivamente sostenute e comunque nel limite di 700 milioni di euro, le misure di cui all'articolo 1, commi da 10 a 19 e da 162 a 167, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, fermo restando l'importo complessivo di euro 4.466 milioni di euro per gli anni 2021 e 2022, di cui ai commi 15, 19 e 167, ultimo periodo, dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020.

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 27 prevede, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno e fino al 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

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

Le condizioni indicate devono sussistere congiuntamente.

Tale incentivo è cumulabile con quello previsto dall'art. 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dal comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto.

La norma in argomento, infine, prevede che questo beneficio possa essere applicato alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

Gli oneri dell'intervento sono coperti attraverso l'utilizzo di risorse a valere sul Programma nazionale giovani donne e lavoro e alla ripartizione regionale delle risorse provvede l'ANPAL con proprio decreto.

Il comma 6 dell'articolo prevede altresì che l'ANPAL sia autorizzata a riprogrammare risorse dei P.O.N. IOG e SPAO 2014-2020.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2018.

Art. 37

Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, lettera b), dopo le parole: «10.000 euro» sono aggiunte le seguenti: «, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento»;

b) al comma 14, lettera a), dopo le parole: «a tempo indeterminato» sono aggiunte le seguenti: «, ad eccezione degli 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».

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 37 mira ad introdurre una disciplina del contratto di prestazione occasionale di cui all'art. 54 bis, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 21 giugno 2017, n. 96, maggiormente flessibile per le imprese che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Tale esigenza deriva dal fatto che, in tali settori, le aziende hanno l'esigenza di assumere il personale per brevissimi periodi di tempo e, spesso, non riescono a programmare per tempo il fabbisogno di manodopera.

La norma mira, dunque, a realizzare tre diversi obiettivi: (i) innanzitutto ad innalzare l'importo massimo spendibile da ogni singola impresa per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale; (ii) infine, l'emendamento propone di innalzare la soglia dimensionale delle imprese che possono utilizzare questo strumento.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2023.

Art. 39

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

1. Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
2. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 4.064 milioni di euro per l'anno 2023 e in 992 milioni di euro per l'anno 2024, che aumentano, ai fini della compensazione degli effetti in termini di indebitamento netto, a 4.876 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede, quanto a 1.156 milioni di euro per l'anno 2023 e a 232 milioni di euro per l'anno 2024 e, in termini di indebitamento netto, a 1.388 milioni di euro per l'anno 2023, mediante le maggiori entrate derivanti dal comma 1 e quanto a 2.908 milioni di euro per l'anno 2023 e a 760 milioni di euro per l'anno 2024 e, in termini di indebitamento netto, a 3.488 milioni di euro per l'anno 2023 e a 180 milioni per l'anno 2024, ai sensi dell'articolo 44.

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 39, al comma 1, in via eccezionale, aumenta la percentuale di esonero stabilita dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, di 4 punti percentuali dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sui ratei di tredicesima erogati in relazione ai predetti periodi di paga limitatamente a tale aumento di 4 punti percentuali, per un esonero complessivo, per tale periodo di paga, pari a 6 punti percentuali fermo restando il limite retributivo mensile di 2.692 euro e fermo restando l'incremento di un ulteriore punto percentuale già stabilito dal predetto comma 281 (per un esonero complessivo di sette punti percentuali per il predetto periodo) per le retribuzioni pari o inferiori a 1.923 euro mensili.

Il comma 2 reca la quantificazione e la copertura finanziaria degli oneri derivanti dal comma 1.

Dell'argomento si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2023.

Art. 40

Misure fiscali per il welfare aziendale

- 1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.*
- 2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.*
- 3. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.*
- 4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 142,2 milioni di euro per l'anno 2023 e 12,4 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede ai sensi dell'articolo 44.*

Relazione allegata al DDL n. 685 del Senato della Repubblica

L'articolo 40 prevede, a favore dei lavoratori dipendenti, una proroga per l'anno 2023 della disposizione contenuta nell'art. 12, comma 1, del d.l. 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, (come modificato dall'art. 3, comma 10, del d.l. 18 novembre 2022, n. 176, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6), con la quale, limitatamente all'anno 2022, è stato innalzato da 258,23 euro a 3.000 euro l'importo massimo di esenzione dei fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, 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 ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

La proroga, tuttavia, si attua prevedendo, al comma 1, un limite massimo di esenzione pari ad euro 3.000 esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli per i quali ricorrono le condizioni reddituali di cui all'art. 12, comma 2, del TUIR. A tal riguardo si rileva che l'articolo 12, comma 2, del TUIR prevede, per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, una soglia reddituale di 4.000 euro.

Nello stesso comma 1, al secondo periodo, si stabilisce, comunque, che l'applicazione del limite più elevato di 3.000 euro è subordinata alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Al comma 2 si precisa che, per i beni ceduti e i servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti che non si trovano nelle condizioni per poter fruire del limite più elevato di cui al comma 1, resta ferma l'applicazione dell'art. 51, comma 3, del TUIR, che prevede l'esclusione dalla tassazione dei beni ceduti e dei servizi prestati entro il limite di 258,23 euro. Inoltre, per questa categoria di lavoratori dipendenti, in mancanza di specifica proroga della disposizione sopra citata di cui all'art. 12, comma 1, del d.l. n. 115 del 2022, le somme eventualmente erogate o rimborsate nell'anno 2023 per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sono attratte regolarmente a tassazione.

Dell'argomento (ancorché beninteso per la disciplina relativa al welfare vigente nel solo periodo di imposta 2022) si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2022.