

NOTIZIARIO N. 18 - 12 MAGGIO 2023

EVENTI

<p>18 MAGGIO</p>	 <p>INCOTERMS® 2020 – CONTRATTI DI TRASPORTO E SPEDIZIONE 2022 Le riforme nel mondo del trasporto, i limiti di responsabilità degli operatori del settore</p>	<p>pag. 3</p>
<p>26 MAGGIO</p>	 <p>FINANZA AGEVOLATA: QUALI NOVITA' PER LE IMPRESE? WEBINAR GRATUITO</p>	<p>pag. 4</p>
<p>8 GIUGNO</p>	 <p>WHISTLEBLOWING VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE: LA PROTEZIONE DELLE PERSONE SEGNALANTI WEBINAR GRATUITO</p>	<p>pag. 5</p>

AFFARI GENERALI



Emergenza alluvione: documento condiviso dalle Associazioni Imprenditoriali della Provincia di Ravenna.

pag. 6

AMBIENTE E SICUREZZA



Sicurezza sul lavoro: nuovo D.L. lavoro, modifiche al Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

pag. 11

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro: decreto-legge 4 maggio 2023 n. 48.

pag. 15



Alluvione in Emilia-Romagna: istruzioni INPS sul ricorso alla CIGO e all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali per eventi oggettivamente non evitabili.

pag. 34

◆ **Modificata, dal 10 maggio 2023, la misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi INPS.**

pag. 38

◆ **Modificato, dal 10 maggio 2023, il tasso di interesse di rateazione e della misura delle sanzioni civili INAIL.**

pag. 43



INCOTERMS® 2020 – CONTRATTI DI TRASPORTO E SPEDIZIONE 2022

Le riforme nel mondo del trasporto, i limiti di responsabilità degli operatori del settore

WEBINAR | Giovedì 18 maggio | Ore 9.00 – 13.00

Panoramica sui termini Incoterms® 2020 con focus sulle obbligazioni del venditore e del compratore relativamente al trasporto delle merci

Le novità introdotte l'anno scorso nel Codice Civile relativamente a:

- contratto di spedizione, di trasporto, di logistica integrata
- risarcimento del danno nell'ambito del trasporto multimodale
- diritti del vettore, dello spedizioniere, del mandatario sui crediti sorti dal contratto di trasporto o spedizione e dal pagamento dei diritti doganali

Focus EXW:

- e pratica, ovvero cosa stabiliscono gli Incoterms® 2020 e cosa avviene nell'operatività quotidiana
- il venditore "franco fabbrica" può veramente disinteressarsi di quanto accade alla merce dopo averla messa a disposizione del compratore alla data e nel luogo convenuto?

Alcuni casi critici:

- responsabilità del ritardo nella consegna della merce
- denuncia del ricevimento di merce danneggiata
- gestione del caso di mancato ritiro del container al porto di destino
- subentro del destinatario nell'obbligo del mittente di pagare il nolo
- il venditore franco fabbrica può essere chiamato a pagare il trasporto ordinato dal suo cliente?

RELATORI Avvocati | **Davide Magnolia e Lorenzo Ugolini**

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE (inviare entro **mercoledì 17 maggio** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
Cod. SDI _____ PEC _____ E-mail _____

- ASSOCIATO CONFIMI € 110,00 + Iva
 NON ASSOCIATO € 130,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy



si ringrazia



assistenza
sanitaria
integrativa
Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL



FINANZA AGEVOLATA: QUALI NOVITA' PER LE IMPRESE?

WEBINAR GRATUITO

VENERDI' 26 MAGGIO | ore 10.00 – 11.30

CREDITO IMPOSTA BENI STRUMENTALI 4.0 (materiali e immateriali), inclusi gli obblighi di MANTENIMENTO DEI REQUISITI 4.0

CREDITO IMPOSTA R&S – INNOVAZIONE TECNOLOGICA – DESIGN

PATENT BOX (nuova normativa)

BANDO REGIONALE INTERNAZIONALIZZAZIONE (TEM) in scadenza il prossimo 21/06

CREDITO IMPOSTA ENERGETICI (proroga al II trimestre 2023)

NUOVO BANDO PARCO AGRISOLARE

RELATORE

FEDERICA TAGLIAZUCCHI | Project Manager - Corporate Studio

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

da inviare entro **giovedì 25 maggio** alla mail ceccarelli@confimiromagna.it

Nome _____ Cognome _____

Azienda _____

Indirizzo _____ Tel. _____

E-mail alla quale invieremo il link di collegamento _____

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy



si ringrazia



assistenza
sanitaria
integrativa
Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL



WHISTLEBLOWING

VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE: LA PROTEZIONE DELLE PERSONE SEGNALANTI

WEBINAR GRATUITO | Giovedì 8 giugno | Ore 10.30 – 11.30

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.23 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019» ha recentemente disciplinato la **protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (il c.d. Whistleblowing).**

La novità fondamentale è che la nuova normativa si applica anche a tutte le aziende private che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno **50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Pertanto la nuova normativa coinvolge anche i soggetti privati.

Viene pertanto richiesta alle aziende una serie di **adempimenti obbligatori** che andranno implementati dalle imprese in taluni casi entro il prossimo 15 luglio e, in altri, non oltre dicembre 2023.

In caso contrario il nuovo decreto prevede che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie fino a euro 50.000, nei casi in cui accerti che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal decreto
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- sono state commesse ritorsioni
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza

RELATORE

AVV. MARCO DE NUNZIO

Legal Advisor di Audita Srl, DPO e Maestro della Protezione dei Dati & Data Protection Designer®



si ringrazia



assistenza
sanitaria
integrativa
Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL

**EMERGENZA ALLUVIONE
DOCUMENTO CONDIVISO DALLE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI DELLA PROVINCIA DI
RAVENNA**

In relazione ai catastrofici eventi alluvionali che hanno colpito il territorio romagnolo nei giorni scorsi, Il Tavolo delle Associazioni Imprenditoriali della Provincia di Ravenna, di cui Confimi Romagna fa parte, ha inviato ai Parlamentari eletti in Emilia Romagna l'allegato documento unitario contenente una serie di proposte e strumenti di sostegno urgenti per le imprese colpite direttamente ed indirettamente dagli avvenimenti.

Il documento è stato inoltre presentato agli stessi Parlamentari e agli Amministratori locali nel corso di un incontro avvenuto giovedì 10 maggio u.s. presso il Palazzo della Provincia di Ravenna.

Documento unitario del Tavolo Provinciale dell'Imprenditoria di Ravenna sull'alluvione che ha colpito la Provincia di Ravenna

Premessa

L'evento meteo del 2.5.2023 non ha precedenti dal 1950, anno dal quale è iniziata la rilevazione, secondo i dati ARPAE infatti sono caduti tra 160 e 180 mm di pioggia in 24 ore, mandando in soglia "rossa" 13 fiumi in tutta la regione, **creando nelle ore successive sormonti e rotture arginali, alluvioni, frane in particolare nei territori della Romagna Faentina, Conselice, Bagnacavallo.**

Un evento eccezionale e di portata storica che ha arrecato danni ingenti ad abitazioni, imprese, infrastrutture pubbliche; con 450 sfollati nelle ore dell'emergenza.

Ci sentiamo in questo documento di ringraziare tutto il sistema di Protezione Civile, Comuni, Prefetto, Regione, Associazioni e mondo del Volontariato per il grande lavoro svolto per gestire un'emergenza tutt'ora in corso; nonché il Governo per i primissimi aiuti forniti, importanti ma non certo sufficienti, come vedremo successivamente.

Esprimiamo grande vicinanza a tutte le famiglie e nostri imprenditori che hanno in poche ore perso tutto, case, auto, imprese, nonché esprimiamo profondo cordoglio per le due persone rimaste vittime del maltempo.

Con spirito e determinazione le nostre imprese si stanno rialzando ma hanno bisogno davvero di non essere lasciate sole e messe in condizione di ripartire prima possibile.

Crediamo necessario in questo momento così difficile lavorare per **la coesione e l'unità delle nostre comunità, delle istituzioni, della politica e delle parti sociali.** Con questo spirito abbiamo sottoscritto questo documento unitario di tutte le associazioni imprenditoriali. **Ora è il momento di stare uniti.**

Comparto PRODUTTIVO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, COMMERCIO, SERVIZI, TURISMO, BAR E RISTORANTI

Prima stima dei danni economici alle imprese

Ad emergenza ancora in corso non è facile determinare i danni subiti dalle imprese anche perché per alcune è stato difficile anche contattarle avendo perso pc e telefoni, certo possiamo affermare che **la varietà di attività colpite è molto ampia.** Passiamo da **piccole attività artigianali, del commercio, servizi alla persona, ludico – sportive nell'area del Borgo di Faenza e Castel Bolognese a quelle di maggiore dimensione o estensione nell'area di Bagnacavallo e Conselice, dove ha colpito anche stabilimenti a carattere industriale con importanti linee e macchinari produttivi.**

I danni hanno coinvolto **edifici, attrezzature, macchinari, mezzi d'opera e di trasporto cose o persone, derrate e materie prime presenti nei magazzini, compromesso impianti tecnici e tecnologici, attrezzature ed arredi d'ufficio, prodotti finiti, merce destinata alla vendita, opere d'arte.** Alcune aziende hanno inoltre perso **nell'emergenza tutti i supporti fiscali e contabili,** utili anche alle rendicontazioni dei danni.

In particolare segnaliamo **le difficoltà, a fini della ripartenza, caratterizzate dalle tempistiche più lunghe rispetto al passato per ricevere prodotti, utensili, mezzi e macchinari.** Inoltre **molte aziende edili ed**

impiantistiche sono difficilmente libere ed anzi hanno lavorazioni in corso con scadenze e penali in caso di ritardi; questo rallenta ulteriormente le lavorazioni necessarie alla ripartenza oppure a far tornare abitabili le residenze colpite.

Danni molto consistenti anche al parco automezzi, in particolare nel faentino che conta circa 180 auto distrutte, tipologia di bene che di norma non viene risarcito. **Inoltre molti dipendenti o imprenditori stessi non possono recarsi a lavoro in quanto senza mezzi di trasporto oppure impegnati nei ripristini delle abitazioni e magazzini**, creando per gli imprenditori un **grave mancato ricavo**; così come **molte aziende avranno un periodo lungo di fermo produttivo, dovendo sostenere però costi spesso rilevanti ed anticipi per riacquistare merce ed attrezzature. Vi è quindi un tema di liquidità non indifferente**, in quanto le aziende avranno molte uscite ed anticipi senza però poter produrre incassi, serve quindi un serio aiuto del mondo bancario.

Al momento risulta particolarmente drammatica la situazione dell'area collinare faentina, dove intere colline sono oggetto di frane ancora attive che hanno letteralmente distrutto intere strade e ponti e creato gravi danni ad alcune abitazioni e piccole imprese. Senza un piano straordinario per la collina, si accelereranno ancor di più i fenomeni già in atto di spopolamento ed ulteriore impoverimento del tessuto economico e sociale.

Di seguito un conteggio delle imprese colpite dall'alluvione, redatto in collaborazione con i Comuni (stima non definitiva aggiornata al 9.5.2023):

Faenza 68, Castel Bolognese 7, Bagnacavallo 150, Conselice 5.

A Conselice, mentre scriviamo, alcune aziende hanno ancora l'acqua all'interno.

Il totale delle imprese del comparto risulta quindi essere di 230 nella provincia, a queste si aggiungono ovviamente quelle del comparto agricolo in corso di conteggio.

Proposte e strumenti di sostegno alle imprese

Per tutto il sistema economico ed imprenditoriale si individuano comunque le seguenti e principali priorità:

- **Emanazione immediata dell'ordinanza di protezione civile** per i primissimi interventi emergenziali in corso; È fondamentale emettere subito l'ordinanza di protezione civile per l'emergenza che possa aggiungersi a quella varata positivamente subito dal Governo con 10 mln, consentendo così con maggiore rapidità di liquidare le cifre "tradizionali" di cui si è paventato e che di norma si attestano sui 5.000 ad abitazione e 20.000 alle imprese colpite dal maltempo; è chiaro però che queste cifre non sono minimamente sufficienti.
- **Risulta fondamentale** predisporre rapidamente da parte del Governo un **decreto legge "speciale"** che possa prevedere specifici e più ampi aiuti, come avvenuto per l'alluvione delle Marche nel 2022 tra cui:
 - a) **Stanziamiento delle risorse necessarie per ripristino delle infrastrutture logistiche, stradali e di sicurezza idraulica** (in tutta la provincia e con particolare intensità all'area collinare);
 - b) Per le imprese colpite, **sospensione delle scadenze fiscali locali (IMU e TARI) e nazionali, tributarie e versamenti contributivi per almeno 6 mesi**;
 - c) Prevedere la possibilità di utilizzo del **meccanismo del credito d'imposta** come avvenuto ad esempio durante l'emergenza covid.

- d) Proroga dei termini di consegna per **beni strumentali relativi al credito d'imposta 4.0.**
- e) Possibilità per le aziende di **sospendere le rate dei mutui e finanziamenti per almeno 12 mesi**; visto l'andamento crescente dei tassi, senza possibilità per gli istituti di credito di rimodulazione al rialzo degli stessi al quale questi finanziamenti erano stati sottoscritti.
- f) Prevedere **adeguati risarcimenti per i danni subiti agli immobili, beni mobili registrati, materie prime, utensili, macchinari, prodotti finiti, ecc** cercando di prevedere procedure snelle ed il più possibile rapide.
- g) Prevedere per imprese e cittadini **congrue dilazioni** dei tempi delle scadenze previste per i lavori legati ai **bonus edilizia**.
- h) Prevedere anche **forme di risarcimento** per il mancato guadagno delle **strutture adibite all'ospitalità** rese inagibili dal maltempo.
- i) Prevedere **ammortizzatori sociali**, come ad esempio la Cassa integrazione straordinaria per i fermi produttivi oppure per i dipendenti che non riescono fisicamente a recarsi a lavoro ed hanno esaurito ferie o permessi; aiuti diretti agli imprenditori con e senza dipendenti che non possono lavorare fin quando non riescono a reperire i mezzi e strumenti aziendali; nonché utilizzare gli enti bilaterali per coprire le esigenze scoperte dai sistemi nazionali.
- j) **Detassazione totale dei sussidi occasionali, erogazioni liberali e altri benefici concessi a favore di lavoratori dipendenti colpiti dall'alluvione.** Molte imprese infatti vorrebbero aiutare i propri dipendenti colpiti dall'alluvione a ripartire, sistemando casa o riacquistare il mezzo con cui recarsi a lavoro, ma senza una specifica normativa – inserita ad esempio in occasione del terremoto dell'Emilia – questa erogazione subirebbe una cospicua tassazione.
- k) Stanziare **adeguate risorse per la realizzazione di opere di sicurezza idraulica ed idrogeologica**, anche rimodulando dei progetti finanziati dal PNRR e altri finanziamenti. L'obiettivo è quindi di accelerare la messa in sicurezza strutturale del territorio, in particolare quello collinare. Serve, inoltre, un vero e proprio **piano straordinario per salvare la collina**, che possa prevedere risorse e tempi rapidi per l'autorizzazione e realizzazione delle opere stradali e di sicurezza, in taluni casi infatti non si parla degli ormai "tradizionali" ripristini stradali a causa delle frane ma di vere e proprie ricostruzioni di nuove infrastrutture viarie.
- l) **Nomina di un commissario straordinario all'emergenza**, come avvenuto in emergenze analoghe, che possa così rendere più celeri le procedure e gli interventi.
- m) È necessario che non vengano posti limiti dimensionali per la richiesta ed il percepimento di eventuali ristori, viste le dimensioni ampie di alcune aziende colpite che hanno subito danni ingenti.

Chiediamo inoltre ai **Comuni di dotarsi di specifici team di professionisti** che possano affiancare gli enti nelle procedure sopra descritte (in particolare quelle risarcitorie), per non ritardare o aggravare ulteriormente le altre procure ordinarie.

È necessaria che la **manutenzione dei corsi d'acqua** diventi ordinaria e che preveda una programmazione ed interventi regolari; è necessario inoltre che i corsi d'acqua siano prima di tutto strumento per la gestione e il deflusso delle acque in caso di piene. Nell'ambito della gestione del territorio è assolutamente necessaria una **politica di contenimento della presenza di animali selvatici (nutrie, istrici)** che nidificano negli argini fluviali e che indeboliscono questi aumentando le probabilità di rotture e crollo degli argini.

Comparto AGRICOLO

Le Associazioni firmatarie del presente documento ritengono doveroso contestualizzare le richieste che seguono facendo presente che il territorio protagonista dei terribili eventi alluvionali della scorsa settimana, è reduce da altri eventi climatici eccezionali come le gelate primaverili che avevano già compromesso notevolmente la produzione di diverse colture. Ci preme ricordare l'importanza che la filiera ortofrutticola ricopre sul territorio, e i riflessi che ha su tutto l'indotto, al fine di sensibilizzare ulteriormente le amministrazioni che dovranno gestire la ricostruzione.

A seguire alcune proposte:

- 1) Chiedere un provvedimento speciale (ad esempio un decreto-legge di cui al capitolo precedente) per destinare fondi finalizzati alla calamità come si è fatto in occasione di altri eventi simili, con valutazione di utilizzo immediato per il primo ristoro alle aziende colpite. La perdita di prodotto, i danni agli impianti e alle strutture vanno trattati al di fuori dei normali canali, legati alle calamità (legge 102 etc), alla stregua di quanto attivato per il terremoto in Emilia. Si chiede di supportare quanto emergerà in termine di proposte, importi economici, scaturenti dal confronto regionale, essendo prevista a breve la riunione della consulta agricola e del tavolo ortofrutticolo, per elaborare una proposta, e la relativa richiesta economica complessiva per tutto il territorio a livello regionale coinvolto dalla alluvione. Chiediamo che il riconoscimento tenga conto sia dei danni produttivi sulle colture distrutte o con resa compromessa, sia dei danni per attività sospese (agriturismi, biodigestori ecc...), ma anche dei danni indiretti e maggiori costi per produzioni perse finalizzate alle filiere interne (zootecnia da latte), danni su frutteti, vigneti, macchine, immobili, attrezzature agricole compromesse o distrutte, reti idriche-di scolo e viabilità aziendale, lavori di ripristino dei terreni;**
- 2) Sospensione del pagamento delle rate dei mutui e dei versamenti tributari e contributivi in corso per le aziende colpite dalla calamità.**
- 3) Creazione di un tavolo permanente provinciale con le istituzioni (consorzi bonifica, Autorità di bacino, Regione e comuni, ecc...) e le associazioni agricole per il coordinamento e la programmazione dell'emergenza alluvione e frane.**
- 4) Deroga, anche per il prossimo anno, sul rispetto di impegni assunti nell'ambito delle domande a contributo PAC. (Es: i vincoli previsti dalla misura sugli spandimenti, vincoli sull'uso di alcune sostanze, inerbimento, ecc... poiché validi in caso di gestione ordinaria di una azienda). Potrebbero essere necessari interventi di tipo straordinario che non consentirebbero il rispetto degli impegni presi;**
- 5) Accessibilità per tutte le misure per le aziende di tutte le dimensioni anche in virtù del lavoro utilizzato;**
- 6) Attivazione di ammortizzatori sociali (cassa integrazione, ecc) straordinari per gli operai che perdono periodi di lavoro a causa dell'alluvione.**

Ravenna, 10.5.2023

SICUREZZA SUL LAVORO**NUOVO D.L. LAVORO, MODIFICHE AL TESTO UNICO IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48, contenente misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, vengono apportate significative modifiche all'impianto normativo in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro che vanno ad integrare alcuni assunti del c.d. Testo Unico D.Lgs. n. 81/08.

In particolare l'art 14 del nuovo D.L. 48/23 prevede quanto segue:

la lettera a) modifica l'art. 18 del D.Lgs. 81/08 e introduce l'obbligo di nominare il medico competente ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28.

La lettera b) modifica l'art. 21 del D.Lgs. 81/08 e introduce una previsione volta a ridurre gli infortuni soprattutto nel settore delle costruzioni. Nello specifico si estendono ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere provvisorie conformemente a quelle già previste nel titolo IV.

Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV; ...

La lettera c) modifica l'art. 25 del D.Lgs. 81/08 recante la disciplina in materia di medico competente, prevedendo l'obbligo in capo a quest'ultimo 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. Inoltre si prevede che, in caso di grave impedimento del medico competente, che precluda temporaneamente l'adempimento degli obblighi di legge, lo stesso medico sia tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti.

Articolo 25 - Obblighi del medico competente**1. Il medico competente:**

e-bis) in occasione delle visite di assunzione, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; (...)

n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

La lettera d) modifica l'art. 37 del D.Lgs. 81/08 aggiungendo al comma 2, dopo la lettera b), la lettera b-bis), volta a garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Tale previsione nasce anche dalla necessità di contrastare possibili condotte, non conformi alla legge, da parte di qualche soggetto formatore o anche di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgimento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri".

Articolo 37 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;

b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

La lettera e) modifica l'art.71 del D.Lgs. 81/08 sostituendo il comma 12 , estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che i soggetti privati abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte. Inoltre, poiché la competenza non è

più esclusiva delle ASL e dell'ISPESL (ora INAIL), è necessaria la nuova formulazione volta a coordinare il testo del comma 12 con quanto previsto al comma 11 del medesimo articolo 71.

Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro

11. *Oltre a quanto previsto dal comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate nell'Allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo Allegato. Per la prima verifica il datore di lavoro si avvale dell'INAIL, che vi provvede nel termine di quarantacinque giorni dalla richiesta. Una volta decorso inutilmente il termine di quarantacinque giorni sopra indicato, il datore di lavoro può avvalersi, a propria scelta, di altri soggetti pubblici o privati abilitati secondo le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate su libera scelta del datore di lavoro dalle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'ARPA, o da soggetti pubblici o privati abilitati che vi provvedono secondo le modalità di cui al comma 13. Per l'effettuazione delle verifiche l'INAIL può avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I verbali redatti all'esito delle verifiche di cui al presente comma devono essere conservati e tenuti a disposizione dell'organo di vigilanza. Le verifiche di cui al presente comma sono effettuate a titolo oneroso e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro.*

12. *I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente.*

La lettera f) modifica l'art.72 del D.Lgs. 81/08 sostituendo al comma 2 il secondo periodo, al fine di rafforzare le regole di sicurezza sul lavoro e di ridurre gli infortuni, con lo scopo di fornire maggior chiarezza da un lato agli operatori nel settore del noleggio e dall'altro agli organi di vigilanza nell'esercizio del loro ruolo di garanzia, eliminando quelle incertezze interpretative dovute all'attuale formulazione della norma .

Articolo 72 - Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

2. *Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati all'utilizzo.*

le lettere g) e h) del DL 48/23 modificano gli artt. 73 e 87 del D.Lgs. 81/08: la prima modifica è volta a superare un vuoto normativo che non prevede alcun obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali; la seconda risulta conseguenziale, al fine di prevedere una sanzione".

Formazione per l'uso delle attrezzature

Articolo 73 - Informazione, formazione e addestramento

Viene introdotto un nuovo comma.

4-bis. Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro

Sanzioni

Articolo 87 - Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso

2. Il datore [di lavoro] e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro per la violazione:

c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8 e dell'articolo 73, comma 4-bis;

Infine, l'articolo 15 del nuovo D.L. n. 48/23 dispone quanto segue:

1."Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Le informazioni di cui al primo periodo sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

2. Le informazioni, i dati oggetto di condivisione e gli enti pubblici e privati, di cui al comma 1, sono individuati, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, attraverso gli atti amministrativi generali ai sensi dell'articolo 2-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. Alle attività previste dai commi 1 e 2, le amministrazioni interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimioromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimioromagna.it

**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 giustificare 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>

<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;</p> <p>c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;</p> <p>d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;</p> <p>e) la data di inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;</p> <p>g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;</p> <p>h) la durata del periodo di prova, se previsto;</p> <p>i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;</p> <p>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;</p> <p>m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;</p> <p>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;</p> <p>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> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;</p> <p>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;</p> <p>q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</p> <p>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;</p> <p>s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano</p>	<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;</p> <p>c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;</p> <p>d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;</p> <p>e) la data di inizio del rapporto di lavoro;</p> <p>f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;</p> <p>g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;</p> <p>h) la durata del periodo di prova, se previsto;</p> <p>i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;</p> <p>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;</p> <p>m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;</p> <p>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;</p> <p>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> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;</p> <p>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;</p> <p>q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</p> <p>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;</p> <p>s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano</p>
---	---

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.

**ALLUVIONE IN EMILIA-ROMAGNA
ISTRUZIONI INPS SUL RICORSO ALLA CIGO E ALL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE
RICONOSCIUTO DAL FIS E DAI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI PER EVENTI
OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI**

In conseguenza dei gravi eventi metereologici che, a partire dall'1 maggio 2023, hanno colpito il territorio delle province di Reggio-Emilia, Modena, Bologna, **Ferrara, Ravenna e Forlì-Cesena**, il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 4 maggio 2023, ha deliberato lo stato di emergenza per la nostra regione.

Pertanto, con il messaggio n. 1699 del 10 maggio u.s., l'INPS ha fornito le seguenti **indicazioni in merito alle modalità di presentazione delle domande per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e di assegno di integrazione salariale**, nonché di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA), **da parte dei datori di lavoro, colpiti dall'alluvione e rientranti nel campo di applicazione della CIGO** ^[1], della CISOA, **del Fondo di integrazione salariale (FIS)** ^[2] e dei **Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 148/2015** ^[3].

1. Domande di CIGO e di assegno di integrazione salariale

Ai fini della trasmissione delle istanze riferite alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in occasione delle giornate in cui si sono verificati gli eventi meteorologici avversi, i datori di lavoro interessati devono utilizzare la **causale "Incendi - crolli - alluvioni"**, che rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE).

Si ricorda che, per le causali EONE, sono previsti i criteri e gli **elementi di semplificazione** che seguono:

- non è richiesta **l'anzianità di effettivo lavoro** di 30 giorni che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento;
- i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del **contributo addizionale** nelle misure previste, per la CIGO, dall'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015 ^[4] e, per l'assegno di integrazione salariale garantito dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali, rispettivamente, dall'art. 29, c. 8 ^[5], del medesimo decreto legislativo e dai decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà, in applicazione di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 33 del d.lgs. n. 148/2015;
- le **domande devono essere presentate entro la fine del mese successivo** a quello in cui l'evento si è verificato;
- **l'informativa sindacale non è preventiva** ed è sufficiente per i datori di lavoro, anche dopo l'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, nonché la durata prevedibile del periodo per cui è richiesto l'intervento di integrazione salariale e il numero dei lavoratori interessati.

Tenuto conto dell'entità dell'evento meteorologico verificatosi nei territori sopra indicati e in considerazione dello stato di emergenza dichiarato con la delibera del Consiglio dei Ministri del

4 maggio 2023, i **datori di lavoro** che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa nelle unità produttive collocate nelle predette realtà territoriali e che presentano le domande con la causale **"Incendi - crolli - alluvioni"** **non devono dimostrare gli effetti che l'evento ha determinato sull'attività produttiva dell'azienda**. Conseguentemente, la relazione tecnica relativa alla citata causale deve descrivere sinteticamente la tipologia delle attività lavorative svolte nelle unità produttive oggetto della domanda e attestare l'avvenuta sospensione delle attività stesse.

Nelle ipotesi in cui i datori di lavoro colpiti dalla violenta perturbazione meteorologica **non abbiano potuto riprendere l'attività lavorativa neanche al cessare dei fenomeni medesimi, in ragione del persistere della situazione di impraticabilità dei locali**, la domanda di CIGO e/o di assegno di integrazione salariale può essere presentata con la **causale "Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità"**. Anche detta causale rientra tra quelle riferibili al verificarsi di eventi oggettivamente non evitabili e, quindi, alla stessa si applicano i criteri di maggiore favore sopra descritti.

Con riferimento alle domande presentate con la causale **"Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità"**, i datori di lavoro possono allegare il verbale o le attestazioni delle Autorità competenti che accertino detta impraticabilità. Il possesso di tali verbali o attestazioni può essere autocertificato dal datore di lavoro nella relazione tecnica allegata alla domanda. Anche in questo caso, la relazione tecnica può limitarsi a descrivere sinteticamente la tipologia delle attività lavorative svolte nelle unità produttive oggetto della domanda e ad attestare l'avvenuta sospensione o riduzione delle attività medesime in ragione dell'impraticabilità dei locali o del persistere dell'impraticabilità medesima.

Si ricorda che qualsiasi elemento istruttorio non fornito all'atto della domanda non determina in alcun caso la reiezione dell'istanza, bensì l'attivazione, con le consuete modalità, da parte della Struttura territorialmente competente, del supplemento istruttorio.

In ordine al requisito della **ripresa dell'attività lavorativa**, i datori di lavoro interessati possono indicare nella prima richiesta di trattamento con causale **"Impraticabilità dei locali anche per ordine di Pubblica Autorità"** una data di ripresa basata su ragionevoli previsioni che tengano conto del termine delle operazioni di messa in sicurezza dei locali, di verifica del funzionamento e dello stato di agibilità degli arredi, dei macchinari e degli impianti, dell'attività di pulizia e smaltimento delle acque e dei fanghi, nonché della valutazione di eventuali rischi aggiuntivi. Qualora detta data non possa essere rispettata per motivate ragioni, il datore di lavoro può chiedere una proroga del trattamento di integrazione salariale in corso senza pregiudizio della domanda già presentata.

Si ricorda altresì che, alla luce delle istruzioni operative già fornite dall'Istituto in materia, **l'informativa sindacale** - che come sopra precisato, per quel che riguarda le causali in esame, non è preventiva - qualora non sia stata allegata alla domanda, può essere prodotta successivamente dal datore di lavoro, in riscontro alla richiesta di integrazione istruttoria formulata dalla Struttura territorialmente competente.

Sempre in tema di informativa sindacale, si evidenzia che le imprese del settore edile e lapideo - sia industriali che artigiane - non sono tenute a effettuare la già menzionata informativa per le

richieste riferite alle prime 13 settimane di integrazione salariale. Detta informativa, invece, deve essere resa, anche in questo caso in via non preventiva, solo per le istanze di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane consecutive.

I datori di lavoro colpiti dagli eventi alluvionali, che avessero **già inviato la domanda** di accesso ai citati trattamenti **utilizzando una differente causale, dovranno annullare la suddetta istanza e presentarne una nuova secondo le indicazioni** qui contenute. I datori di lavoro tutelati dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 148/2015 dovranno altresì indicare, nel campo note della procedura di trasmissione della domanda di assegno di integrazione salariale, che la nuova istanza *“annulla e sostituisce la domanda con Prot. NNN”*.

2. Domande di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA)

omissis

[1] Art. 10 d.lgs. n. 148/2015

Campo di applicazione

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
 - b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
 - c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
 - d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - e) imprese addette al noleggiamento e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
 - f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
 - g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
 - h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
 - i) imprese addette all'armamento ferroviario;
 - l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
 - m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
 - n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
 - o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

[2] Sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

[3] Ossia i Fondi previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

[4] Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 148/2015

Contribuzione addizionale

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:
- a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
 - b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

^[5] **Art. 29, c. 8, d.lgs. n. 148/2015**

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, e allo 0,80 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3-bis, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

**MODIFICATA, DAL 10 MAGGIO 2023,
LA MISURA DELL'INTERESSE DI DILAZIONE E DI DIFFERIMENTO E DELLE SOMME AGGIUNTIVE
PER OMESSO O RITARDATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI INPS**

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 4 maggio 2023, ha innalzato di 25 punti base il “tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema” (ex Tasso Ufficiale di Riferimento - TUR), da utilizzare per il pagamento rateale dei debiti contributivi e per la determinazione del tasso di differimento e di dilazione, che, a decorrere dal 10 maggio 2023, è fissato nella misura del 3,75% (circolare INPS 8/5/2023 n. 44).

Giova ricordare che il tasso previgente di cui si tratta, dal 22 marzo scorso, era fissato al 3,50% (CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA n. 12/2023)

Di conseguenza, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 3, c. 4, del d.l. n. 318/1996, convertito dalla legge n. 402/1996, l'interesse di differimento e di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e accessori di legge, dovuti dai datori di lavoro agli enti gestori di forme di previdenza e di assistenza obbligatoria, risulterà pari al “tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema” maggiorato di 6 punti percentuali.

INTERESSI DI DILAZIONE

L'interesse di dilazione, da applicare alle rateazioni presentate dal 10 maggio 2023, dovrà essere calcolato sulla base del nuovo tasso del 9,75%.

INTERESSI DI DIFFERIMENTO

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, la nuova aliquota del 9,75% si applica a decorrere dalla contribuzione relativa al mese di aprile 2023.

SANZIONI CIVILI

La nuova misura delle sanzioni civili a decorrere dal 10 maggio 2023 si determina come segue:

- per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate nei termini oppure spontaneamente denunciate entro l'anno e pagate entro i 30 giorni successivi, è pari al “tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema” (3,75%) maggiorato di cinque punti e mezzo, quindi, al 9,25% annuo, ai sensi dell'art. 116 ^[1], c. 8, lettere a) e b) secondo periodo della legge n. 388/2000;
- per il mancato pagamento dei contributi accertati dall'INPS dall'1 ottobre 2000, denunciati dagli interessati oltre un anno dalla scadenza oppure denunciati entro l'anno e non pagati nei 30 giorni, il tasso è pari al 30% annuo ai sensi della legge n. 388/2000 - art. 116, c. 8, lettera b);
- per le inadempienze previste al comma 10 del menzionato art. 116 è pari al “tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema” maggiorato di 5,5 punti e, quindi, al 9,25% annuo.

SANZIONI RIDOTTE IN CASO DI PROCEDURE CONCORSALE

Il Consiglio di Amministrazione dell'INPS, con deliberazione 8/1/2002 n. 1, ha stabilito che in caso di procedure concorsuali, nell'ipotesi prevista dall'art. 116, c. 8, lett. a) della legge n. 388/2000, le

sanzioni ridotte devono essere calcolate nella misura del TUR, oggi “tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema”.

Nell'ipotesi di evasione, di cui all'art. 116, c. 8, lett. b) della medesima legge, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di due punti.

Con la predetta deliberazione è stato anche stabilito che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale (art. 1, c. 220, della legge n. 662/1996); pertanto “qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti”.

Tenuto conto che, per effetto della decisione della BCE, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR, pari al 3,75%) è inferiore all'interesse legale in vigore dall'1 gennaio 2023, pari al 5,00% (decreto 13/12/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2022), a decorrere dal 10 maggio 2023 continua ad applicarsi la riduzione massima pari al tasso legale (5,00%), mentre la riduzione minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti (7,00%).

[1] **Legge n. 388/200, art. 116**

Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare

1. Alle imprese che recepiscono, entro un anno dalla decisione assunta dalla Commissione delle Comunità europee sul regime di aiuto di Stato n. 236/A/2000, contratti di riallineamento regolati ai sensi e alle condizioni dell'articolo 5 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, è concesso, per la durata del programma di riallineamento e, comunque, per un periodo non superiore a cinque anni, uno sgravio contributivo nelle misure di cui al comma 2 per i lavoratori individuati secondo le modalità di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, mai denunciati agli enti previdenziali.

2. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1, determinato sulle retribuzioni corrisposte, è fissato nella misura del 100 per cento per il primo anno, dell'80 per cento per il secondo anno, del 60 per cento per il terzo anno, del 40 per cento per il quarto anno e del 20 per cento per il quinto anno.

3. Per i lavoratori già denunciati agli enti previdenziali e interessati dai contratti di riallineamento di cui al comma 1 per periodi e retribuzioni non denunciate, è concesso uno sgravio contributivo pari alla metà delle misure di cui al comma 2.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 trovano applicazione anche nei confronti delle imprese che hanno in corso, alla data di entrata in vigore della presente legge, il programma di riallineamento ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, e successive modificazioni, secondo le seguenti modalità:

a) per il periodo successivo secondo le annualità e con le entità dello sgravio previste dai commi 1, 2 e 3;

b) per il periodo del contratto di riallineamento antecedente, lo sgravio si applica sotto forma di conguaglio sulle spettanze contributive già versate per i lavoratori interessati al contratto stesso nelle misure di cui ai commi 1, 2 e 3. L'importo del conguaglio così determinato, usufruibile entro il termine del periodo di riallineamento e, comunque, entro il periodo di fruizione dello sgravio di cui alla lettera a), è utilizzato secondo le modalità fissate dagli enti previdenziali, a valere anche sulle regolarizzazioni in corso di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

5. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati nel limite massimo di lire 200 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003, e di lire 100 miliardi per ciascuno degli anni 2004, 2005 e 2006, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

6. All'articolo 63 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, il comma 3 è abrogato.

7. All'articolo 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, la parola: “nove” è sostituita dalla seguente: “dieci”, dopo le parole: “della programmazione economica,” è inserita la seguente: “due” ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “Per il funzionamento del Comitato è autorizzata la spesa di lire 1000 milioni a decorrere dall'anno 2001”;

b) al comma 4, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: “A tale fine le commissioni possono affidare l’incarico di durata non superiore a quindici mesi, rinnovabile una sola volta per una durata non superiore a quella iniziale e comunque non oltre il 31 dicembre 2003, a soggetto dotato di idonea professionalità, previo parere favorevole espresso dal Comitato di cui al comma 3 che provvede, altresì a verificare e valutare periodicamente l’attività svolta dal tutore, segnalandone l’esito alla rispettiva commissione per l’adozione delle conseguenti determinazioni; per la relativa

attività è autorizzata la spesa di lire 5 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003; qualora la commissione non sia costituita od operante, all’affidamento dell’incarico e all’adozione di ogni altra relativa determinazione provvede direttamente il Comitato di cui al comma 3”;

c) è aggiunto, in fine, il seguente comma: “5-bis. All’onere per il funzionamento del Comitato di cui al comma 3 e a quello relativo agli incarichi di tutore di cui al comma 4 si provvede mediante riduzione dell’autorizzazione di spesa di cui all’articolo 66, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144. Le somme occorrenti sono attribuite in conformità agli indirizzi e criteri determinati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale”.

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell’importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l’intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell’importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell’importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

9. Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni civili nelle misure previste alle lettere a) e b) del comma 8 senza che si sia provveduto all’integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano interessi nella misura degli interessi di mora di cui all’articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come sostituito all’articolo 14 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

10. Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell’obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, si applica una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell’importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

11. Nelle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e negli enti locali il dirigente responsabile è sottoposto a sanzioni disciplinari ed è tenuto al pagamento delle sanzioni e degli interessi di cui ai commi 8, 9 e 10.

12. Ferme restando le sanzioni penali, sono abolite tutte le sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell’omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l’omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi, ai sensi dell’articolo 35, commi secondo e terzo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale.

13. Nei casi di tardivo pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali per i quali non si fa luogo all’applicazione delle sanzioni civili e degli interessi di mora di cui al comma 8 del presente articolo e di cui alla previgente normativa in materia sanzionatoria, non possono essere richiesti gli interessi previsti dall’articolo 1282 del codice civile.

14. I pagamenti effettuati per contributi sociali obbligatori ed accessori a favore degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza non sono soggetti all’azione revocatoria di cui all’articolo 67 delle disposizioni approvate con regio decreto 16 marzo 1942, n. 267.

15. Fermo restando l’integrale pagamento dei contributi e dei premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, i consigli di amministrazione degli enti impositori, sulla base di apposite direttive emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione

economica fissano criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 fino alla misura degli interessi legali, nei seguenti casi:

a) nei casi di mancato e ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo all'inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato, entro il termine di cui all'articolo 124, primo comma, del codice penale, all'autorità giudiziaria;

b) per le aziende in crisi per le quali siano stati adottati i provvedimenti previsti dalla legge 12 agosto 1977, n. 675, dalla legge 5 dicembre 1978, n. 787, dal decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, e dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e comunque in tutti i casi di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore, comprovati dalla Direzione provinciale del lavoro – Servizio ispezione del lavoro territorialmente competente, e, comunque, per periodi contributivi non superiori a quelli stabiliti dall'articolo 1, commi 3 e 5, della citata legge n. 223 del 1991, con riferimento alla concessione per i casi di crisi aziendali, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

15-bis. Per le aziende agricole colpite da eventi eccezionali, ivi comprese le calamità naturali dichiarate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge 14 febbraio 1992, n. 185, e le emergenze di carattere sanitario, la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 è fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in misura non inferiore al tasso di interesse legale.

16. In attesa della fissazione da parte dei medesimi consigli di amministrazione dei criteri e delle modalità di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 per i casi di cui alle lettere a) e b) del comma 15, resta fermo quanto stabilito dall'articolo 3, commi da 1 a 3, del decreto-legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1997, n. 166 e successive modificazioni. Resta altresì fermo quanto stabilito dall'articolo 1, commi 220 e 2121, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 rispettivamente

nelle ipotesi di procedure concorsuali e nei casi di omesso o ritardato pagamento dei contributi o premi da parte di enti non economici e di enti, fondazioni e associazioni non aventi fini di lucro.

17. Nei casi previsti dal comma 15, lettera a), il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a sessanta mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e sulla base dei criteri di eccezionalità ivi previsti.

17-bis. Nei casi di particolare eccezionalità, individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze tra quelli previsti dal comma 15-bis, il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a quaranta rate trimestrali costanti.

18. Per i crediti in essere e accertati al 30 settembre 2000 le sanzioni sono dovute nella misura e secondo le modalità fissate dai commi 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223 e 224 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Il maggiore importo versato, pari alla differenza fra quanto dovuto ai sensi dei predetti commi del citato articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e quanto calcolato in base all'applicazione dei commi da 8 a 17 del presente articolo, costituisce un credito contributivo nei confronti dell'ente previdenziale che potrà essere posto a conguaglio ratealmente nell'arco di un anno, tenendo conto delle scadenze temporali previste per il pagamento dei contributi e premi assicurativi correnti, secondo modalità operative fissate da ciascun ente previdenziale.

19. L'articolo 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è sostituito dal seguente:

“Art. 37 - (Omissione o falsità di registrazione o denuncia obbligatoria) - 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti.

2. Fermo restando l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato, qualora l'evasione accertata formi oggetto di ricorso amministrativo o giudiziario il procedimento penale è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, fino al momento della decisione dell'organo amministrativo o giudiziario di primo grado.

3. La regolarizzazione dell'inadempienza accertata, anche attraverso dilazione, estingue il reato.

4. Entro novanta giorni l'ente impositore è tenuto a dare comunicazione all'autorità giudiziaria dell'avvenuta regolarizzazione o dell'esito del ricorso amministrativo o giudiziario".

20. Il pagamento della contribuzione previdenziale, effettuato in buona fede ad un ente previdenziale pubblico diverso dal titolare, ha effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Conseguentemente, l'ente che ha ricevuto il pagamento dovrà provvedere al trasferimento delle somme incassate, senza aggravio di interessi, all'ente titolare della contribuzione.

**MODIFICATO, DAL 10 MAGGIO 2023,
IL TASSO DI INTERESSE DI RATEAZIONE E DELLA MISURA DELLE SANZIONI CIVILI INAIL**

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 4 maggio 2023 (allegato 1), ha fissato al 3,75% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R. ^[1]); di conseguenza l'INAIL, con la circolare n. 16 del 10 maggio 2023, ha:

- 1) reso noto che, dal 10 maggio 2023, il tasso di interesse per:
 - (i) le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori (art. 2, c. 11, d.l. n. 338/1989 ^[2]) è pari al 9,75%;
 - (ii) la determinazione delle sanzioni civili (art. 116, commi 8 e 10, legge n. 388/2000 ^[3]) è pari al 9,25%;
- 2) fornito le precisazioni sotto riportate.

RATEAZIONI DEI DEBITI PER PREMI ASSICURATIVI E ACCESSORI

Il pagamento in forma rateale dei debiti per premi assicurativi e accessori ex art. 2, c. 11, del d.l. n. 338/1989, convertito con modificazioni dalla legge n. 389/1989, comporta l'applicazione di un tasso di interesse pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, vigente alla data di presentazione dell'istanza, maggiorato di 6 punti in base all'art. 3, c. 4, del d.l. n. 318/1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 402/1996.

Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione presentate dal 10 maggio 2023 sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 9,75%. Nulla varia per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza (i tassi applicati da gennaio 1999 in poi sono disponibili nell'accluso documento - allegato 2).

SANZIONI CIVILI

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema maggiorato di 5,5 punti, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei premi non corrisposti entro la scadenza di legge (art. 116, commi 8 e 10, legge n. 388/2000).

In applicazione della richiamata decisione di politica monetaria, a decorrere dal 10 maggio 2023 si applica un tasso pari al 9,25% nelle seguenti ipotesi:

- a. mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie (art. 116, c. 8, lettera a), legge n. 388/2000);
- b. evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei

contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa (art. 116, c. 8, lettera b), secondo periodo, legge n. 388/2000);

- c. mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (art. 116, c. 10, legge n. 388/2000).

SANZIONI CIVILI IN MISURA RIDOTTA NEI CASI DI PROCEDURE CONCORSUALI

Nei confronti delle aziende sottoposte a procedure concorsuali, le sanzioni civili possono essere ridotte a un tasso annuo non inferiore a quello degli interessi legali, a condizione che siano integralmente pagati i contributi e le spese.

Il Consiglio di amministrazione dell'INAIL, con delibera n. 13 del 17 gennaio 2002, ha previsto che:

- in caso di mancato o ritardato pagamento, la sanzione civile in misura ridotta è pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R.);
- in caso di evasione, la sanzione civile in misura ridotta è pari al tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex T.U.R.) aumentato di 2 punti percentuali.

Nella medesima delibera l'Istituto ha altresì stabilito che se il tasso ufficiale di riferimento - ex art. 2, c. 1, d.lgs. 213/1998 - diviene inferiore al tasso degli interessi legali, la sanzione civile in misura ridotta è pari, per l'omissione, agli interessi legali e, per l'evasione, agli interessi legali aumentati di due punti. Pertanto, tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema è inferiore al tasso degli interessi legali attualmente in vigore, pari al 5,00% (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 46/2022), a decorrere dal 10 maggio 2023, ai fini della riduzione della sanzione civile in caso di mancato o ritardato pagamento del premio si applica il tasso del 5% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del codice civile), mentre in caso di evasione si applica il tasso del 7% (misura del tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del codice civile maggiorato di 2 punti).

[1] Il decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze 26/9/2005 ha stabilito che le parole "tasso ufficiale di sconto" e "tasso ufficiale di riferimento" sono sostituite dalle parole "tasso minimo di partecipazione per le operazioni di rifinanziamento principale dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale europea".

[2] **D.I. n. 338/1989, art. 2, c. 11**

Il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge, dovuti agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, ove previsto dalle disposizioni vigenti, può essere consentito dal comitato esecutivo, ovvero, per delega di quest'ultimo, e per casi straordinari e periodi limitati, ed in relazione a rateazioni non superiori a dodici mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dai comitati regionali, in quanto previsti dall'ordinamento degli enti medesimi. Le rateazioni superiori a dodici mesi sono disposte con provvedimento motivato e sono comunicate trimestralmente ai Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, secondo modalità stabilite, con apposito decreto, dai Ministri medesimi. Non sono consentite per ciascun debito, complessivamente, rateazioni superiori a ventiquattro mesi; in casi eccezionali, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere consentite rateazioni fino a trentasei mesi.

[3] Legge n. 388/2000, art. 116, commi 8 e 10

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

10. Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, si applica una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.



Comunicato stampa

4 maggio 2023

Decisioni di politica monetaria

Le prospettive di inflazione continuano a essere troppo elevate da troppo tempo. Alla luce delle perduranti alte pressioni inflazionistiche, il Consiglio direttivo ha deciso oggi di innalzare di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Nel complesso, le informazioni più recenti sono sostanzialmente in linea con la valutazione delle prospettive di inflazione a medio termine condotta dal Consiglio direttivo nella scorsa riunione. L'inflazione complessiva ha registrato una riduzione negli ultimi mesi, sebbene le pressioni di fondo sui prezzi restino intense. Al tempo stesso, i passati incrementi dei tassi di interesse si stanno trasmettendo con vigore alle condizioni monetarie e di finanziamento nell'area dell'euro, mentre il ritardo e l'intensità della trasmissione all'economia reale rimangono incerti.

Le decisioni future del Consiglio direttivo assicureranno che i tassi di riferimento siano fissati a livelli sufficientemente restrittivi da conseguire un ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo del 2% nel medio termine e siano mantenuti su tali livelli finché necessario. Il Consiglio direttivo continuerà a seguire un approccio guidato dai dati per determinare livello e durata adeguati della restrizione. In particolare, le decisioni del Consiglio direttivo sui tassi di riferimento continueranno a essere basate sulla sua valutazione delle prospettive di inflazione alla luce dei dati economici e finanziari più recenti, sulla dinamica dell'inflazione di fondo e sull'intensità della trasmissione della politica monetaria.

I tassi di interesse di riferimento della BCE restano lo strumento principale utilizzato dal Consiglio direttivo per definire l'orientamento di politica monetaria. In parallelo, il Consiglio direttivo continuerà a ridurre il portafoglio del Programma di acquisto di attività (PAA) dell'Eurosistema a un ritmo misurato e prevedibile. Alla luce di tali principi, il Consiglio direttivo prevede di porre fine ai reinvestimenti nell'ambito del PAA a partire da luglio 2023.

Banca centrale europea

Direzione Generale Comunicazione

Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Germany

Tel. +49 69 1344 7455, E-mail: media@ecb.europa.eu, Internet: www.ecb.europa.eu

Tassi di interesse di riferimento della BCE

Il Consiglio direttivo ha deciso di innalzare di 25 punti base i tre tassi di interesse di riferimento della BCE. Pertanto, i tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali, sulle operazioni di rifinanziamento marginale e sui depositi presso la banca centrale saranno innalzati rispettivamente al 3,75%, al 4,00% e al 3,25%, con effetto dal 10 maggio 2023.

Programma di acquisto di attività (PAA) e Programma di acquisto per l'emergenza pandemica (PEPP)

Il portafoglio del PAA si sta riducendo a un ritmo misurato e prevedibile, dato che l'Eurosistema reinveste solo in parte il capitale rimborsato sui titoli in scadenza. Il ritmo di tale riduzione sarà pari in media a 15 miliardi di euro al mese sino alla fine di giugno 2023. Il Consiglio direttivo prevede di porre fine ai reinvestimenti nell'ambito del PAA a partire da luglio 2023.

Per quanto riguarda il PEPP (pandemic emergency purchase programme), il Consiglio direttivo intende reinvestire il capitale rimborsato sui titoli in scadenza nel quadro del programma almeno sino alla fine del 2024. In ogni caso, la futura riduzione graduale del portafoglio del PEPP sarà gestita in modo da evitare interferenze con l'adeguato orientamento di politica monetaria.

Il Consiglio direttivo continuerà a reinvestire in modo flessibile il capitale rimborsato sui titoli in scadenza del portafoglio del PEPP, per contrastare i rischi per il meccanismo di trasmissione della politica monetaria riconducibili alla pandemia.

Operazioni di rifinanziamento

A fronte dei rimborsi degli importi ricevuti dalle banche nelle operazioni mirate di rifinanziamento a più lungo termine, il Consiglio direttivo riesaminerà regolarmente come le operazioni mirate contribuiscono all'orientamento della politica monetaria.

Il Consiglio direttivo è pronto ad adeguare tutti i suoi strumenti nell'ambito del proprio mandato per assicurare che l'inflazione torni all'obiettivo del 2% a medio termine e per preservare l'ordinato funzionamento del meccanismo di trasmissione della politica monetaria. La BCE dispone di tutti gli strumenti necessari per fornire liquidità a sostegno del sistema finanziario dell'area dell'euro, qualora

Banca centrale europea

Direzione Generale Comunicazione

Sonnemannstrasse 20, 60314 Frankfurt am Main, Germany

Tel. +49 69 1344 7455, E-mail: media@ecb.europa.eu, Internet: www.ecb.europa.eu

La riproduzione è consentita purché venga citata la fonte.

ve ne sia l'esigenza. Inoltre, lo strumento di protezione del meccanismo di trasmissione della politica monetaria può essere utilizzato per contrastare ingiustificate, disordinate dinamiche di mercato che mettano seriamente a repentaglio la trasmissione della politica monetaria in tutti i paesi dell'area dell'euro, consentendo così al Consiglio direttivo di assolvere con più efficacia il proprio mandato di stabilità dei prezzi.

La Presidente della BCE illustrerà i motivi di tali decisioni nella conferenza stampa che avrà luogo questo pomeriggio alle 14.45 (ora dell'Europa centrale).

Per l'esatta formulazione del testo approvato dal Consiglio direttivo si rimanda alla versione inglese.

TASSI UFFICIALI SULLE OPERAZIONI DELL'EUROSISTEMA					
Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (*)		Tassi di interesse sulle operazioni su iniziativa delle controparti			
		Tasso su deposito overnight	Tasso su rifinanziam. marginale		
	Data inizio validità				Data inizio validità
3,75	10/05/2023	3,25	4,00		10/05/2023
3,50	22/03/2023	3,00	3,75		22/03/2023
3,00	08/02/2023	2,50	3,25		08/02/2023
2,50	21/12/2022	2,00	2,75		21/12/2022
2,00	02/11/2022	1,50	2,25		02/11/2022
1,25	14/09/2022	0,75	1,50		14/09/2022
0,50	27/07/2022	0,00	0,75		27/07/2022
0,00	18/09/2019	-0,50	0,25		18/09/2019
0,00	16/03/2016	-0,40	0,25		16/03/2016
0,05	10/09/2014	-0,30	0,30		09/12/2015
0,05	10/09/2014	-0,20	0,30		10/09/2014
0,15	11/06/2014	-0,10	0,40		11/06/2014
0,25	13/11/2013	0,00	0,75		13/11/2013
0,50	08/05/2013	0,00	1,00		08/05/2013
0,75	11/07/2012	0,00	1,50		11/07/2012
1,00	14/12/2011	0,25	1,75		14/12/2011
1,25	09/11/2011	0,50	2,00		09/11/2011
1,50	13/07/2011	0,75	2,25		13/07/2011
1,25	13/04/2011	0,50	2,00		13/04/2011
1,00	13/05/2009	0,25	1,75		13/05/2009
1,25	08/04/2009	0,25	2,25		08/04/2009
1,50	11/03/2009	0,50	2,50		11/03/2009
2,00	21/01/2009	1,00	3,00		21/01/2009
2,50	10/12/2008	2,00	3,00		10/12/2008
3,25	12/11/2008	2,75	3,75		12/11/2008
3,75	15/10/2008	3,25	4,25		09/10/2008
3,75	15/10/2008	2,75	4,75		08/10/2008
4,25	09/07/2008	3,25	5,25		09/07/2008
4,00	13/06/2007	3,00	5,00		13/06/2007
3,75	14/03/2007	2,75	4,75		14/03/2007
3,50	13/12/2006	2,50	4,50		13/12/2006
3,25	11/10/2006	2,25	4,25		11/10/2006
3,00	09/08/2006	2,00	4,00		09/08/2006
2,75	15/06/2006	1,75	3,75		15/06/2006
2,50	08/03/2006	1,50	3,50		08/03/2006
2,25	06/12/2005	1,25	3,25		06/12/2005
2,00	09/06/2003	1,00	3,00		06/06/2003
2,50	12/03/2003	1,50	3,50		07/03/2003
2,75	11/12/2002	1,75	3,75		06/12/2002
3,25	14/11/2001	2,25	4,25		09/11/2001
3,75	19/09/2001	2,75	4,75		18/09/2001
4,25	05/09/2001	3,25	5,25		31/08/2001
4,50	15/05/2001	3,50	5,50		11/05/2001
4,75	11/10/2000	3,75	5,75		06/10/2000
4,50	06/09/2000	3,50	5,50		01/09/2000
4,25	15/06/2000	3,25	5,25		09/06/2000
3,75	04/05/2000	2,75	4,75		28/04/2000
3,50	22/03/2000	2,50	4,50		17/03/2000
3,25	09/02/2000	2,25	4,25		04/02/2000
3,00	10/11/1999	2,00	4,00		05/11/1999
2,50	14/04/1999	1,50	3,50		09/04/1999
3,00	01/01/1999	2,00	4,50		22/01/1999
3,00	01/01/1999	2,75	3,25		04/01/1999
3,00	01/01/1999	2,00	4,50		01/01/1999

(*) Tasso minimo di offerta per le operazioni a tasso variabile; tasso fisso per le altre operazioni. Dal 1° gennaio 1999 fino all'operazione andata in aggiudicazione il 20 giugno 2000 le operazioni di rifinanziamento principali sono state effettuate mediante asta a tasso fisso; dall'operazione successiva sono state effettuate mediante asta a tasso variabile.

Dall'operazione con regolamento 15 ottobre 2008, le operazioni di rifinanziamento principali sono effettuate mediante aste a tasso fisso con piena aggiudicazione degli importi.