

Confapi parla di legalità al “Festival del lavoro”

Confapi ha partecipato alla 14esima edizione del **Festival del Lavoro**, dedicata quest'anno ad una analisi del mondo del lavoro con un'attenzione specifica alle dimensioni che più ne stanno determinando il cambiamento, facendo leva sulle competenze e sull'innovazione. Alla tre giorni di Bologna il **Vicepresidente nazionale, Francesco Napoli**, è intervenuto al panel “Lavoro è legalità”.

“Il nostro preciso obiettivo è aumentare il prodotto interno lordo e il numero dei giovani occupati, anche per mantenere l'equilibrio della contabilità previdenziale”, ha dichiarato. “Tutto ciò è possibile attirando investimenti nazionali e internazionali perché è l'impresa che crea lavoro e in Italia, in particolare, sono le piccole e medie imprese ad essere motore del mondo produttivo. Non c'è sviluppo senza legalità così come non ci può essere sviluppo senza investimenti”.

A margine del suo intervento Napoli ha poi sottolineato che la strada per arginare le infiltrazioni della criminalità organizzata non può essere rappresentata dai continui no alle opere pubbliche e alla semplificazione ma il ricorso a strumenti, quali l'Asse.co e il Protocollo di legalità validi per operare nella trasparenza perché capaci di adattarsi ai tempi che cambiano e alle attuali realtà sociali.

Al tavolo, condotto dalla giornalista Rai Francesca Parisella, hanno partecipato Antonino Bartuccio, testimone di giustizia, Lorenzo Biagi, Figlio di Marco Biagi, Carlo Martufi, Vicepresidente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Elisa Paolieri, Presidente Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro, Maria Cristina Pisani, Presidente Consiglio Nazionale Giovani e Rosario De Luca, Presidente Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro.

“Decreto lavoro”: proroga dei termini in materia di lavoro agile

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informa che la legge n. 85 del 3 luglio 2023, nel convertire con modificazioni il Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023, ha prorogato al **30 settembre 2023** il diritto per i lavoratori fragili nel settore pubblico e privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Inoltre, è stato prorogato al **31 dicembre 2023** il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio, minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia genitore non lavoratore;
- i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti sono più esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una

A tal fine si informa che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati ([disponibili qui](#)) seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito **servizi.lavoro.gov.it**, denominato “Lavoro Agile”.

(FV/fv)

Lavorare nella stagione calda: prevenire i rischi

Come ogni anno, quando arriva il caldo, l'agenzia di **Tutela della Salute** del territorio si premura di mandare le indicazioni per adottare **comportamenti responsabili ed evitare rischi di infortuni collegati alle ondate di calore**.

E' stato infatti approvato il "Piano per la gestione e la prevenzione degli effetti conseguenti alle ondate di calore – anno 2023" che si allega.

Sul [sito Ats Brianza](#) sono presenti opuscoli e approfondimenti specifici per vari soggetti e vari ambienti coinvolti, al fine di adottare in ogni caso i comportamenti di prevenzione più appropriati.

Sono disponibili numerose risposte alle domande più frequenti e diversi strumenti per la valutazione dei rischi o per promuovere comportamenti responsabili. Sono strumenti finalizzati a migliorare il livello di informazione dei cittadini, dei lavoratori e della comunità. Ci sono informazioni utili per target specifici (anziani, bambini, donne in gravidanza, lavoratori) ma anche che per la cittadinanza in generale.

Si chiede di diffondere fra i lavoratori le informazioni e le brochure di Ats Brianza.

(SN/am)

[7398_324_ATS_BRIANZA__decreto_255_23_piano_caldo.pdf](#)

Progetto “All you need is mentoring”: aperte le iscrizioni

Dopo il successo della prima edizione il **Gruppo Giovani Imprenditori di Api Lecco Sondrio** e **Federmanager Lecco** propongono “All you need is mentoring”, una nuova sessione di mentoring, un valido strumento di crescita personale e professionale, dedicato a imprenditrici e imprenditori.

Il mentoring è un percorso formativo dove i Mentor mettono la loro esperienza, conoscenza e competenza a disposizione di persone più giovani, Mentee, che necessitano confronto su vari ambiti dei loro percorsi personali e lavorativi.

I Mentor ricoprono varie funzioni aziendali in aree quali HR, vendite, marketing, finance, etc. e provengono da diversi settori; ognuno di essi metterà a disposizione, a titolo gratuito, sei ore del proprio tempo da distribuire nell’arco di due mesi in base alla disponibilità dei Mentee.

I temi che potranno essere oggetto del percorso di mentoring sono diversi e numerosi: da tematiche più tecniche quali il **controllo di gestione, le risorse umane e gli aspetti produttivi**, a problematiche legate alla **conciliazione famiglia-lavoro, il rafforzamento del proprio ruolo in azienda o l’analisi del percorso di carriera**.

Il progetto garantisce massima riservatezza a tutti i partecipanti.

Si allegano la presentazione del progetto e le schede di adesione per mentor e mentee.

Per le candidature, come Mentor o Mentee, e per maggiori informazioni contattare la Segreteria del Gruppo Giovani Imprenditori di Api Lecco Sondrio (Stefania Giussani) allo 0341.282822, mail: gruppogiovani@api.lecco.it oppure Federmanager (Clara Corti) allo 0341.361184 – mail: lecco@federmanager.it

(SG/sg)

[7318_PRESENTAZIONE_progetto_Mentoring.pdf](#)

[Download](#)

[7320_Scheda_adesione_MENTOR.pdf](#)

[Download](#)

[7322_Scheda_adesione_MENTEE.pdf](#)

[Download](#)

[7324_Mentoring_2023.jpg](#)

[Download](#)

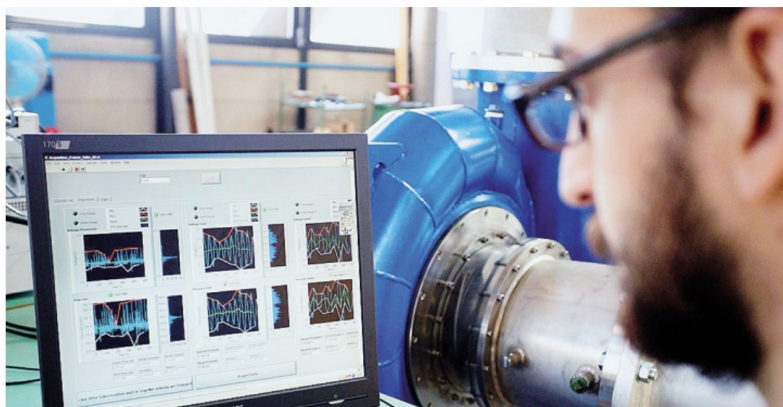
Lezioni a distanza Smeup è partner di un nuovo progetto

La Provincia del 5 luglio 2023, servizio sulla nostra azienda associata Smeup di Lecco.

Economia

ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341.599.064

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342.211227



Continua il percorso di crescita e sviluppo di Smeup, azienda leader del panorama informatico in Italia FOTO D'ARCHIVIO



Marco Dal Colle e Marco Casotto, fondatori della startup Taylora

Lezioni a distanza Smeup è partner di un nuovo progetto

Tecnologia. Iniziativa dell'impresa informatica lecchese È stato deciso un investimento nella startup Taylora Organizza corsi online con una formula innovativa

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

Continua il percorso di crescita e sviluppo di Smeup, azienda leader del panorama informatico in Italia con sede a Lecco, che insieme a FuturEd - Acceleratore di startup interamente dedicato all'edutech, hanno scelto di investire in Taylora, garantendo i capitali che contribuiranno ai prossimi sviluppi della startup.

Solo nelle scorse settimane, la realtà (anche) lecchese aveva ufficializzato una nuova impor-

ante partnership con Userbot srl, piattaforma di intelligenza artificiale conversazionale: insieme daranno vita a un player italiano di riferimento sull'intelligenza artificiale applicata al mondo delle imprese.

Combinazione

In questo caso, invece, il focus è dunque su Taylora, startup attiva dallo scorso marzo che consente a chiunque di fruire e di creare gratuitamente corsi online raccogliendo materiali, sviluppando nuovi contenuti e

combinandoli assieme per creare percorsi di apprendimento, webinar, lezioni frontali e sessioni di coaching. La semplicità di condivisione dei contenuti rende possibile, senza la necessità di alcuna competenza tecnica, vendere corsi, eventi e contenuti, ma anche ricevere pagamenti in modo facile e veloce.

Nei primi due mesi di attività, Taylora (che ha chiuso il primo round di finanziamento aggiudicandosi un primo finanziamento da 150mila euro) ha già raccolto oltre tremila iscritti dei

quali più di cento hanno iniziato a condividere la loro conoscenza realizzando contenuti su argomenti che vanno dal business consulting alla programmazione, ma che includono anche lezioni di fitness, corsi sul cyberbullismo e sulla gamification, fino a iniziative rivolte a barman o ad aspiranti pole dancer.

All'aumento di capitale di 150 mila euro hanno partecipato Smeup, tramite il Cvc S2Capital, e l'Acceleratore FuturEd con un ticket di investimento iniziale. Queste nuove risorse supporteranno la startup nel consolidamento del team di sviluppo tecnico e nell'ampliamento della base clienti.

Importante

«Siamo convinti che la conoscenza di ogni persona sia così importante che meriti di essere condivisa con il mondo e proprio da questa convinzione, unita alla nostra esperienza nel settore della formazione, nasce Taylora - dichiarano Marco Dal Colle e Marco Casotto, founder della piattaforma -. Lavoriamo ogni giorno per rendere così semplice condividere la propria conoscenza da diventare un'abitudine quotidiana, come inviare un messaggio vocale o scrivere un post. In questo ambizioso

La scheda

Un'azienda con 19 sedi in Italia

Smeup accompagna le aziende nel processo della Digital Transformation, valorizzando intelligenze e processi di lavoro sotto la guida dell'innovazione.

Smeup conta 19 sedi in Italia, in cui lavorano 548 collaboratori.

A livello globale i clienti sono 2.600, mentre nel 2022 i ricavi si sono attestati a 73 milioni di euro.

L'azienda si occupa di software gestionali - Erp; infrastruttura, cloud e security; retail; business analytics; software documentale; Web & mobile application; IoT e integrazione industriale; soluzioni per la gestione delle risorse umane; software di progettazione.

Taylora invece è una piattaforma per la condivisione della conoscenza dove chiunque può raccogliere e creare risorse formative, insegnare e vendere i propri corsi. Tra le altre cose, Taylora consente di raccogliere materiali didattici come pdf, video, immagini, audio e anche link, creare nuovi contenuti. CDZ

percorso che abbiamo intrapreso, Smeup e FuturEd rappresentano il trampolino di lancio ideale. Da un lato Smeup, con il quale c'è stata da subito grande affinità e sintonia, è esattamente il tipo di partner strategico che stavamo cercando: un gruppo industriale di grande spessore, capace di supportarci sotto il profilo tecnico, commerciale e finanziario. Dall'altro, l'accelerazione di FuturEd è arrivata nel momento giusto consentendoci di imparare moltissimo e di attivare connessioni con persone e organizzazioni che credono nella nostra idea e continuano a supportarci».

Dal canto suo, il presidente di Smeup Silvano Lancini ha evidenziato che «investendo in Taylora portiamo ai nostri clienti una soluzione focalizzata sul tema della formazione. Siamo convinti di dover riportare al centro la cultura e vedere nella tecnologia la sua utilità per l'uomo. Questo deve essere l'unico fine. Ed è il motivo per cui sono convinto che il passato sia stato il futuro sarà la tecnologia della formazione. Investiamo in Taylora partendo da questo assunto, che rappresenta uno dei valori della nostra azienda».

CRIPRODUZIONE RISERVATA

[Download](#)

Inps : sgravio assunzioni

under 36 e donne svantaggiate

Una volta rilasciata l'autorizzazione da parte della Commissione europea nella riunione dello scorso 19 giugno 2023, sono diventati operativi gli esoneri previsti per le **assunzioni "under 36"** a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, e per **l'assunzione di lavoratrici donne c.d. svantaggiate** i cui rapporti di lavoro sono e saranno attivati nel periodo temporale compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023.

L'Inps con la recente circolare 57/2023 diffonde le istruzioni utili all'applicazione dell'esonero "*under 36*" che consente ai datori di lavoro di recuperare la contribuzione a proprio carico nella misura del 100% per un periodo di trentasei mesi e nei seguenti limiti massimi:

- **6.000 euro annui**, ovvero 500 euro mensili, in caso di assunzione effettuata nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2022 (il precedente semestre del 2022 e l'intero anno 2021 erano già stati oggetto di simile provvedimento autorizzativo);
- **8.000 euro**, ovvero 666,66 euro mensili, in caso di assunzione a tempo indeterminato (o trasformazioni da tempo determinato) effettuata dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

La circolare dell'istituto qui allegata illustra le condizioni di accesso alla misura che può essere attivata dal prossimo flusso Uniemens di competenza luglio 2023, mentre per applicare il recupero delle quote arretrate da luglio 2022 a dicembre 2022 è possibile intervenire esclusivamente, in alternativa, con i flussi Uniemens di competenza di luglio, agosto, settembre e ottobre 2023 attraverso le modalità già diffuse nel messaggio n. 3389/2021.

L'agevolazione si applica a tutti i datori lavoro privati

(tranne le imprese del settore finanziario) e con esclusione dei datori di lavoro domestico e dei rapporti di lavoro in apprendistato e non è cumulabile con altre tipologie di incentivi vigenti quali l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; l'assunzione di donne prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni; l'assunzione di donne, c.d. svantaggiate, previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.

Questi ultimi incentivi relativi alle lavoratrici donne sono illustrati in materia dalla circolare Inps 58/2023.

I nostri uffici sono a disposizione delle aziende associate per approfondire le fattispecie in oggetto.

(FP/am)

[7385_Circ.Inps_sgravi_under_36_57-2023.pdf](#)

[Download](#)

[7387_Circ.Inps_sgravi_donne_58-2023.pdf](#)

[Download](#)

Registratori telematici: definite le modalità operative in caso di inutilizzo

Con decorrenza **1° luglio 2023**, l'Agenzia delle Entrate ha reso obbligatorio il **cambio di stato del registratore telematico in modalità FUORI SERVIZIO**, qualora si attui un periodo di inutilizzo del registratore di cassa **superiore ai 12 giorni** (ad esempio, chiusura per ferie ecc...).

Vediamo insieme come gestire tale adempimento.

Come noto, dal 2019 le imprese che effettuano vendita diretta ai privati hanno iniziato ad utilizzare il **registratore telematico (RT)**, ossia un registratore di cassa in grado di **memorizzare le operazioni**, di emettere il documento commerciale da consegnare al cliente, di predisporre il file con i dati dei corrispettivi dell'intera giornata e di trasmettere lo stesso all'Agenzia delle Entrate.

Con provvedimento n. 15943 del 18 gennaio 2023 l'Agenzia delle entrate ha approvato la **nuova versione 11 delle specifiche tecniche RT**.

Rispetto alla precedente versione, il paragrafo 2.7 inserisce una nuova funzionalità nel caso di **interruzione dell'attività superiore ai 12 giorni**.

Al riguardo, è previsto che *“Nel caso in cui l'interruzione dell'attività sia superiore ai 12 giorni (ad esempio **ferie lunghe, chiusura stagionale, inutilizzo temporaneo, etc.**) o se l'esercente non fosse in grado di conoscere la durata del periodo di inattività e di comunicarla a priori, il Registratore Telematico deve prevedere la possibilità di predisporre l'invio di un evento di tipo “fuori servizio”, **codice 608 (magazzino/periodo di inattività)**, per comunicare al sistema l'inizio del periodo di inattività. In questo caso il RT tornerà “In servizio” alla prima trasmissione utile”*.

La comunicazione del codice “608” può essere effettuata **direttamente dal registratore stesso o mediante il cassetto fiscale dell'impresa**, anche a mezzo di un intermediario abilitato. In precedenza, questa comunicazione era facoltativa.

Con riferimento alla decorrenza, secondo quanto precisato al paragrafo 1.2 del provvedimento, la nuova versione 11 deve essere rispettata obbligatoriamente nei nuovi modelli che

presentano istanza di approvazione **dal 1° luglio 2023** e per i modelli già approvati le predette specifiche tecniche devono essere rispettate obbligatoriamente solo nel caso di presentazione di istanza di **variante successivamente al 30 giugno 2023**.

Coerentemente, sembra potersi inferire che **nessun adeguamento deve essere effettuato** sugli RT già approvati fino al 30 giugno 2023 ed in uso dagli operatori relativamente alla comunicazione del periodo di inattività superiore a 12 giorni.

Resta opportuno, tuttavia che, in sede di adeguamento dei Registratori telematici per la “Lotteria istantanea” **entro il prossimo 2 ottobre 2023**, venga chiesto ai tecnici di effettuare sulla macchina un **unico intervento** anche per l’adeguamento relativo al periodo di chiusura.

(MF/ms)

Esterometro e fatturazione elettronica: quali dati trasmettere e relativi termini

Le operazioni effettuate da soggetti passivi IVA italiani nei confronti di controparti non stabilite in Italia richiedono la trasmissione dei relativi dati al Sistema di Interscambio (SdI) nell’ambito del c.d. “**esterometro**”, ai sensi dell’art. 1 comma 3-*bis* del DLgs. 127/2015.

L’emissione di una “autentica” fattura elettronica non è, infatti, dovuta laddove la controparte non sia stabilita in

Italia.

Il **discrimine** tra i due diversi adempimenti, tuttavia, è molto sottile e la principale differenza si concretizza sotto il profilo sanzionatorio.

La tardiva/omessa fatturazione è soggetta alle sanzioni di cui all'art. 6 del DLgs. 471/97, mentre nel caso in cui le medesime violazioni siano commesse con riguardo all'esterometro, trovano applicazione le più miti disposizioni ex art. 11 comma 2-*quater* del DLgs. 471/97.

Nella sostanza, in entrambi i casi la trasmissione dei dati avviene con un documento in formato XML trasmesso al SdI (per le comunicazioni transfrontaliere, dal 1° luglio 2022).

Per quanto concerne le operazioni attive, risultano allineati anche i **termini di emissione**, posto che, secondo l'art. 1 comma 3-*bis* lett. a) del DLgs. 127/2015, "la trasmissione telematica dei dati relativi alle operazioni svolte nei confronti di soggetti non stabiliti nel territorio dello Stato è effettuata entro i termini di emissione delle fatture o dei documenti che ne certificano i corrispettivi".

Ciò non significa, peraltro, che l'emissione dell'una (fattura) e l'invio dell'altro (esterometro) debbano necessariamente realizzarsi in una data coincidente (*cf.* circolare Agenzia delle Entrate n. 26/2022).

Si pensi alle cessioni intracomunitarie (per le quali non sussiste obbligo di fatturazione elettronica).

In tal caso la fattura va emessa entro il giorno 15 del mese successivo a quello di effettuazione, "con l'indicazione, in luogo dell'ammontare dell'imposta, che si tratta di operazione non imponibile (...)" (art. 46 comma 2 del DL 331/93). Medesimo è il termine per trasmettere i dati delle **operazioni transfrontaliere**.

Tuttavia se, ad esempio, la cessione fosse effettuata il 2 ottobre 2023 e la fattura fosse emessa, in formato analogico, il 31 ottobre, l'invio dei dati per l'esterometro potrebbe avvenire – regolarmente – il 10 novembre.

La perfetta **coincidenza** fra i due adempimenti potrebbe non sussistere neppure con riguardo ai dati da indicare nei file.

L'Amministrazione finanziaria ha infatti chiarito che nel caso in cui per la predisposizione dell'esterometro venga utilizzato un software differente da quello che si usa per generare le fatture elettroniche da emettere verso controparti non stabilite in Italia, "il campo 2.2.1.4 <Descrizione> potrà essere valorizzato – in via semplificativa – riportando la parola «BENI» ovvero la parola «SERVIZI» o, se nella fattura sono riportati sia beni che servizi, le parole «BENI E SERVIZI», rinviando, altresì, alla descrizione contenuta nella fattura emessa" (si veda ancora circ. n. 26/2022).

Nondimeno, al fine di ridurre gli adempimenti contabili, la comunicazione transfrontaliera potrebbe essere sostituita, su base facoltativa, dall'emissione di una fattura elettronica via SdI ex art. 1 comma 3 del DLgs. 127/2015.

In questo senso, occorre porre particolare attenzione ad alcuni aspetti di **carattere operativo**.

In ipotesi di fattura emessa verso soggetti non stabiliti in Italia e inviata al SdI, nel campo "Codice Destinatario", va riportato il valore "XXXXXXX", al fine di trasmettere i dati ex art. 1 comma 3-bis del DLgs. n. 127/2015; in tal caso "il sistema controlla che il campo IdPaese del cessionario/committente contenga un **valore diverso** da «IT»: diversamente il file viene scartato con codice errore 00313" (cfr. Specifiche tecniche allegate sub A al provv. n. 433608/2022).

Quanto all'indicazione dei dati del cessionario o committente, il campo "**IdFiscaleIVA**" va valorizzato:

- con la partita IVA italiana per i soggetti esteri operanti in Italia e identificati direttamente o mediante un rappresentante fiscale o
- con l'identificativo fiscale assegnato dall'autorità del Paese per i soggetti non residenti e non identificati.

Nell'esterometro anche le operazioni territorialmente rilevanti

Nel novero delle operazioni con soggetti non stabiliti in Italia sono comprese sia quelle rilevanti ai fini IVA nel territorio dello Stato ex art. 7 ss. del DPR 633/72 che quelle prive del **presupposto territoriale**.

In entrambi i casi, la comunicazione al SdI è dovuta (circ. Agenzia delle Entrate n. 26/2022 e risposta a interpello n. 85/2019). Si ricorda, tuttavia, che alle prime dovrà essere applicata l'imposta (salvo il sussistere di un titolo di non imponibilità o di esenzione), mentre per le cessioni e prestazioni carenti del requisito di territorialità, in assenza dell'imposta, nel file XML si indicherà il codice "N2.1" ("Non soggette a IVA ai sensi degli artt. da 7 a 7-septies del DPR 633/72").

(MF/ms)

“Decreto Lavoro” in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge 3 luglio 2023 n. 85** di conversione in legge, con modificazioni,

del **decreto legge 4 maggio 2023, n. 48** (cd. DL Lavoro) recante “misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”.

Nel corso dell’iter parlamentare sono state apportate diverse modifiche al testo del Decreto riguardanti, in modo particolare, i contratti a termine, la somministrazione di lavoro, lo smart working, i fringe benefit, nonché una semplificazione al decreto “Trasparenza”.

In attesa delle circolari specifiche da parte degli enti competenti, si elencano le principali novità:

Contratti a termine e somministrazione

L’art. 24 ha modificato la disciplina del contratto a tempo determinato, riscrivendo il sistema delle causali.

Ferma restando la acausalità del contratto di durata inferiore all’anno, per i contratti di durata compresa tra i 12 e 24 mesi, l’apposizione del termine è giustificata:

- da esigenze previste dai contratti collettivi ;
- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti ;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Inoltre, le modifiche apportate in sede di conversione hanno escluso l’applicazione delle causali ai rinnovi contrattuali, come già previsto per le proroghe, qualora la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi.

A tal fine la nuova norma specifica che nel computo dei dodici mesi non vanno considerati i periodi riferiti a contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

La legge di conversione interviene anche sulla norma che prevede limiti numerici all’impiego di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, nella misura del 20 per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso lo stesso utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto. Il comma 1-qater esclude dal computo

dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato; soggetti in mobilità; disoccupati o cassa integrati da almeno sei mesi e i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014.

Lavoro agile

Durante l'iter di conversione sono stati inseriti l'art. 28-bis e l'art. 42, comma 3-bis recanti proroghe in materia di lavoro agile.

Per i dipendenti, sia pubblici che privati in condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022, l'art. 28-bis proroga dal 30 giugno al 30 settembre 2023 il diritto al ricorso al lavoro agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro applicati, e senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Dall'art. 42, comma 3-bis vengono prorogate al 31 dicembre 2023 le disposizioni che subordinano il riconoscimento del diritto allo *smart working* in modalità semplificata, alla compatibilità con le caratteristiche della prestazione, per :

- lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni , a condizione che nel nucleo familiare non via sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito con sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o privo di impiego ;
- lavoratori ritenuti maggiormente esposti al rischio COVID-19, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di malattie oncologiche o comorbilità, sulla base di valutazioni opportunatamente certificate dal medico competente ove presente.

La proroga concerne anche la possibilità che il dipendente svolga le proprie mansioni mediante utilizzo di strumenti

informatici nella sua disponibilità.

Contratto di espansione

Il comma 1-bis dell'art. 25 incrementa nella misura di 20 milioni di euro, le risorse per il finanziamento dei prepensionamenti dei dipendenti che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o di quella anticipata, a fronte della possibile rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro previste nell'ambito di un contratto di espansione. Accordi integrativi volti alla rimodulazione delle cessazioni possono essere stipulati in sede ministeriale entro il 31 dicembre 2023 da aziende o gruppi di imprese con organici superiori alle 1.000 unità, a condizione che il contratto sia stato stipulato in data antecedente al 31 dicembre 2023.

Semplificazioni degli obblighi informativi

L'art. 26 ha introdotto semplificazioni in merito agli obblighi di informazione e pubblicazione sul rapporto di lavoro posti a carico del datore di lavoro dal Decreto Trasparenza.

Attraverso modifiche al D.Lgs. n. 152/1997 è stato previsto che l'onere informativo relativo alla comunicazione di determinate informazioni può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva che disciplina tali materie.

In sede di conversione è stato posto rimedio all'incongruenza che vedeva l'obbligo di informazione riguardante "modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili prive di un orario normale di lavoro programmato" rinviabile alle disposizioni di legge o contratto collettivo, in palese contrasto con l'elenco delle informazioni previsto all'art. 4, comma 3 della Direttiva UE 2019/1152. Tale onere continua, dunque, ad essere assolto mediante la consegna al lavoratore del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Incentivo all'occupazione giovanile

L' art. 27 del decreto prevede, per i datori di lavoro che ne facciano domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani di età inferiore ai 30 anni, che non lavorino nè siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET), a condizione che siano iscritti al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è cumulabile con l'esonero contributivo totale previsto dalla Legge di bilancio 2023 per le assunzioni di giovani di età inferiore ai 36 anni di età e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. 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.

Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

Con lo scopo di valorizzare ed incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità di età inferiore ai 35 anni , è stato istituito nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle Finanze un apposito fondo, finalizzato al riconoscimento di un contributo per le nuove assunzioni realizzate tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, ai sensi della L. 68/99. Il contributo è riconosciuto in favore di Enti del Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato promozione sociale e utilità sociale senza scopo di lucro, a condizione che l'assunzione avvenga con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento di attività conformi allo statuto (art. 28) .

CIGS in deroga per crisi e riorganizzazione aziendale

A favore delle aziende che hanno dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi e riorganizzazione aziendale e che, per cause non imputabili al datore di lavoro, non sono

riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, è stato previsto che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali possa autorizzare, in deroga ai limiti di durata ordinari, un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria fino al 31 dicembre 2023. Per tale periodo di cassa, in continuità con le tutele già autorizzate, non trovano applicazione gli oneri di consultazione sindacale e di presentazione della domanda di cui agli art. 24 e 25 del D.Lgs. 148/2015 (art. 30).

Riduzione del cuneo fiscale

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, è stato incrementato di quattro punti percentuali l'esonero sulla quota di contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, già riconosciuto nella misura di due punti percentuali dalla Legge di bilancio 2023, senza ulteriori effetti sui ratei di tredicesima. Per effetto dell'incremento, dal mese di luglio e sino a dicembre, l'esonero sarà pari al 7% per le retribuzioni imponibili sino a 1.923 euro e al 6% per le retribuzioni imponibili non eccedenti l'importo mensile di 2.692 euro. (art. 39)

Fringe benefit 2023 – Come misura di sostegno alle famiglie è prevista una nuova misura di detassazione dei fringe benefit per i soli dipendenti con figli a carico. Limitatamente al periodo di imposta 2023, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 3.000 euro. Sono considerati fiscalmente a carico i figli che non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a 4.000 € o,

in alternativa, di età superiore ai 24 anni con un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 (art.40).

L'area Relazioni Industriali si riserva di tornare sugli argomenti con successivi approfondimenti e rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

(FV/fv)

[7389_LEGGE_3_luglio_2023_n._85.pdf](#)

[Download](#)

Strumenti di prevenzione: i piani mirati

Si è appena svolto in giugno 2023 l'incontro organizzato da Ats Brianza per le imprese coinvolte nel **Piano Mirato di Prevenzione "Primo non morire"** per prevenire i rischi di incidenti e infortuni gravi sul lavoro.

Si ricorda a tutte le imprese che i **Piani Mirati di Prevenzione (PMP)** sono strumenti costruiti dal comitato territoriale che si occupa di sicurezza sul lavoro (area Lecco e Monza) e vengono messi a disposizione da Ats Brianza come strumenti di supporto alle imprese per aumentare il livello di consapevolezza dei rischi e la capacità di fare prevenzione. L'obiettivo dell'ultimo PMP è quello di scongiurare il verificarsi di "traumi maggiori".

Fra gli altri Piani Mirati di Prevenzione (PMP) si ricordano:

- **Piano Mirato Scale Portatili**
- **Piano Mirato Macchine**

Tutti sono consultabili alla pagina internet di Ats Brianza dedicata [cliccare qui](#)

Il servizio Ambiente e Sicurezza di Api Lecco Sondrio è disponibile verso gli addetti del sistema sicurezza, compresi i consulenti, per un confronto o per dare supporto nell'utilizzo di questi strumenti, scrivete a silvia.negri@api.lecco.it

(SN/am)