

Decreto lavoro e sicurezza del Governo Meloni

Lunedì 29 maggio 2023
ore 18.00 / 19.30

Webinar

Le novità per l'inclusione sociale, l'accesso al mondo del lavoro e la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro introdotte dal Decreto Lavoro n. 48 dello scorso 4 maggio



Temi trattati:

- semplificazioni sulla stipula dei contratti a termine e delle lettere di assunzione
- aumento del netto mensile per i dipendenti tramite il potenziamento dello sgravio contributivo
- reintroduzione dell'incentivo per chi assume giovani "NEET", che non studiano e non lavorano
- buoni acquisto e altre soluzioni welfare fino a un massimo di 3.000 euro

DGR VENETO 1316 del 25/10/2022 ...ricordiamo che gli apprendisti professionalizzanti sono convocati da Maggio 2023 ad unico corso esterno di 40 ore per l'intera durata rapporto. Convocazioni a cura enti di formazione delle associazioni del settore/CCNL applicato.

Come chiarito nelle faq su sito sotto della Regione Veneto e perchè previsto dalla legge (d.lgs.81/2015) il datore di lavoro non deve fare nulla in termini di integrazione ad una mancata offerta formativa esterna/trasversale della regione, fatta salvo l'ipotesi che il corso sostitutivo a carico ditta sia stato previsto dal CCNL applicato. **Nessun ccnl di cui è firmataria Confartigianato ha previsto questo onere sostitutivo a carico del datore.** Quindi ove fosse stato assunto con apprendistato professionalizzante **un giovane :**

(A) **Laureato (triennale/ordinaria/etc.)** la Regione Veneto non lo formerà "**chiudendo**" il suo modulo e nulla dovrà essere fatto sulla formazione esterna laddove sia applicato un nostro CCNL.

(B) **diplomato** (IEFP-IPSA-ISTITUTI TECNICI-LICEI-etc.) la Regione Veneto sospende il corso e «congela» la convocazione che si riattiverà solo se rimanessero risorse, esaurita prima tutta la formazione degli apprendisti meno scolarizzati (**terza media o nulla di riconosciuto in Italia**) .

Resta obbligatorio dimostrare in ogni caso/con ogni scolarizzazione dell'apprendista assunto l'assolvimento anno per anno della formazione interna professionalizzante on the job; anche tramite il supporto di Confartigianato Marca Trevigiana Formazione SRL 0422/433250 e con i rimborsi di EBAV/ Edlicassa Veneto appositamente previsti per chi gestisce correttamente la formazione interna (mediamente 80 ore annue) .



<https://operatoriformazione.regione.veneto.it/it/web/spazio-operatori/w/bandi/fse/2022/1316>

L'inflazione spinge la rivalutazione del Tfr vicino al 10%



TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Coefficiente utile per la rivalutazione a APRILE 2023
dell'indennità di anzianità maturata al 31 dicembre 2022

1. Secondo quanto comunicato dall'Istat, l'indice dei prezzi al consumo (base 2015 = 100) per le famiglie di operai e impiegati a aprile 2023 è risultato pari a **118,4**, in aumento del +0,3% rispetto a marzo 2023 e del +7,9% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.
2. In base alle disposizioni dell'art. 5 della legge 297/82 il coefficiente utile per la rivalutazione ad aprile 2023 del trattamento di fine rapporto maturato al 31.12.2022 è pari a **1,00626904** ovvero la percentuale da applicare è pari al **0,626904%**.

.....SOLUZIONE

**INVITARE I DIPENDENTI A PRENDERE
APPUTAMENTO AL NOSTRO PATRONATO
INAPA (0422 433300) PRESSO OGNI SEDE
MANDAMENTALE
PER VALUTARE ISCRIZIONE A PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
SOLIDARIETA' VENETO
E SFRUTTARE LE MISURE
COMPENSATIVE PREVISTE PER LEGGE A
VANTAGGIO DEL DATORE
CHE SI LIBERA DEL TFR**

clicca il link :

<https://www.solidarietaveneto.it/>



DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48.

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro

Capo I

NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Art. 1.

Assegno di inclusione

Art. 13.

Disposizioni transitorie, finali e finanziarie

1. I percettori del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, mantengono il relativo beneficio sino alla sua naturale scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, nel rispetto delle previsioni di cui al

**DA 1.1.2024 FINE
DEL
REDDITO DI
CITTADINANZA**

**R.D.C.
VIENE
SOSTITUITO
DAL 2024
DALL'ASSEGNO
DI INCLUSIONE**

DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48.

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Capo II

INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI RAFFORZAMENTO DELLE
REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO E DI TUTELA CONTRO GLI
INFORTUNI, NONCHÉ DI AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI
CONTROLLI ISPETTIVI

Differimento dei termini di accertamento

Art.23 DL 48/2023

Omissioni 2022

Art. 14, legge n. 689/1981

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.**

Omissioni 2023

Art. 23, c. 2, D.L. n. 48/2023

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.**

DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48.

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Capo III

ULTERIORI INTERVENTI URGENTI IN MATERIA
DI POLITICHE SOCIALI E DI LAVORO

Art. 24.

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Art. 26.

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

Art. 27.

Incentivi all'occupazione giovanile

DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48.

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Capo IV

MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI E PER LA RIDUZIONE
DELLA PRESSIONE FISCALE

Art. 39.

*Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico
dei lavoratori dipendenti*

Art. 40.

Misure fiscali per il welfare aziendale

LE NUOVE CAUSALI TEMPO DETERMINATO DAL 5 MAGGIO 2023 DA QUELLE DI LEGGE ALLE COLLETTIVE

Art. 24

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Testo novellato art.19 c.1 D.Lgs. 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.
- 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.

Art. 24.

Disciplina del contratto di lavoro a termine

**RESTANO LE
VECCHIE
CAUSALI DI
LEGGE SOLO
PER UNA SERIE
DI DATORI DI
LAVORO NON
IMPRESA ES:
UNIVERSITA' ;
ENTI PRIVATI DI
RICERCA ETC.**

LE NUOVE CAUSALI TEMPO DETERMINATO E L'AMPIA DELEGA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

**QUINDI IL LEGISLATORE DEL DL 48/2023 ABBANDONA LE
CAUSALI DI LEGGE (*di fatto ingestibili da quando venne introdotto
il Decreto Dignità nel luglio 2018*) A FAVORE DEI «**CASI**» PREVISTI
DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI OGNI LIVELLO CHE
DIVENTA SOVRANA NEL REGOLARE LE CAUSALI
DEL CONTRATTO A TERMINE DAL 5 MAGGIO 2023**

CONCETTO DI «CASO**» E' MOLTO AMPIO SARA' QUALUNQUE
FATTISPECIE I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI, TERRITORIALI
E AZIENDALI DEFINIRANNO**

QUANDO SERVE INSERIRE LA CAUSALE E I SUOI EFFETTI				
in quale contratto	durata fino a 12 mesi compresi	durata superiore a 12 mesi	costo aggiuntivo sopra 1,40% base	numeri massimi
PRIMA/ORIGINARIA ASSUNZIONE	NO	SI	nessuno <i>nemmeno 1,40% se con causale sostitutiva dall'origine</i>	/
RINNOVO	SI	SI	+0,50% per volta*	illimitati fino a 24 mesi (o diversa durata massima da ccnl es.36 mesi)
PROROGA	NO	SI	nessuno	4

*CONFERMATO DA ML NR.17 DEL 31.10.2018 PUNTO 1.4

N.B. PER ATTIVITA' STAGIONALI DA DPR 1525/1963 E/O DA CCNL/CCRL/CCPL/CCAL MAI CAUSALI

vedere art.21 d.lgs.81/2015 e circolare ML nr.17 del 31.10.2018 punto 1.1. :

(A) è rinnovo anche in assenza di medesima mansione

(B) per poter parlare di proroga serve la medesima esigenza originaria ove attivata in precedenza (es. sostitutiva o altra)

Linee guida per causali/esigenze TD 5.5.2023

<p>PER PRIMA CERCARE la causale collettiva Art.19 c.1 a- 81/15 DL .48/2023 art.24</p>	<p><i>Copiare letteralmente il caso che si vuole usare tra quelli (se) previsti dal ccnl/ccrl/ccpl/ccal</i></p>	<p>Vedere nota ML nr.1363 del 14.9.2021 <i>SU T.D. E CCNL</i></p>	<p>per stipula nuovi TD >12 mesi (1^a stipula), per ogni rinnovo anche infra 12 mesi e proroga che sfora i 12 mesi</p>
<p>SOLO SE MANCA la collettiva usare quella individuata dalle parti SOLO FINO 30.4.2024</p>	<p><i>inserire esigenza tecnica,organizzativa o produttiva</i> <i>art.19 co.1 lettera b)</i> <i>D.lgs.81/15</i> <i>DL n.48/2023 art.24</i></p>	<p>CAUSALE SOSTITUTIVA per la sostituzione di altri lavoratori <i>art.19 co.1 lett.b bis)</i> <i>D.lgs.81/15 DL 48/2023 art.24</i></p>	
<p>Elementi che devono ricorrere e da ricavare nel dialogo con il datore di lavoro e da descrivere dettagliatamente nel testo del :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1°contratto > 12 mesi • rinnovo sempre • proroga che sfora i 12 mesi 	<p>1. Temporaneità</p> <hr/> <p>2. Oggettività</p>	<p>basta nome cognome e codice fiscale lavoratore sostituito</p> <p><i>n.b. anche per sostituire collaboratori familiari e soci lavoratori assenti</i></p>	

inoltre serve che il lavoratore per tutta la durata del TD sia impegnato continuamente in attività coerenti alla causale attivata

CCNL AREA MECCANICA del 17.12.2021 (meccanica/ autoriparazione/ installatori/ orafi/ odontotecnici) + SETTORI SCOPERTI VENETI esempio settore agromeccanico – (1+8+11+17)



Ulteriori causali esigibili

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b-bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Stagionalità

F) Stagionalità

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell'anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

**LE CAUSALI
COLLETTIVE**

**QUI
ESEMPIO DEL
CCNL
METALMECCANICA
ARTIGIANO
CODICE CNEL C030**

**si ritengono
validi tutti i CCNL
anche se ancorati a
normativa
previgente al
DL 48/2023**

COME SCRIVERE LA CAUSALE SOSTITUTIVA

Tipologia e durata del rapporto di lavoro: lettera f) art.1 d.lgs.152/97

il contratto è a tempo determinato e scade all'effettivo rientro della (del) lavoratrice (lavoratore) da sostituire sign/ra cognome.....nome.....cf.....che sarà da considerarsi come l'ultimo giorno di lavoro."

se si vuole aggiungere per ampliare mettere anche **"a parità di mansione si potrà anche prorogare entro il termine stabilito per sostituire lavoratori assenti, per assenze di almeno di 30 gg di calendario, diversi da quello prima indicato se operanti nel medesimo reparto/funzione/settore dove andrà ad operare il lavoratore."** Ai soli fini amministrativi e per assolvere agli obblighi di cui all'art.1 commi 1180->1185 della legge n.296/2006 e s.m.i. (invio unilav Coveneto) viene inizialmente apposta la data di cessazione del ___/___/___ da intendersi puramente convenzionale che potrà essere differita o anticipata in base all'effettiva scadenza del contratto individuata alle condizioni di cui sopra.

condizione / esigenza di sostituzione ai sensi dell'art.23 D.lgs.81/2015 comma 2 lett.e) e ove necessario per soddisfare l'art.19 co.1 del D.lgs.81/2015

Il presente contratto viene stipulato dalla scrivente per soddisfare l'esigenza di sostituzione del lavoratore assente sopra indicato **esplicitare "assente per maternità" o "per malattia" o "per infortunio" o «per altra motivazione contrattualmente prevista «.**

UTILE ESPLICITARE LA SOSTITUTIVA ANCHE ALTRI VANTAGGI SU COSTO E/O FLESSIBILITA' :

- **CONTRIBUZIONE RIDOTTA INPS TU MATERNITA' ditte fino a 20 dipendenti**
- **DEROGA AI NUMERI MASSIMI 20% O ALTRO DA CCNL/CCRL/CCAL art.23 81/15**
- **POSSIBILE ESENZIONE NEL RINNOVO DELLA PENALE +0,5% SULLA CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA COME GIA' AVVIENE PER IL + 1,40%**
- **FLESSIBILITA' INGRESSO/USCITA SE e COME PREVISTA DA CCNL/CCRL/CCAL**

COME SCRIVERE LA CAUSALE COLLETTIVA DA CCNL/CCRL/CCPL/CCAL

per specifiche esigenze nei casi previsti dai **contratti collettivi** applicati di cui all'art.51 del d.lgs.148/2021 seguito dettagliate (**n.b. scegliere e ricopiare la dicitura ricorre se prevista nel ccnl /ccrl /ccal**)
.....declinandola i con descrizione agli elementi per cui ricorre nel caso aziendale **(consigliato)**oppure dopo aver copiato la dicitura del ccnl/ccrl/ccal inserire “ ; *l'esigenza collettiva prima indicata ricorre in concreto alla data odierna presso lo scrivente datore di lavoro come da indicatori, documentazione e altri elementi oggettivi relativi all'organizzazione e ai metodi di produzione/erogazione dei servizi dello stesso atti dell'impresa.*” ...**serve che impresa abbia sempre la prova del ricorrere presso di sé della causale collettiva, meglio se la scrive nel testo.**

COME SCRIVERE LA CAUSALE COLLETTIVA DA CCNL/CCRL/CCPL/CCAL



dei «casi» previsti dal contratto collettivo all'interno dei singoli contratti: i datori di lavoro potranno limitarsi a copiare nel contratto di lavoro uno dei casi previsti dall'intesa collettiva, oppure dovranno specificare quella clausola generale rispetto al singolo rapporto? La legge su questo non offre indicazioni, ma sarebbe opportuno tenere conto dell'orientamento giurisprudenziale formatosi nel primo decennio del millennio, quando le corti – di merito e di legittimità – hanno messo in evidenza con forza la necessità di indicare causali specifiche e dettagliate nei singoli contratti.

ARTICOLO SOLE 24 ORE MAGGIO 2023

consigliamo di dettagliare nel testo della lettera di assunzione/proroga/rinnovo o almeno avere agli atti alla data di stipula del 1° TD/Rinnovo/Proroga documentazione/dossier aziendale probatoria che dimostra effettività oggettività e temporaneità della specifica causale collettiva attivata

COME SCRIVERE LA CAUSALE INDIVIDUATA DALLE PARTI



..Per esigenze temporanee e oggettive **di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti con la sottoscrizione del presente contratto** e di seguito dettagliate.....

Ai sensi dell'art.19 co.1 let.b D.lgs.81/15 novellato dal DL 48/2023 e smi).

n.b. è possibile solo fino al 30 Aprile 2024 e solo in assenza previsioni dei contratti collettivi applicati dal 5 Maggio 2023 (c.d. interdizione autonomia individuale da parte della contrattazione collettiva)

CAUSALI E RISCHIO CONTENZIOSO L'IMPORTANZA DI SCRIVERLE BENE

Nei contratti individuali a termine meglio dettagliare le causali collettive

Lavoro

La giurisprudenza ritiene
necessario specificare
i motivi di rinnovo

cronologico: i contratti collettivi cui rinvia il Dl 48/2023 sono solo quelli sottoscritti dopo l'entrata in vigore della riforma (quindi, dal 5 maggio scorso in poi) oppure il decreto si riferisce anche ad accordi siglati prima? Questa ipotesi è tutt'altro che teorica, in quanto esistono già molti accordi collettivi che, sulla base di normative precedenti (per esempio

come interpretare questo silenzio? L'esistenza di una disciplina collettiva determina l'effetto preclusivo su entrambi gli istituti? In questo caso sembra dover prevalere una lettura diversa: se il contratto collettivo disciplina solo una fattispecie (per esempio il lavoro a termine), non si può dire che per l'altra (amministrazione a termine) esi-

del «casi» previsti dal contratto collettivo all'interno dei singoli contratti: i datori di lavoro potranno limitarsi a copiare nel contratto di lavoro uno dei casi previsti dall'intesa collettiva, oppure dovranno specificare quella clausola generale rispetto al singolo rapporto? La legge su questo non offre indicazioni, ma sarebbe opportuno

CAUSALI E RISCHIO CONTENZIOSO L'IMPORTANZA DI SCRIVERLE BENE

Cassaz. civile sez. lavoro sentenza n. 6737/2023



“L'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, nel testo *ratione temporis* vigente, impone al datore di lavoro l'onere di indicare nel contratto **in modo circostanziato e puntuale** le ragioni che giustificano il ricorso al rapporto a tempo determinato, al fine di assicurare la **trasparenza e la veridicità** di tali ragioni, nonché l'**immodificabilità** delle stesse nel corso del rapporto”.

CAUSALI E RISCHIO CONTENZIOSO L'IMPORTANZA DI SCRIVERLE BENE

Cassaz. civile sez. lavoro sentenza n. 22496/2019



«circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa»

periodo di prova
lettera h) art.1 d.lgs.152/97 e art.6
comma 2 d.lgs.104/22

non previsto ;
oppure
pari a ??? gg ??? mesi come da ccnl applicato
OVE' PREVISTA REGOLA DURATA PROVA PER IL TD COPIARE QUANTITA' PREVISTA;
IN MOLTI CCNL NON E' PREVISTA QUANTO DURA E SE IL TD HA DURATA INFERIORE
A 12 MESI RIDURRE IL PERIODO DI PROVA DEL CCNL IN RIPROPORZIONAMENTO SU
BASE ANNUA.
Es. ccnl metalmeccanica artigiana per un 5° livello operaio prevede 4 settimane;
laddove si assuma a termine per 3 mesi e si voglia inserire la prova si fissa il rapporto
di 3 mesi su 12 mesi = ¼ o il 25% che applicato a 4 settimane riduce la prova ad 1
settimana.
QUESTO PUO' ESSERE UN CRITERIO IN ATTESA CHE I CCNL NORMINO LA
FATTISPECIE SU NOVITA' ART.6 C.2 104/22 OPPURE CHE UNA CIRCOLARE DICA
COME FARE IN ASSENZA REGOLA COLLETTIVA.

BOZZA D.D.L. Lavoro – art.5

“Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la
durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per
ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di
inizio del rapporto di lavoro.

In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due
giorni e superiore a quindici per i contratti con durata non superiore a sei
mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi ed inferiori a
dodici mesi”.

N.B NON INSERIRE MAI PROVA NEL RINNOVO



**T.D.
E PERIODO
DI PROVA**

*in arrivo la
regola
definitiva
per
calcolarlo*

Se si usa la somministrazione si devono rispettare le causali collettive della contrattazione applicata dall'impresa utilizzatrice ossia di quella che «affitta» i lavoratori assunti a termine dalla società di somministrazione individuata . Lo stesso per i limiti numerici massimi e ogni altra condizione.

Confermato INL

inl.INL_DCGIURIDICA.REGISTRO UFFICIALE.U.0000716.26-04-2023



N.B. le stipule di T.D o rinnovi o proroghe sono nulli/vietati se :

1) non è stato fatto entro la data di stipula l'aggiornamento del DVR perchè questa particolare tipologia di lavoratore entri in sicurezza nel luogo di lavoro ;


2) laddove nella medesima unità produttiva sono operanti sospensioni o riduzioni orario per FSBA;CIGO ; CIGS ; FIS ; CISOA che interessino lavoratori adibiti alle medesime mansioni richieste nel TD;

3) presso unità produttive dove sia stato fatto licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti per le medesime mansioni richieste nel TD;

4) per sostituire lavoratori che esercitano diritto sciopero.

..... RICORDARE DI FARE ATTENZIONE AI LIMITI MASSIMI
PER LEGGE E CCNL APPLICATO



TEMPI DETERMINATI MASSIMI STIPULABILI IN BASE AL NUMERO DI TEMPI INDETERMINATI IN FORZA																									
CONTRATTO		prima riga indica il numero di pendenti A TEMPO INDETERMINATO in forza al 01.01 dell'anno di riferimento dell'assunzione a T.D -regola di legge art.23 D.LGS.81/2015-; ; sotto il numero di TD massimo assumibile 																							
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1, 8, 11, 28	AREA MECCANICA/ORAFI	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	ODONTOTECNICI	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	
2, 10, 13	AREA MODA-CHIMICA CERAMICA	TESSILE- MODA	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11
4, 59, 6		CHIMICA-VETRO- CERAMICA	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3, 75	LEGNO ARREDAMENTO E LAPIDEI	ARTIGIANA	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	7	7	7	8	
		NON ARTIGIANA	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	7	7	7	8	
5	TRASPORTO MERCI CONTO TERZI REGOLA FINESTRA ARTIGIANA	ARTIGIANA	1	2	4	6	6	7	8	8	8	DA NOVE DIPENDENTI IN POI VEDI NON ARTIGIANE													
		NON ARTIGIANA	1	2	4	6	6	7	8	8	8	9	10	11	12	13	14	15	6	6	6	7	7	7	8
17 BIS	TRASPORTO PERSONE (somministrazione compresa)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	DA NOVE DIPENDENTI IN POI VEDI NON ARTIGIANE (ALTRO CCNL)														
7, 19	AREA COMUNICAZIONE	ARTIGIANA	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	
		NON ARTIGIANA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	6	7	7	7	8	8	
9	ACCONCIATORI ED ESTETISTI	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5		
20	EDILIZIA (somministrazione compresa)*	ARTIGIANA	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7	7	7	
		NON ARTIGIANA	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7	7	7	

**..... RICORDARE DI FARE ATTENZIONE AI LIMITI MASSIMI
PER LEGGE E CCNL APPLICATO**

LIMITE LEGALE art.23 D.lgs.81/15 e i 6 casi di esenzione	L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO A T.D NON PUO' ECCEDERE IL 20% DEI T.I IN FORZA AL 1. GENNAIO DELL'ANNO DI ASSUNZIONE. PER I DATORI CHE OCCUPANO FINO A 5 DIPENDENTI E' POSSIBILE 1.TD. SONO ESENTI DA LIMITE (1) fase avvio nuova attività nei modi definiti nei contratti collettivi di ogni livello ; (2) start up innovative art.25 d.l.179/12; (3) attività stagionali previste da contratti collettivi di ogni livello e/o dalla lista presente nel R.D. 1525/1963; (4) per spettacoli/programmi radiofonici o televisivi ; (5) per sostituzione lavoratori assenti ; (6) con soggetti di età superiore a 50 anni quindi anche i pensionati.
---	--

informazioni per iscritto nelle nuove lettere di assunzioni le 17 nuove lettere dell' art.1 dlgs 152/97 dal 13 agosto 2022 novellato da art.4 del dlgs 104/22 dopo il DL n.48/2023		quando renderle rispetto a inizio prestazione Art.1 c.3 dlgs 152/1997		
		prima	dopo 7 gg	dopo 1 mese
A	Parti firmatarie (retisti compresi)		SI	
B	Luogo di lavoro (n.b. importante per effetti trasferta/ trasfertismo)		SI	
C	Sede datore di lavoro		SI	
D	Inquadramento + livello+ qualifica+ mansione (descrizione lavoro)		SI	
E	data inizio rapporto/prestazione		SI	
F	Tipologia rapporto ; per i TD la durata		SI	
G	solo per agenzie di somministrazione identità utilizzatrici (+ art.5 c.3 → nuovo art.33 c.3 D.lgs.81/15 ...stesse info)			SI
H	Durata periodo di prova se previsto		SI	
I	Diritto ricevere formazione di legge, ccnl, datoriale (vedi art.11 dlgs 104/22 ..orario lavoro)			SI
L	Durata congedo per ferie, altri congedi retribuiti (es.permessi/rol) con fonte nei ccnl o legge			SI
M	Procedura, forma e termini preavviso in caso di recesso (es.licenziamenti /dimissioni /recesso fino apprendistato)			SI
N	Importo iniziale retribuzione, altri compensi, periodo e modalità pagamento es. welfare/ticket/buoni art.51 c.3/carburante/premi/fringe/patti durata minima / superminimi assorbibili o meno / etc.		SI	
O*	Orario prevedibile : <i>programmazione orario</i> qui vedi definizione art.2 dlgs +straordinario+turni		SI	
P*	Orario imprevedibile: (1) descrivere natura variabile programmazione, numero ore minime garantite (2) <i>ore e giorni di riferimento</i> vedi definizione art.2 dlgs dove può essere prevista prestazione (3) periodo minimo di preavviso per attivare prestazione e se previsto per annullare. !!! questa lettera si trascina applicazione l'art.9 "prevedibilità minima del rapporto di lavoro"		SI	
Q	CCNL applicato e CCRL con parti firmatarie (codice CNEL)			SI
R	Enti (bilateralità/inps/inail/fondi sanitari/RLST) per cui si versano contributi			SI
S	Sistemi Decisionali o di Monitoraggio Integralmente Automatizzati (S.D.M.A.) !!! questa lettera si trascina applicazione ulteriori info da rendere ai sensi art.1 bis 152/97 con info anche oossl aziendale se presenti in assenza alle oossll provinciali (art.1 bis comma 6)	SI		

**OVE IN GIALLO DAL 5.5.2023 possono essere comunicate al lavoratore e il relativo onere ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento
normativo o del contratto collettivo che ne disciplina le materie ; *O e P sono alternativa una elimina l'altro**




Art.26 DL 48/2023

**SEMPLIFICAZIONI
AL DECRETO
TRASPARENZA**

**ALLEGERISCE
LETTERE DI
ASSUNZIONI E
SUCCESSIVE
MODIFICHE ED
INTEGRAZIONI**

**CON IL RINVIO AL
CCNL/CCRL/CCAL/Re
golamenti**

<p align="center">mancanza datoriale decreto trasparenza informazioni su rapporto di lavoro</p>	<p align="center">SANZIONE nuovo art.19 c.2 D.lgs.276/2003</p>
<p>Mancata gestione informativa No info ; No lettere a → s nelle lettere di assunzione Art.1 c.1 dlgs 152/1997</p>	<p align="center">sanzione amministrativa pecuniaria da 250 → 1.500 € per ogni lavoratore interessato</p>
<p>Mancata consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima inizio della prestazione della sua copia del contratto di lavoro o dell'UNILAV Art.1 c.2 dlgs 152/1997</p>	
<p>Consegna informativa in ritardo rispetto ai termini previsti (prima/7gg/1 mese) Art.1 c.3 dlgs 152/1997 <i>n.b. INL 4/22 chiarisce che 1 mese s'intende entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo pg.5</i></p>	
<p>Mancata consegna al lavoratore che risolve rapporto prima della scadenza del primo mese delle info a → s se non già adempiuto Art.1 c.4 dlgs 152/1997</p>	
<p><u>novità</u> : Mancata consegna o messa a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione su sito web, dei CCNL,CCRL,CCPL,CCAL e eventuali regolamenti ove esistenti applicabili ai rapporto di lavoro Art.1 c.6 bis dlgs 152/1997 (dal 5.5.2023 art.26 del DL 48/2023)</p>	
<p>a seguito di segnalazione del lavoratore all'ITL (art.4 D.lgs.152/1997)</p> <p align="right">  </p>	

RESTANO ANCORA MOLTO DUBBI SU
COME GESTIRE LA SEMPLIFICAZIONE DAL 5.5.2023

*(1) IL RIFERIMENTO E' GENERICO O SPECIFICO ?
esempio per ferie «vedi il ccnl applicato» oppure
«vedi art. 32 del CCNL applicato»*

*(2) E COME RISOLVERE IL RINVIO AD ISTITUTI CHE
HANNO FONTE NELLA LEGGE?*

IN ATTESA DELLA CONVERSIONE IN LEGGE E ISTRUZIONI
DEL MINISTERO DEL LAVORO LASCIARE LE LETTERE DI
ASSUNZIONI COME SONO

SEMPLIFICAZIONI SULLE LETTERE DI ASSUNZIONI COSA E' SCRITTO NELLA RELAZIONE AL DL 48/23.....

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.

ESONERO CONTRIBUZIONE A CARICO DIPENDENTIDOVE ERAVAMO RIMASTI DA 1.1.2023 → 31.12.2023

ART.1 COMMA 281 LEGGE 197/2022 + INPS NR. 7 24.1.2023 [circolare7](#)

La riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei dipendenti (**no DOMESTICO**) già introdotta nel 2022 (- 0,8% e poi -2%) era stata prorogata e potenziata nel 2023 come segue :

-2% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile **di 2.692 euro** per 13 mensilità ossia **34.996 euro annui** ; **RATEO 13^ non oltre 224€**

-3% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile **di 1.923 euro** per 13 mensilità ossia **24.999 euro annui** ; **RATEO 13^ non oltre 160€**

**VERIFICA NEL SINGOLO MESE DI PAGA (QUINDI POSSIBILE APPLICAZIONE TALORA DEL 2% o 3% o nessuna) .
NO APPLICAZIONE SU RESIDUI DI COMPETENZE FINE RAPPORTI CESSATI ENTRO 31.12.2023 + NO NEL 2024.**

ES. operaio metalmeccanica artigiana ha aliquota standard **di 9,19 %** che sarà ridotta :
a 7,19% (2.692 euro mese/ 34.996 annuo)
a 6,19% (1.923 euro mese/ 24.999 annuo)

LA NOVITA DEL 48/2023 DALLE PAGHE DI LUGLIO A DICEMBRE 2023

ART.39 DL 48/2023 + [INPS MESSAGGIO N.1932 DEL 24 MAGGIO 2023](#)

La riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei dipendenti (**no DOMESTICO**) già introdotta nel 2022 (- 0,8% e poi -2%) era stata prorogata e potenziata nel 2023 come segue :

-6% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile **di 2.692 euro** per 13 mensilità ossia **34.996 euro annui** ; **N.B. SULLA 13[^] RESTA IL -2%**

-7% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile **di 1.923 euro** per 13 mensilità ossia **24.999 euro annui** ; **N.B. SULLA 13[^] RESTA IL -3%**

VERIFICA NEL SINGOLO MESE DI PAGA.

NO APPLICAZIONE SU RESIDUI DI COMPETENZE FINE RAPPORTI CESSATI ENTRO 31.12.2023 + NO NEL 2024.

ES. operaio metalmeccanica artigiana ha aliquota standard **di 9,19 %** che sarà ridotta :

a 7,19% (2.692 euro mese/ 34.996 annuo)

a 6,19% (1.923 euro mese/ 24.999 annuo)

N.B. APPRENDISTA PROFESSIONALIZZANTE O DUALE

CHE HA UNO STANDARD 5,84 DA LUGLIO A DICEMBRE 2023 SARA' AZZERATA

ESONERO CONTRIBUZIONE A CARICO DIPENDENTI

ART.1 COMMA 281 LEGGE 197/2022 + INPS NR. 7 24.1.2023 [circolare7](#)



Si precisa, inoltre, che la norma in trattazione prevede espressamente che i massimali mensili di riferimento, pari a 2.692 euro (per la riduzione del 2%) e a 1.923 euro (per la riduzione del 3%), debbano essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (cfr., nel dettaglio, i successivi paragrafi 3.1 e 3.2).

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Esonero contributivo DL 48/2023

(1) non ha effetti penalizzanti sulla pensione, positivo ;

(2) aumenta però la base imponibile irpef quindi l'effetto sul netto si attenua, non positivo.

Qualche esempio lordo 1.300 mensile -7%

Retribuzione del mese di luglio 2023 senza esonero		1.300,00		
Contributo IVS	9,19%	119,47		
Imponibile fiscale		1.180,53		
Imposta lorda		272,06		
Detrazioni lav. dip.		255,69		
IRPEF netta			16,37	
Addizionali (ipotizzate)	2%		23,61	
		Totale netto	1.140,55	
Retribuzione del mese di Luglio 2023 con esonero		1.300,00		
Contributo IVS	2,19%	28,47	Minor trattenuta	91,00
Imponibile fiscale		1.271,53		
Imposta lorda		294,81		
Detrazioni lav. dip.		246,66	Minor detrazioni	9,02
IRPEF netta			Maggior IRPEF	31,77
Addizionali (ipotizzate)	2%	25,43	Maggior addizionali	1,82
		Totale netto	1.197,96	
		Maggior netto	57,41	
		Maggior netto rispetto a giugno	32,80	

Qualche esempio lordo 1.900 mensile -7%

Retribuzione del mese di luglio 2023 senza esonero		1.900,00		
Contributo IVS	9,19%	174,61		
Imponibile fiscale		1.725,39		
Imposta lorda		408,27		
Detrazioni lav. dip.		201,66		
IRPEF netta			206,62	
Addizionali (ipotizzate)	2%		34,51	
		Totale netto	1.484,27	
Retribuzione del mese di luglio 2023 con esonero		1.900,00		
Contributo IVS	2,19%	41,61	Minor trattenuta	133,00
Imponibile fiscale		1.858,39		
Imposta lorda		441,52		
Detrazioni lav. dip.		188,47	Minor detrazioni	13,19
IRPEF netta			Maggior IRPEF	46,44
Addizionali (ipotizzate)	2%		Maggior addizionali	2,66
		Totale netto	1.568,17	
		Maggior netto	83,90	
		Maggior netto rispetto a giugno	47,94	

Qualche esempio lordo 2.000 mensile -6%

Retribuzione del mese di luglio 2023 senza esonero		2.000,00		
Contributo IVS	9,19%	183,80		
Imponibile fiscale		1.816,20		
Imposta lorda		430,97		
Detrazioni lav. dip.		192,65		
IRPEF netta			238,32	
Addizionali (ipotizzate)	2%		36,32	
Totale netto		1.541,55		
Retribuzione del mese di luglio 2023 con esonero		2.000,00		
Contributo IVS	3,19%	63,80	Minor trattenuta	120,00
Imponibile fiscale		1.936,20		
Imposta lorda		460,97		
Detrazioni lav. dip.		180,75	Minor detrazioni	11,90
IRPEF netta			Maggior IRPEF	41,90
Addizionali (ipotizzate)	2%	38,72	Maggior addizionali	2,40
Totale netto		1.617,25		
Maggior netto		75,70		
Maggior netto rispetto a giugno		50,47	(a giugno applicato l'esonero del 2%)	

Qualche esempio lordo 2.650 mensile -6%

Retribuzione del mese di luglio 2023 senza esonero		2.650,00		
Contributo IVS	9,19%	243,54		
Imponibile fiscale		2.406,47		
Imposta lorda		603,80		
Detrazioni lav. dip.		135,41		
IRPEF netta		468,39		
Addizionali (ipotizzate)	2%	48,13		
		Totale netto	1.889,94	
Retribuzione del mese di luglio 2023 con esonero		2.650,00		
Contributo IVS	3,19%	84,54	Minor trattenuta	159,00
Imponibile fiscale		2.565,47		
Imposta lorda		659,45		
Detrazioni lav. dip.		120,45	Minor detrazioni	14,95
IRPEF netta		539,00	Maggior IRPEF	70,60
Addizionali (ipotizzate)	2%	51,31	Maggior addizionali	3,18
		Totale netto		
		Maggior netto	85,22	
		Maggior netto rispetto a giugno	56,81	

DOMANDA E OFFERTA SU BINARI PARALLELI

Record di giovani inattivi: mezzo milione ha una laurea

Confartigianato: 1,6 milioni di under 35 fuori dal mercato. Primato negativo dell'Italia anche per i Neet Assolavoro: 160mila contratti estivi

CINZIA ARENA
Milano

Sono ai nastri di partenza, ma restano fermi. Un giovane su quattro tra i 25 e i 34 anni è inattivo, cioè non cerca lavoro perché convinto di non trovare un'occupazione in linea con il suo percorso di studi e le sue aspettative. Un esercito di quasi 1,6 milioni di persone che non possono definirsi né disoccupati né inoccupati. Forse il termine corretto sarebbe "scoraggiati". La percentuale del 25,4% è la più alta in tutta Europa dove la media si ferma al 15%. L'allarme, l'ennesimo, arriva da un rapporto presentato ieri a Roma alla Convention annuale dei Giovani Imprenditori di **Confartigianato**. La situazione è peggiorata negli ultimi decenni: nel 2004 il tasso di inattività era il 21,9%. Il *gender gap* in questo caso è ai massimi livelli: le donne sono il 65,9% del totale. Tra gli inattivi in possesso di una laurea, che sono ben 468mila, i due terzi sono donne. Altrettanto sbilanciata la distribuzione territoriale: il 55,6% degli inattivi under 35 si concentra nel Mezzogiorno, dove il tasso sale al 37,7%.

Ma non è tutto. All'Italia spetta un altro primato negativo, quello dei *Neet*, giovani che non studiano e non lavorano. Alcuni sono anche inattivi, altri un lavoro lo cercano ma senza risultato, una parte ha abbandonato la scuola senza diplomarsi. Un serbatoio di 3 milioni di ragazzi tra i 15 e i 34 anni che per una buona parte coincide con quella degli inattivi mappati da **Confartigianato**. L'Eurostat ha diffuso ieri i dati relativi an-

che in questo caso allo scorso anno. L'Italia è prima nell'Eurozona (seconda nella Ue dietro alla Romania) con una percentuale del 19%, seguita da Grecia e Bulgaria, per la fascia d'età 15-29 anni. A fronte di una

media europea dell'11% in forte diminuzione rispetto ai livelli record toccati nel 2013 (16,1%). «I giovani», sottolinea Davide Peli, presidente dei Giovani Imprenditori di **Confartigianato** - sono il futuro del made in Italy. Ma 1,6 milioni di under 35 fuori dal mercato del lavoro rappresentano un assurdo "spreco", una vera e propria emergenza da affrontare rapidamente». Il rapporto analizza anche la situazione a livello regionale, con l'indice dei territori *youth-friendly* per impresa e lavoro. La Lombardia è la regione che offre ai giovani le condizioni migliori. Seguono poco distanti Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e Trentino Alto Adige. Maglia nera, invece, al Molise, insieme a Sardegna, Calabria, Sicilia e Basilicata. Tra le province il terreno più fertile è a Cuneo, seguita da Bergamo e Vicenza, le condizioni più difficili invece ad Isernia, Foggia e Vibo Valentia. L'Indice di

Confartigianato si basa su 13 indicatori che comprendono, oltre al tasso di occupazione, la presenza di giovani imprenditori, la collabo-

razione scuola-impresе, la diffusione dell'apprendistato, il saldo migratorio dei giovani verso l'estero o altre regioni. «Questa Italia "a diverse velocità" per l'ambiente che circonda i giovani è all'origine di un

nostro record negativo in Europa», conclude Peli.

Vista dalla parte delle aziende la situazione assume un'altra prospettiva. Il lavoro c'è, almeno in determinati settori ad alta specializzazione come ingegneria informatica, analisi dei dati ed esperti in controllo di gestione, o in ambito manifatturiero, dagli operai metalmeccanici a camerieri e bagnini.

Secondo una rilevazione di Assolavoro Datalab, l'osservatorio dell'associazione nazionale delle agenzie per il lavoro, entro luglio ci saranno oltre 160mila opportunità in somministrazione. Contratti a tempo o stagionali, soprattutto nel settore del turismo, ma con buone prospettive di riconferma. Il problema è proprio il disallineamento (il famoso *mis-match*) tra offerta e domanda. Tra il lavoro che c'è e quello che si vorrebbe non solo in termini di mansioni ma anche di retribuzioni e condizioni. Un aiuto per uscire da questa situazione di *impasse* che da anni ingessa il mercato del lavoro giovanile, arriva dalle cooperative che rappresentano uno strumento per ridurre le disuguaglianze e rimettere in moto l'ascensore sociale. Al festival dell'Economia di Trento, Anna Manca, presidente Commissione dirigenti cooperative e Confcooperative, ha parlato del ruolo che hanno le cooperative nel ridurre le disparità di genere, le donne rappresentano circa il 61% degli occupati con una presenza maggiore al Sud, ma anche di creare nuovi modelli occupazionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI UNDER 30 NEET

ART.27 D.L 48/2023

I datori di lavoro privati che assumono :

1. **Giovani che congiuntamente (A) alla data di assunzione no 30 anni (B) che non lavorino o studino – NEET- (C) sia registrata al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**
2. **quando** : dal 1.6.2023 → 31.12.2023
3. **come** : a tempo indeterminato anche apprendistato professionalizzante (no lavoro domestico)
4. **entità esonero**: incentivo pari al 60% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali
5. **cumulabilità esonero** : si es. U30 e U36 in questo caso si riduce al 20%
6. **durata esonero** : 12 mesi
7. **Istruzioni INPS** : si servono quindi non operativo
8. **Efficacia retroattiva da 1.6.2023 da quando si avrà operatività INPS**: si quindi «con cautela» e previo consulto ufficio paghe/area lavoro associativo
9. **Incremento netto occupazionale** : si ritiene che serva

Esonero giovani U30 NEET



LA DOMANDA VA' IN ORDINE CRONOLOGICO DI TRASMISSIONE ALL'INPS

La domanda per la fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa attraverso apposite procedure telematica dell'INPS (**si attendono istruzioni**) che **entro 5 giorni** fornisce una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo .

Il datore di lavoro che riceve la comunicazione INPS sulle risorse dev entro **il termine perentorio di 7 giorni** provvedere a stipulare l'assunzione e a comunicare per via telematica all'INPS gli estremi dell'avvenuta assunzione che dà titolo all'incentivo.

Incentivo spetta **in ordine cronologico** della domanda (non della data assunzione) 80 milioni euro per il 2023 ; 51,8 milioni per il 2024.

**CONSIGLIAMO IN ATTESA ISTRUZIONI INPS
DI FAR REGISTRARE I GIOVANI NEET UNDER
30 INDIVIDUATI PRIMA DI PROCEDERE AD
ASSUNZIONI E SEGUIRE LE ISTRUZIONI UFFICI
AREA LAVORO ASSOCIATIVI
E VALUTARE SEMPRE LORO ASSUNZIONE CON
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
CHE HA GIA' COSTO LAVORO MOLTO RIDOTTO VEDI SLIDE
DOPO**

<https://garanziagiovani.anpal.gov.it/aderisci>

I GIOVANI APPRENDISTI IN PROVINCIA DI TREVISO

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE								Apprendistato duale diploma/qualifica								
Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	VENETO	anno	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	VENETO
915	5.538	1.063	5.299	7.793	6.318	5.953	32.879	2016	11	86	24	55	124	117	59	476
1.004	6.668	1.311	6.251	9.784	7.768	7.222	40.008	2017	34	127	30	127	180	236	162	896
1.137	7.698	1.385	7.305	10.508	8.645	8.317	44.995	2018	31	133	33	228	192	216	207	1.040
1.188	7.727	1.440	7.332	11.238	9.082	8.001	46.008	2019	47	223	44	260	257	337	259	1.427
786	5.287	1.169	5.146	6.529	6.165	5.404	30.486	2020	23	107	34	132	145	206	171	818
1.057	7.453	1.428	6.807	9.663	8.396	7.803	42.607	2021	68	239	38	222	214	338	264	1.383
1.005	8.055	1.604	7.333	11.166	9.364	8.107	46.634	2022	63	294	48	286	217	364	275	1.547
16%								18%								

Vantaggio assumere in apprendistato 2023 v.31.3.2023

ESEMPLIFICAZIONE DEI RISPARMI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ASSUNZIONE DI UN GIOVANE fino a 29 ANNI

(MANSIONI OPERAIE 4° LIVELLO CCNL MECCANICA ARTIGIANO) -IMPRESA FINO A 9 ADDETTI-

CON APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE art.44 D.lgs.81/2015

PER FORMARE OPERAIO 4° LIV.	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	4° ANNO	5° ANNO	6° n.b. ANNO	COSTO DITTA SU 6 ANNI € 113.491
Retribuzione lorda	€ 13.986	€ 15.252	€ 16.421	€ 17.882	€ 19.137	€ 20.614	
INPS	€ 435	€ 703	€ 1.906	€ 2.076	€ 2.222	€ 2.393	
INAIL	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
FSBA	€ 63	€ 69	€ 74	€ 80	€ 86	€ 93	
IRAP	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Totale costo ditta	€ 14.484	€ 16.024	€ 18.401	€ 20.038	€ 21.445	€ 23.100	

n.b. art.47 c.7 d.lgs.81.2015 Inps circ.108/2018 se apprendista viene confermato alla fine del periodo formativo

+ 7° anno di sgravio (risparmio ulteriore 50%-c.106 dell'art. 1 legge n. 205/2017 -gapp- solo se alla conferma indeterminato il giovane non ha ancora compiuto i 30 anni)

solo se alla conferma indeterminato il giovane non ha ancora compiuto i 30 anni)

CON INDETERMINATO fino a 29 ANNI L.178/20 v.2023-GI36-

OPERAIO 4° LIVELLO	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	4° ANNO	5° ANNO	6° ANNO	COSTO DITTA SU 6 ANNI € 148.314
Retribuzione lorda	€ 20.614	€ 20.614	€ 20.614	€ 20.614	€ 20.614	€ 20.614	
INPS 100% Bonus 2023 U36	€ 0	€ 0	€ 0	€ 5.551	€ 5.551	€ 5.551	
INAIL	€ 1.237	€ 1.237	€ 1.237	€ 1.237	€ 1.237	€ 1.237	
FSBA	€ 93	€ 93	€ 93	€ 93	€ 93	€ 93	
IRAP	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Totale costo ditta	€ 21.943	€ 21.943	€ 21.943	€ 27.495	€ 27.495	€ 27.495	

RISPARMIO CON APPRENDISTATO = - € 34.823 (5.800€ annui)

ALTRI ASPETTI DA CONSIDERARE	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	TEMPO INDETERMINATO GIOVANE
GESTIONE DEL LICENZIAMENTO	<p>Nessun rischio di contenzioso a risolvere il rapporto alla fine del periodo formativo (es. alla fine dei 5 anni), qualora la formazione prevista sia stata realizzata correttamente.</p> <p>La legge prevede una speciale ipotesi di risoluzione alla fine del periodo formativo e il normale regime dei licenziamenti in caso di risoluzione anticipata.</p>	<p>Possibile un contenzioso da parte del lavoratore con reintegra o indennità del caso. <i>Il beneficio può essere revocato, con recupero di quanto già utilizzato, qualora intervenga (comma 12 art.1 L.178/20), nei 9 mesi successivi, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del giovane assunto o di un diverso lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica dell'assunto con l'esonero.</i></p>
FORMAZIONE SICUREZZA	<p>SI (8 o 12 o 16 ore a seconda settore) rimborsato ebav – gratuita edilcassa</p>	<p>SI (8 o 12 o 16 ore vedi settore) rimborsato ebav –gratis edilcassa</p>
GESTIONE FORMAZIONE OBBLIGATORIA	<p>TRASVERSALE ESTERNA DA 1.4.2023</p> <p>DGR 1316 del 28/10/2022 10 milioni di euro assunti dal 9.2021->12.2024 con fine periodo formativo dal 1.7.2023</p> <p>I corsi regionali gratuiti ed esterni alla ditta da frequentare, previa convocazione, nell'arco della intera vigenza del rapporto di lavoro (es. nei 3 o 5 anni di durata previsti dai CCNL applicati). La durata varia in base titolo di studio del giovane under 30 (mai corso over 30 percettori naspi) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 ore: assente o 3^a media (costo € 285*) - 40 ore: diploma secondario superiore (costo € 285*) selezionati solo se formati tutti i giovani con solo 3^amedia/nulla restano risorse - 0 ore: laurea - no corso -stato chiuso- <p>PROFESSIONALIZZANTE ON THE JOB ES.80h Certificazione formazione in ditta/lavorando EBAV (A61) prevede apposito rimborso e Edilcassa Veneto gratuita ove per certificare in ditta queste ore di formazione che si fanno lavorando on the job/cantiere in coerenza al Piano Formativo Individuale -PFI- da ccnl ci si affida per il tramite del proprio Mandamento a Confartigianato Formazione SRL 0422/43.32.50</p>	<p>NON PREVISTA</p> <p>salvo taluni CCNL es.24 ore Federmeccanica</p> <p>es.8 ore CCNL Area Meccanica Artigiana</p>

PAGARE DI PIU' GLI APPRENDISTI ? no superminimi; Si ai patti di fedeltà/durata minima
che vincolano durante il rapporto di apprendistato e fino alla fine del periodo formativo inserito in UNILAV ad un serrato rispetto del patto formativo (richiedibili agli uffici paghe/area lavoro dei Mandamenti Confartigianato) ; così è possibile aumentare la retribuzione degli apprendisti ove l'azienda voglia tutelarsi dal caso che il giovane, formato in tanti mesi di investimento formativo, abbandoni d'improvviso il datore di lavoro che gli insegna un "mestiere" per essere assunto a seguito di dimissioni volontarie da un altro datore di lavoro magari concorrente nello stesso settore e territorio; in tale caso la retribuzione aggiuntiva ai minimi da CCNL viene ripetuta al dimissionario dalle spettanze fine rapporto, etc.



RIPRISTINATO PER IL 2023 MA SOLO PER I GENITORI L'EROGABILITA' DI BUONI **FINO A 3.000 EURO** O IL RIMBORSO UTENZE DOMESTICHE



art.40 MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE
“non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di € 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'art.12 TUIR, 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”.

QUALI SONO LE FONTI DI LEGGE

WELFARE AZIENDALE BUONI /FRINGE BENEFIT 2023		BONUS CARBURANTE 2023 FINO A 200 €
<p>3.000 € DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO</p> <p>ART.40 DL 48/2023</p> <p><i>Circolare AdE n.35/E 4 novembre 2022</i></p>	<p>258,23 € DIPENDENTI NON CON FIGLI A CARICO</p> <p>Art.51 c.3 TUIR</p>	<p>art. 1, c. 1, D.L. n. 5/2023, convertito in Legge n.23. 10.3.2023 GU 15 marzo 2023,</p> <p>titolo di legittimazione che i datori di lavoro privati possono assegnare ai propri dipendenti per l'acquisto di carburante o per la ricarica dei veicoli elettrici.</p> <p>per il 2023- a differenza del 2022 – è prevista la rilevanza contributiva del bonus carburante e la sua concorrenza alla formazione della base imponibile previdenziale del dipendente beneficiario.</p> <p style="text-align: center;"><i>Circ. AdE n.27/E 14 luglio 2022 + interpello AdE n.15/2023</i></p>

I FIGLI PER ESSERE A CARICO (*...quindi poter erogare fino a 3.000 €*) DEL LAVORATORE DEVONO POSSEDERE UN REDDITO COMPLESSIVO NON SUPERIORE NEL MEDESIMO ANNO FISCALE (art. 12 TUIR) :

(A) NON SUPERIORE A 2.840,51 €

**(B) NON SUPERIORE A 4.000,00 € SE UNDER 24
a lordo degli oneri deducibili**

E AI LAVORATORI A CUI NON SI APPLICANO I 3.000 EURO

Per i lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le sopra indicate condizioni (avere figli con redditi non superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 per i figli under 24) **resta ferma l'applicazione dell'art. 51, c. 3, del TUIR, vale a dire esenzione (fiscale e contributiva) dei benefit ordinariamente imponibili (beni ceduti e servizi prestati) fino a € 258,23** (superare il limite comporta, come di consueto, rendere l'intero valore imponibile fiscalmente e contributivamente).



PER I 3.000 EURO nel 2023 SERVONO DUE COMUNICAZIONI

LA 1^ SEMPRE DA FARE

I lavoratori interessati per essere beneficiari dell'assegnazione fino a 3.000 euro, laddove voluta dal datore di lavoro, devono produrre una comunicazione al datore in cui indicano i codici fiscali e aggiungiamo noi confermano che i figli individuati hanno i redditi nei limiti dell'art.12 TUIR

LA 2^ SOLO NELLE IMPRESE CON >15 DIPENDENTI CON RSU

Sole se presenti le RSU perchè effettivamente elette tra i dipendenti (nel rispetto regole CCNL applicato e Protocollo nazionale del 1993 con CGIL,CISL,UIL) tali imprese **prima** di attivare queste erogazioni devono dare informativa alla RSU.

Per entrambe fac simili disponibili presso gli uffici area lavoro mandamentali

...DA CHIARIRE GLI EFFETTI CONTRIBUTIVI

L'art. 40 del decreto da convertire non specifica che l'esenzione aggiuntiva è posta ai sensi del Testo Unico delle imposte sui redditi.

Tale mancato ed esplicito riferimento non consente di essere certi della esenzione anche dalla base imponibile della contribuzione previdenziale.

Per questo sarà necessario un chiarimento anche in considerazione che la relazione tecnica allegata al decreto non prevede sul punto la previsione di minori entrate contributive.

CONFARTIGIANATO HA RICHIESTO ESENZIONE CONTRIBUTIVA E CHE ANCHE PER LAVORATORI SENZA FIGLI A CARICO SIA AUMENTATA LA SOGLIA DEI 258,23 L'ESENZIONE PER IL 2023

IL DATORE E' OBBLIGATO A RICONOSCERLI?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT CON LIMITE FINO 3.000 EURO O QUELLO FINO A 258,23	BONUS CARBURANTE CON LIMITE FINO A 200 EURO
<i>NO</i>	<i>NO</i>

art.51 e il comma 3 del TUIR DPR n.917/1986

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.....
2. Le deroghe sono : mense collettive; trasporto collettivo; abbonamenti trasporto locale ad personam; piani "***piani welfare evoluti***" con panieri di soluzione per finalità art.100 TUIR (m solo alla totalità dipendenti o classe omogenea) educazione-istruzione-ricreazione-assistenza-culto;servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare-frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali - per borse di studio a favore di familiari (es.figli); fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani/non autosufficienti; i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a dipendenti per prestazioni/ assicurazioni sulla non autosufficienza atti della vita quotidiana di familiari-*polizze long term care*-
3. ...omissis

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (258,23 € fino al 2019 → 516,46 € biennio covid 2020/2021 → 3.000 € fine del 2022); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, **riportanti un valore nominale.**

5- esenzione della trasferta.....

ART.51 COMMA 3 TUIR

Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9.

Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta **€ 258,23**; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

esempio datore vuole dare **800 euro netti**
come retribuzione ordinaria una tantum ad
personam direttamente nella busta paga senza
usare queste novità quanto gli costa?

1.500 euro*

perché diventa reddito da lavoro dipendente ed è quindi soggetto a contribuzione INPS, è base di calcolo per il premio INAIL, per il versamento di FSBA o CIGO o FIS e non essendo sorretto da un clausola collettiva di «omnicomprensività» diventa base di calcolo per 13[^]/14[^]/ratei ferie/permessi/TFR etc. ; il datore deve poi colmare il differenziale per la tassazione fiscale a carico lavoratore e la contribuzione carico dipendenti INPS ; quindi un controvalore lordo di non meno di 1.100 lordi aumenta il reddito annuo del lavoratore rischiando di fargli perdere altri benefici fiscali di legge legati ad esempio allo sfioramento della soglia 28.000 euro lordi annui (es. Trattamento Integrativo ex Bonus Renzi)*

**INDICATIVAMENTE*

Cosa si può dare ai lavoratori ?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 3.000 EURO 0 | 258,223

A. Buoni fisici o elettronici o su app tramite i quali il lavoratore acquista beni o servizi (es. beni carrello spesa supermercato, rifornimento carburanti, elettronica , telefonia, libri , etc.)

qui possibile **SUPPORTO** 

o acquisti in autonomia

B. Come a fine 2022 rimborsare in busta paga costo sostenuto per acqua/ luce/ gas/ utenze domestiche

BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO

Buoni fisici o elettronici esclusivamente vincolati a consentire ai dipendenti rifornimenti di ogni tipo di carburante : benzina/

diesel/GPL/metano/elettrico

qui possibile **SUPPORTO**



o acquisti in autonomia

FINO A QUANDO ?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 3.000 EURO o 258,23 EURO	BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO
<p data-bbox="262 711 957 764">SOLO ANNO FISCALE 2023</p> <p data-bbox="100 821 1125 1117">buoni o titoli analoghi vanno assegnati entro 12 gennaio 2024, è irrilevante quando saranno utilizzati/spesi</p> <p data-bbox="100 1166 1125 1349">n.b. per rimborso in busta paga utenze domestiche entro il cedolino di dicembre con bonifico da effettuare entro il 12 gennaio 2024</p>	<p data-bbox="1220 711 1915 764">SOLO ANNO FISCALE 2023</p> <p data-bbox="1186 870 1948 1247">buoni o titoli analoghi vanno assegnati entro 12 gennaio 2024, è irrilevante quando saranno utilizzati/spesi</p>

QUALI SONO I LAVORATORI DESTINATARI ?



WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 3.000 EURO o i 258,23	BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO
<p data-bbox="541 678 877 727">I DIPENDENTI</p> <p data-bbox="312 743 1104 784">anche apprendisti/apprendisti duali/TD/chiamata</p> <p data-bbox="233 841 1184 881">MA ANCHE ALTRI TITOLARI DI REDDITO ASSIMILATO</p> <p data-bbox="359 894 1062 930">di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis),</p> <p data-bbox="443 943 978 979">Es. stagisti ; Co.Co.Pro ; Co.Co.Co</p> <p data-bbox="102 1036 1314 1263"><i>anche amministratori con compenso ricorrendone le condizioni di legge vedi interpello AdE nr.10 del 25.1.2019; circolare AdE 15.62016, n. 28/E, paragrafo 3.1; interpello n. 954-1417/2016 della DC AdE ; interpello 13.12.2019 ADE nr.522;interpello AdE n.954-1417/2016 – n.b. verifica caso per caso presso ufficio paghe mandamentali-</i></p>	<p data-bbox="1423 678 1927 727">SOLO I DIPENDENTI</p> <p data-bbox="1430 792 1921 881">anche apprendisti/apprendisti duali/TD/chiamata</p> 

**SI POSSONO SCEGLIERE I LAVORATORI DESTINATARI
E STABILIRE L'AMMONTARE NEI LIMITI MASSIMI PREVISTI ?**

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT fino al LIMITE massimo di 3.000 EURO o 258,23 EURO	BONUS CARBURANTE fino al LIMITE massimo di 200 EURO
SI AD PERSONAM PG.4 CIRC.35/E	SI AD PERSONAM PAG.4 CIRC.27/E

E' SEMPRE POSSIBILE CHE SIANO UNA SOLUZIONE ALTERNATIVA, SE SCELTO DAL DATORE, DI PREMI DI RISULTATO GIA' COSTRUITI PER IL 2023 AI SENSI DEL DECRETO INTERMINISTERIALE LAVORO ECONOMIA DEL 25 MARZO 2016 SU BASE DI ACCORDO COLLETTIVI ANCHE TERRITORIALI COME IL NOSTRO

QUALI SONO I DATORI DI LAVORO DESTINATARI ?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 3.000 EURO 0 258,23 EURO	BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO
QUALUNQUE NEL SETTORE PRIVATO ANCHE NON IMPRESA (ditta individuale, società, ente no profit, associazioni ,etc.)	QUALUNQUE NEL SETTORE PRIVATO ANCHE NON IMPRESA (ditta individuale, società, ente no profit, associazioni, etc.)

.....ma si possono cumulare le soluzioni ?

Si perché sono agevolazioni diverse e autonome fondate su due diverse fonti legislative da richiamare quando si usano nei cedolini e nei vari giustificativi

Per poter fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina ed un valore di euro 3.000 o euro 258,23 per l'insieme degli altri beni e servizi (*compresi eventuali ulteriori buoni benzina*) e/o per le somme erogate o rimborsate in busta paga per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale effettivamente sostenute dal lavoratore o suo familiare .

Fonti Agenzia Entrate attuali in attesa di conferma per il 2023 :

- pagina 7 circolare 27/E sul bonus carburante 200 euro –
- Pagina 9 circolare 35/E su welfare 3.000 euro-

 Confartigianato

..... come si cumulano le soluzioni ?

Esempi

1- un lavoratore può ricevere 200 euro di buoni benzina su fonte L.23/2023 e 3.000 euro di buono benzina su fonte DL 48/2023 perché genitore con figli a carico per un totale di 3.200 euro ?

Risposta su base AdE 2022 è Sì

2- un lavoratore può ricevere un totale di 3.200 euro così suddiviso ? :

- 200 euro in buoni benzina L.23/2023 ,
- 1.500 euro di altri buoni d'acquisto di svariati beni benzina compresa-DL 48/2023
- 1.500 euro di rimborso in busta paga utenze domestiche – DL 48/2023

Risposta su base AdE 2022 Sì

Importante è che nelle buste paghe/LUL del mese di regolazione / nella fatture di acquisto dei buoni / nei vari giustificativi si descrivano con indicazioni analitiche e separate le diverse fonte di legge di riferimento a cui si riferiscono, questo avrà sulle CU ai lavoratori beneficiari

....E SE SI SUPERANO LE SOGLIE STABILITE ?

WELFARE AZIENDALE
FRINGE LIMITE 3.000 o 258,23 EURO

SI APPLICA IL 51 C.3 TUIR
IN SEDE DI CONGUAGLIO FISCALE DI FINE
ANNO IL DATORE DI LAVORO DEVE
ASSOGGETTARE A TASSAZIONE (e quindi
contribuzione come normale retribuzione)
L'INTERO IMPORTO CORRISPOSTO VALE A
DIRE ANCHE LA QUOTA DI VALORE
INFERIORE A PARTIRE DA 1€ AL LIMITE DI
3.000€ O 258,23

BONUS CARBURANTE
LIMITE 200 EURO

SI APPLICA IL 51 C.3 TUIR
IN SEDE DI CONGUAGLIO FISCALE DI
FINE ANNO IL DATORE DI LAVORO DEVE
ASSOGGETTARE A TASSAZIONE (e
quindi contribuzione come normale
retribuzione) L'INTERO IMPORTO
CORRISPOSTO VALE A DIRE ANCHE LA
QUOTA DI VALORE INFERIORE AL
MEDESIMO LIMITE DI 200 €

ATTENZIONE (1) NELLA SOGLIA INCIDONO ANCHE ALTRI FRINGE SE ASSEGNATI : AUTO USO
PROMISCUO,ABITAZIONE,PRESTITI INTERESSI (2) VERIFICARE I P.TIME CON DOPPI LAVORI o ASSUNTI IN
CORSO D'ANNO CHE NON ABBIANO GIA' RICEVUTO MEDESIME SOLUZIONI DA ALTRO O PRECEDENTE DATORE;

....E SE APPLICO IL CCNL FEDERMECCANICA CON I FLEXIBLE BENEFITS DA 200€ accordo 20.4.2021?

WELFARE AZIENDALE FRINGE LIMITE 3.000 o 258,23 EURO	BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO
TALE DATORE IMPUTERA' I 200 € DA CCNL O QUOTA PARTE IN QUESTA FONTE NORMATIVA E AGIRA' SULLA DIFFERENZA RIMASTA ESIGIBILE/FRUIBILE	TALE DATORE IMPUTERA' I 200 € DA CCNL IN QUESTA FONTE NORMATIVA E AGIRA' SULLA DIFFERENZA; CHE SARA' ZERO SE HA GIA' IMPUTATO PER TUTTI I 200 EURO PREVISTI DA CCNL ATTENZIONE QUI c'e' COSTO LAVORO PER I CONTRIBUTI INPS

...QUANTO SI PUO' DEDURRE DAL REDDITO DI IMPRESA / DALLE TASSE ?

WELFARE AZIENDALE FRINGE BENEFIT LIMITE 258,23 o i 3.000 EURO	BONUS CARBURANTE LIMITE 200 EURO
AI SENSI DELL' ART.95 DEL TUIR TUTTO /INTEGRALMENTE	AI SENSI DELL' ART.95 DEL TUIR TUTTO /INTEGRALMENTE

ART. 95 SPESE PER PRESTAZIONI DI LAVORO

**Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella
determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro
o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori.**

...3.000 euro l'allargamento alle utenze domestiche

1-E' possibile erogare somme o rimborsarle direttamente in busta paga ai loro dipendenti per il pagamento di utenze domestiche di bollette acqua, elettricità, gas ;

2- Le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti sulla base di un idoneo titolo dal dipendente ma anche dal coniuge o figli o dai suoi familiari se conviventi ad esempio anche fratelli, sorelle, genitori, genero, nuore, nonni, nonne (art.12 TUIR) e se ne hanno effettivamente sostenuto le spese;

3- Rientrano anche le utenze intestate al condominio solo se ripartite fra i condomini e per le quali è previsto una forma di addebito analitico riconducibile al lavoratore che le paga o ai suo familiari che le pagano

...3.000 euro allargamento alle utenze domestiche

Due le modalità per il datore di lavoro per acquisire i giustificativi che legittimano a mettere in busta paga i rimborsi:

(1) Acquisisce dal lavoratore e conserva, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR; acquisire bollette/fatture/ ; capire immobile ; rapporti di parentela / etc . Questa è un'operazione da gestire nel rispetto della privacy regolamento (UE) 2016/679; acquisire fatture con estremi ,riferibilità a consumi 2022 .

(2) acquisisce dal dipendente una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, DPR 445/2000 (*fac simile in via di elaborazione disponibile a breve presso gli uffici area lavoro mandamentali*) con la quale attesta di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, che riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero, la data e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto di parentela intercorrente con quest'ultimo ai sensi dell'art.12 TUIR), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento , che i consumi pagati riguardino l'anno 2022. Onere di conservazione originali citati al lavoratore.

In ogni caso (sia che il datore scelga la soluzione 1 o 2), al fine di evitare che un lavoratore fruisca più volte a fronte medesime spese per utenze domestiche, il datore di lavoro acquisisce anche un'altra dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Ammesse anche più fatture per trovare la capienza di rimborso, anche se intestate a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore.

Punto 2.1. pag. 6circ.35 E

..... E SE OFFRIAMO AL LAVORATORE DI CONVERTIRE UN PREMIO DI RISULTATO* DETASSATO ?



Nell'ambito dei premi di risultato*, qualora il valore dei beni ceduti (ivi inclusi quelli relativi al *bonus* carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sia di importo superiore ai rispettivi (e distinti) limiti fissati dalle due norme in commento (3.000 € o 200 €) ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria e non che la parte eccedente di buono viene tassata al 10% come diceva la circolare 27/E di Luglio.

Esempio premio lordo di 1.000 euro se il datore lo ha previsto allora il dipendente potrà richiederne la parziale conversione in 200 euro in buono carburante e 3.000 in altri buoni o rimborsi utenze domestiche (fonte Decreto aiuti bis + quater) i restanti 200 euro lordi restano in busta paga tassati al 10%.

Per analisi specifica del tema vedere anche la [RISOLUZIONE AdE nr.55 del 25 Settembre 2020](#)

** Intendiamo quelli fondati su una cornice di contrattazione collettiva (come l'accordo veneto artigianato PMI del 2022 con la commissione provinciale o un contratto collettivo aziendale firmato con cgil cisl o uil); dove sono realizzati dalla ditta gli obiettivi migliorativi di performance prevista dagli indicatori usati nell'accordo ; con deposito accordo per premio nel portale ML; con premi per max 3.000 lordi annui a dipendente ; con aliquota fiscale ridotta al 10% ma solo per CU anno precedente fino a 80 mila....*



PREMI DI RISULTATO DETASSATI NEL 2023 AL 5%

ART.1 COMMA 63 LEGGE 197/2022

VIENE RIDOTTO DAL 10% AL 5% LA TASSAZIONE CARICO DIPENDENTE CIFRE LORDE EROGATE A TITOLO DI PREMIO DI RISULTATO

segue esempio puramente indicativo con premio 1.000 € annui a favore di un dipendente con ral maggiore di 35.000

NETTO PREMIO RISULTATO AL DIPENDENTE	
esempio importo lordo premio	1.000 €
contributi inps carico operaio	9,19%
imponibile	908 €
netto al dipendente 2023 (con 5%)	863 €
netto al dipendente 2022 (con 10%)	817 €
aumento netto 2023	45 €
COSTO DATORE DI LAVORO PREMIO RISULTATO	
costo 2022 datore artigiano	1.340 €
costo 2023 datore artigiano	1.340 €

Cosa serve per introdurre un P.D.R. (rivolgersi ufficio paghe mandamento) :

- (1) importo max 3.000 euro annui ;dip con ral max a.p. 80.000 lordi annui
- (2) accordo con sindacato; le imprese artigiane e le associate di ogni natura possono applicare l'interconfederale veneto per **il 2023** tramite commissione provinciale presso CIMT e deposito istanza adesione aziendale ad accordo territoriale nel portale cliclavoro;
- (3) serve per introdurlo contattare uffici paghe associativi nei primi mesi del 2023 perché serve un periodo congruo di confronto che non sia già «*noto/esaurito*» esempio migliorare incrementando il rapporto tra fatturato/numero dipendenti del 2022 con quello del 2023.....;
- (4) individuare uno o più indicatori tra quelli del DM 2016 ;

PREMI DI RISULTATO DETASSATI AL 5%

Normativa Decreto Interministeriale 25.3.2016

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

1) Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	11) Modifiche ai regimi di orario	<input type="checkbox"/>
2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/>	12) rapporto costi effettivi/costi previsti	<input type="checkbox"/>
3) MOL/VA di bilancio	<input type="checkbox"/>	13) Riduzione assenteismo	<input type="checkbox"/>
4) Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	14) n. brevetti depositati	<input type="checkbox"/>
5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/>	15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti	<input type="checkbox"/>
6) Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/>	16) Riduzione dei consumi energetici	<input type="checkbox"/>
7) % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/>	17) Riduzione numero infortuni	<input type="checkbox"/>
8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/>	18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz	<input type="checkbox"/>
9) Modifiche organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	19) Riduzione tempi di commessa	<input type="checkbox"/>
10) Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/>	20) Altro (indicare)	<input type="checkbox"/>

PCTO – STAGE STUDENTI IN DITTA PER SCUOLA LAVORO ARRIVA FINALMENTE LA TUTELA INAIL DAL 5.5.2023



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Art. 18

L'art. 18 del D.L. n. 48/2023 dispone l'estensione sperimentale della tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (al fine di valutarne l'impatto) nei termini che seguono:

«1. Allo scopo di valutare l'impatto dell'estensione della tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti, esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione di cui all'articolo 1, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

2. Ai fini dell'applicazione della previsione di cui al comma 1, sono compresi nell'assicurazione, se non già previsti dall'articolo 4, comma 1, n. 5, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, le seguenti categorie:

- a) il personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS Academy) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- b) gli esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
- c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- d) il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) gli istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;

**ATTENZIONE ALLE
IMPRESSE CHE
OSPITANO GRATIS
STUDENTI
AGGIORNARE
SEMPRE DVR; FARE
VISITA MEDICA;
DARE I DPI; FARE LA
FORMAZIONE
+ VERIFICARE
ASSICURAZIONI
PRIVATE SU
INFORTUNIO IN
ITINERE NON
COPERTO INAIL**

...emendamenti richiesti dalle Associazioni Artigiane per effettivo ingresso in sicurezza degli studenti con i PCTO o stage di studenti gratuiti



**PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO:
proposte in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

Premessa

Le scriventi Organizzazioni ritengono, in primo luogo, importante ribadire come lo strumento dell'alternanza scuola – lavoro rivesta una fondamentale importanza per favorire l'avvicinamento al mondo del lavoro di giovani ragazzi e ragazze, colmando il *gap* fra “sapere” e “saper fare”: un connubio particolarmente rilevante per l'acquisizione delle competenze nel comparto dell'Artigianato e della microimpresa.

...emendamenti richiesti dalle Associazioni Artigiane per effettivo ingresso in sicurezza degli studenti con i PCTO-stage gratuiti-



4. Introdurre una comunicazione preventiva semplificata di inizio alternanza

Le Associazioni di categoria, cui normalmente è affidata da parte delle imprese l'esecuzione degli adempimenti in materia di lavoro, possono utilmente affiancare le imprese stesse nella gestione degli adempimenti prodromici all'attivazione dei percorsi di alternanza, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro.

In tale direzione, sulla scorta di quanto previsto per l'attivazione dei tirocini extracurricolari, si propone di **introdurre una specifica comunicazione preventiva di "inizio alternanza"**, a cura del datore di lavoro, da effettuarsi entro il giorno antecedente a quello di inizio del percorso, con il supporto delle Associazioni di categoria e/o delle rispettive società di servizi: **una comunicazione semplificata nelle informazioni** richieste, che non ponga a carico delle imprese un ulteriore complicato onere burocratico-amministrativo.

Una comunicazione di questo tipo consentirebbe, pertanto, alle **Associazioni di categoria di assistere le imprese nella preventiva valutazione e verifica dei principali aspetti relativi alla salute e sicurezza**: formazione e informazione; sorveglianza sanitaria, se prevista; DVR; DPI; preposto; polizze assicurative.

È utile evidenziare che la finalità di questa comunicazione non vuole essere quella di introdurre un nuovo adempimento documentale, quanto piuttosto quella di focalizzare l'attenzione su tali profili in una **fase ex ante rispetto all'inizio del percorso e adottando, quindi, una prospettiva di prevenzione** del rischio.

se i giovani entrano in ditta con apprendistato duale essendo lo studente già un dipendente ogni aspetto di rischio è già preventivamente considerato e pienamente gestito a tutela anche del datore

**Iscrizioni a.s. 2023/24 - Le scelte dei frequentanti le classi
Dati provvisori al 1 febbraio 2023**

	Valori assoluti a.s. 2023/24				Totale
	Licei	Istituti Tecnici	Istituti Professionali - percorsi quinquennali	percorsi triennali IeFP presso IP	
Belluno	650	492	255	5	1.402
Padova	3.656	3.100	803	28	7.587
Rovigo	793	752	312	6	1.863
Treviso	3.253	2.776	1.303	88	7.420
Venezia	3.180	2.240	761	39	6.220
Verona	3.487	2.677	834	67	7.065
Vicenza	3.271	3.298	1.285	26	7.880
Veneto	18.290	15.335	5.553	259	39.437

$$1.303 + 88 = 1.391 \text{ vs } 7.420$$

Sono solo il 18% gli studenti della Provincia di Treviso che finite le medie si sono iscritti a indirizzi professionali per lavorare nel manifatturiero/ sistema casa per l'a.s.2023/2024

TABELLA DI CONFRONTO TESTO UNICO SICUREZZA PRIMA E DOPO DL 4 MAGGIO 2023 N.48

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81	Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 Integrato con le modifiche dell'articolo 14 del Decreto-Legge del 4 maggio 2023 n. 48
<p style="text-align: center;">Articolo 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente</p> <p>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:</p> <p>a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;</p> <p>b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;</p>

- novità in materia di sicurezza sul lavoro

• novità in materia di sicurezza sul lavoro

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;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le

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 provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV;**
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le

• novità in materia di sicurezza sul lavoro

<p>Articolo 25 Obblighi del medico competente</p>	<p>Articolo 25 Obblighi del medico competente</p>
<p>d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n.196, e con salvaguardia del segreto professionale;</p> <p>e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;</p>	<p>d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n.196, e con salvaguardia del segreto professionale;</p> <p>e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;</p>
<p>f) Lettera soppressa dall'art. 15 del D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106</p>	<p>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;</p>
<p>g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p>	<p>g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p>

Articolo 25
Obblighi del medico competente

Articolo 25
Obblighi del medico competente

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.

Articolo 72
Obblighi dei noleggiatori
e dei concedenti in uso

Articolo 72
Obblighi dei noleggiatori
e dei concedenti in uso

1. Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio al di fuori della disciplina di cui all'articolo 70, comma 1, attesta, sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

1. Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio al di fuori della disciplina di cui all'articolo 70, comma 1, attesta, sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

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. **Dovrà** altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che **riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati** conformemente alle disposizioni del presente Titolo e, **ove si tratti di attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.**

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 per l'utilizzo.**

• novità in materia di sicurezza sul lavoro

• novità in materia di sicurezza sul lavoro

Articolo 73
Informazione, formazione e addestramento

3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

Articolo 73
Informazione, formazione e addestramento

3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

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.

Nel corso dell'incontro si tratterà anche dell'importante scadenza del prossimo **24 Agosto** prevista dal **Regolamento (UE) 2020/1149** per adempiere ai nuovi obblighi formativi di lavoratori, titolari, soci, collaboratori e lavoratori autonomi che nella loro attività lavorativa trattino con i **di-isocianati**. La mancata formazione in materia sarà sanzionata con un'ammenda da 40.000 a 150.000 Euro.



Scopri i corsi per mettersi a norma entro il 24 Agosto al link sotto o chiamaci 0422/433250 o 0422/433000

<https://confartigianatomarcatrevigiana.it/nuovo-obbligo-formativo-in-materia-di-diisocianati-decorrenza-24-08-2023/>

DI-ISOCIANATI



IMPORTANTE: CHI DEVE ESSERE FORMATO

- 1.lavoratori dipendenti ed equiparabili (es. stage; studenti in PCTO,COCOCO)
- 2.titolari, soci e collaboratori di imprese datrici di lavoro che svolgendo effettivamente attività lavorative/produktive entrino anche solo occasionalmente in contatto con i DI-ISOCIANATI;
- 3.lavoratori artigiani o autonomi senza dipendenti che svolgendo effettivamente attività lavorative/produktive entrino anche solo occasionalmente in contatto con i DI-ISOCIANATI;

La mancata formazione è **sanzionata** :
con un'ammenda da 40.000,00 a 150.000,00 Euro.

SOLUZIONE ALTERNATIVA AI CORSI DI FORMAZIONE

Prima di valutare l'iscrizione ai Corsi di Formazione che Confartigianato Marca Trevigiana Formazione srl offrirà, è necessario che tutti coloro che utilizzano prodotti contenenti diisocianati in concentrazione superiore a 0,1% in peso (perchè chi usa prodotti che contengono diisocianati in concentrazione inferiore a 0,1% non ha l'obbligo di formazione), devono fare una valutazione sulla possibilità di sostituirli con prodotti alternativi.

PER INFORMAZIONI SU COME GESTIRE LE NOVITA' DEL DL 48/2023

**RIVOLGERSI AGLI UFFICI AREA LAVORO / PAGHE DI CONFARTIGIANATO MARCA
TREVIGIANA**

PRESSO OGNI NOSTRA SEDE MANDAMENTALE

ANCHE PER CONOSCERE LE CONDIZIONI

**DI ACCESSO CON I PROPRI LAVORATORI DI TICKET RESTAURANT E BUONI
ACQUISTI ENDERED**

COME RISERVATE AI NOSTRI ASSOCIATI

PER LE NOVITA' SICUREZZA AI RELATIVI UFFICI MANDAMENTALI



0422 43.33.00



CONFARTIGIANATO IMPRESE MARCA TREVIGIANA

Piazza delle Istituzioni, 34/A - 31100 Treviso / t. 0422 433300 / f. 0422 433300
info.prov@confartigianatomarcatrevisiana.it / www.confartigianatomarcatrevisiana.it
Facebook: confartigianatoimpresemarcatrevigiana

ASOLOMONTEBELLUNA

Via Strada Muson, 2/B - 31011 Asolo / t. 0423 5277 / f. 0423 524138
info@am.confart.tv / www.confartigianatoasolomontebelluna.it

MONTEBELLUNA	Via G. di Vittorio, 1	t. 0423 5277
CORNUDA	P.zza Carlo Alberto Dalla Chiesa, 17	t. 0423 5277
GIAVERA	Piazza U. Bacilieri, 18/2	t. 0423 5277
S. ZENONE	Via G. Marconi, 17	t. 0423 5277
TREVIGNANO	Via Mazzini, 35	t. 0423 5277
PIEVE DEL GRAPPA	Via S. Antonio, 4 loc. Crespano	t. 0423 5277

CASTELFRANCO VENETO

Borgo Treviso, 164/E - 31033 Castelfranco Veneto / t. 0423 7317 / f. 0423 7317
info@cf.confart.tv / www.confartigianatocastelfranco.it

LORIA	Via Roma, 62	t. 0423 456227
RESANA	Via Martiri della Libertà 34/C	t. 0423 715120
RIESE PIO X	Via Giorgione, 16/A	t. 0423 750230
VEDELAGO	Via F. Crispi, 17	t. 0423 401020

CONEGLIANO

Viale Italia, 259 - 31015 Conegliano / t. 0438 1710400 / f. 0438 17150450
info@co.artigianato.org / www.confartigianatoservizi.com

GAIARINE	Via Vizza, 49	t. 0438 1710400
GODEGA S. URBANO	Via Nazionale, 8 / int.2	t. 0438 1710400
PIEVE DI SOLIGO	Via Mira, 20/9	t. 0438 1710400
PONTE DELLA PRIULA	Via IV Novembre, 79	t. 0438 1710400

ODERZO-MOTTA

Via dei Mosaici, 8 - 31046 Oderzo / t. 0422 2071 / f. 0422 207299
info@confartigiana toservizi.it / www.confartigianatoservizi.it

MOTTA DI LIVENZA	Viale Stazione, 11	t. 0422 207225
-------------------------	--------------------	----------------

TREVISO

Via Rosa Zalivani, 2 - 31100 Treviso / t. 0422 2111 / f. 0422 582460
info.tv@confartigianatotreviso.it / www.confartigianatotreviso.it

MOGLIANO VENETO	Via degli Alpini, 4/2	t. 041 5900644
PAESE	Vicolo Verdi, 3	t. 0422 450179
S. BIAGIO DI C.	Via Postumia Centro, 130	t. 0422 796248
VILLORBA	Vicolo 3 Cime, 24/2-3 Località Venturali	t. 0422 92781

VITTORIO VENETO

Via Leonardo Da Vinci, 76 - 31029 Vittorio Veneto / t. 0438 553582 / c. 339
info@confartigianatovittorioveneto.it / www.confartigianatovittorioveneto.it

CORDIGNANO	Via G. Leopardi, 15	t. 0438 999078
FOLLINA	Piazza IV Novembre, 20	t. 0438 971746