

## **IL DECRETO-LEGGE N. 48 DEL 2023: INCLUSIONE SOCIALE E ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO**

Presentato in Consiglio dei Ministri il 1° maggio, con un'enfasi mediatica apparsa subito decisamente sproporzionata rispetto alla rilevanza e alla qualità del suo contenuto, il **decreto-legge n. 48 del 2023**, recante **“Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”** è stato approvato dal Senato il 22 giugno 2023 e dalla Camera dei deputati il 29 giugno.

I quattro fondamentali ambiti di intervento del provvedimento riguardano: l'istituzione di **un nuovo strumento di contrasto alla povertà**; la **sicurezza** e la **salute sui luoghi di lavoro** in relazione anche ai **percorsi formativi scuola-lavoro**; il **mercato del lavoro** e in particolare l'espansione della possibilità di utilizzare **contratti a termine**; la **riduzione del cuneo fiscale** lato lavoratore.

Nel complesso, si tratta di un insieme di **misure non sempre coordinate tra loro** e soprattutto figlie di un'impostazione di fondo che tende in modo chiaro a **diminuire il sostegno a chi si trova in condizioni di povertà e le tutele per i lavoratori**, penalizzando in particolare i giovani e le donne e chi si trova in una situazione di maggiore fragilità perché rientrante in settori dove le condizioni economiche e normative offrono meno garanzie.

Davvero si può dire che **mai**, come per questo decreto, **titolo fu più sbagliato**: invece di favorire l'inclusione sociale e il lavoro, si finirà per produrre l'esatto contrario: **umentare la marginalità e l'esclusione e moltiplicare il lavoro povero e precario**.

Rispetto al primo dei quattro ambiti sopra citati, **l'Italia è l'unico Paese** che, grazie a questo Governo, si ritroverà **privo di una misura di contrasto alla povertà di tipo universale**, dato che l'Assegno di inclusione, a differenza del nostro Reddito di inclusione e poi del Reddito di cittadinanza – che con tutti i suoi limiti ha contribuito a garantire la tenuta sociale durante la pandemia – non può certo essere definito tale.

L'Assegno d'inclusione prevede infatti una misura categoriale destinata alle **famiglie in povertà** nelle quali siano presenti **minori, disabili** o persone con **almeno 60 anni**, avanzando così verso una **nuova frontiera della disuguaglianza**: l'adozione di **politiche ineguali** nei confronti di persone che si trovano in **uguale condizione di difficoltà economica**.

Il risultato è che la **platea dei beneficiari** sarà quasi **dimezzata**: circa 400 mila nuclei familiari che prima ricevevano un sostegno ne resteranno privi. E in un terzo dei casi, **non perché** in presenza di persone **“occupabili”** – concetto che dovrebbe tener conto delle esperienze di lavoro passate, alle caratteristiche psicofisiche, al contesto sociale dove si nasce e si vive – **ma per mancanza di requisiti familiari**. Anche se, quanto a reddito e situazione patrimoniale, si è comunque in condizione di povertà.

È come se si dividessero i **poveri** tra **“meritevoli”**, che hanno minori o non autosufficienti a carico, e **“non meritevoli”**, che non hanno invece questi carichi. Con l'implicito ma chiaro retro-pensiero che se qualcuno è in età di lavoro e non lo fa, è solo colpa sua. E con una evidente **concezione della povertà come colpa da espiare** e non come un'ingiustizia da combattere.

Detto che gli **interventi** riguardanti la tutela della **salute** e della **sicurezza sui luoghi di lavoro** sono davvero **minimi** e perciò **insufficienti** ad affrontare quella che è una vera e propria emergenza nazionale, che dire delle misure introdotte sui **contratti a termine**, che vanno esattamente in **senso contrario** rispetto al **contrasto alla precarietà**?

È Bankitalia a dire che la **quota di giovani** che resta **precaria anche dopo cinque anni** è del **20 per cento** e che i contratti a termine riguardano oltre **3 milioni di persone**. Di fronte a questo, il Governo invece di adoperarsi per invertire la rotta mantiene le prerogative esistenti e anzi amplia le maglie, fino a consentire, **in assenza di contrattazione**, di far definire la **causale fra le parti**, senza tener conto dell'evidente diversità di potere contrattuale in campo. Come può il giovane precario, che spera in un rinnovo, avere lo stesso potere contrattuale del suo datore di lavoro, che il rinnovo lo decide? Di fatto siamo di fronte a una vera e propria **liberalizzazione dei contratti a termine**, che potranno avere una **durata massima di 24 mesi** e non più di 12 mesi. Così come va in questo senso la continua **elevazione del limite economico**, portato a 15 mila euro annui, dei **voucher** in alcuni settori.

Insomma, in un quadro di **disuguaglianze crescenti**, di **bassa qualità del lavoro**, di **nuova insicurezza per i giovani** e i meno giovani, il Governo, come ha sottolineato la [deputata del PD-IDP Chiara Gribaudo](#) nella sua dichiarazione di voto sulla fiducia, **“si dimostra forte con i deboli e debole con i forti”** e continua **“a precarizzare il mercato del lavoro**, per spingere i lavoratori ad accettare stipendi più bassi e contratti con meno tutele”.

Quanto al tanto sbandierato **taglio del cuneo fiscale**, non può certo essere considerato un dettaglio, ma l'aspetto centrale che porta ad esprimere anche qui un giudizio negativo, il fatto che **non è stato fatto in modo strutturale**, cioè in modo permanente, ma ci si è limitati a prevederlo con una scadenza ravvicinata, fino alla fine di quest'anno. Considerando poi che anche più nel merito il taglio è **totalmente insufficiente rispetto all'impatto sui salari**, la conclusione viene da sé: **il costo del lavoro diminuisce, ma di poco, per pochi e per poco**.

Anche su questo noi **abbiamo avanzato proposte ed emendamenti**, sia al Senato sia alla Camera, per rendere il taglio strutturale, ma nonostante avessimo indicato

*anche le coperture necessarie, come sempre o quasi la maggioranza e il Governo **non hanno ritenuto di ascoltare la voce dell'opposizione.***

*Aggiungiamo poi il fatto che oltre a tutto ciò che di sbagliato questo decreto contiene, c'è un **lungo elenco di questioni cruciali** che non vengono **nemmeno affrontate**: il tema dei salari, a partire dal **salario minimo**; il rinnovo dei **contratti collettivi nazionali**; le misure da adottare per tutelare i lavoratori in caso di **delocalizzazione**; vere ed efficaci **politiche attive**; la **trasparenza nei rapporti di lavoro** e gli algoritmi nelle piattaforme; il potenziamento dei centri per l'impiego; il **potenziamento del welfare aziendale**; il ripristino di **Opzione donna**.*

*Detto che tutto ciò ha portato ovviamente il Gruppo del **PD-IDP** ad esprimere un **voto convintamente negativo** su un provvedimento che il nostro deputato Arturo Scotto, nella sua dichiarazione di voto finale, ha definito "un concentrato di cinismo sociale, un incoraggiamento all'espansione del lavoro nero, una spintarella all'evasione contributiva, un colpo secco al sindacato e un manifesto carico di arroganza nei confronti della parte più debole del Paese", ecco le **principali misure** in esso contenute.*

*Per ulteriori approfondimenti si rinvia ai lavori parlamentari del disegno di legge del Governo "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" (approvato dal Senato) [AC 1238](#) e ai relativi [dossier](#) dei Servizi Studi della Camera e del Senato.*

*Assegnato alla XI Commissione Lavoro.*

*Interventi in discussione generale dei deputati del PD-IDP:*

*[Federico Fornaro](#) – [Maria Cecilia Guerra](#) – [Claudio Stefanazzi](#) – [Gianni Cuperlo](#) – [Marco Sarracino](#) – [Valentina Ghio](#) – [Chiara Gribaudo](#) – [Emiliano Fossi](#) – [Ouidad Bakkali](#).*

*Dichiarazione di voto sulla questione di fiducia di [Chiara Gribaudo](#).*

*Dichiarazione di voto finale di [Arturo Scotto](#).*

## **ASSEGNO DI INCLUSIONE (ART. 1)**

Si prevede l'istituzione, dal **1° gennaio 2024**, di un **Assegno di inclusione**, come misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. L'accesso all'Assegno è condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

## **BENEFICIARI (ART. 2)**

Per quanto riguarda la platea dei **beneficiari** dell'Assegno di l'inclusione, si individuano una serie di requisiti il cui possesso consente l'accesso al beneficio e si regolano i rapporti con altri strumenti di sostegno al reddito. In particolare, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare si prevede il riconoscimento del beneficio a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di **nuclei familiari con disabilità**, come definita dal regolamento di cui al Dpcm, n. 1591 del 5 dicembre 2013, nonché dei componenti **minorenni** o con **almeno sessant'anni** di età. Per l'accesso al beneficio devono concorrere, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata di fruizione del beneficio, **diversi requisiti**, con riferimento alla **cittadinanza**, alla **residenza** e al **soggiorno**, alla **condizione economica**, al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita, alla **mancata sottoposizione a misura cautelare personale**, a misura di **prevenzione**, e alla mancanza di **sentenze definitive di condanna**.

## **BENEFICIO ECONOMICO (ART. 3)**

Si provvede a disciplinare le **modalità di calcolo dell'Assegno di inclusione**, la relativa **durata** e gli effetti sul godimento del beneficio economico derivanti da eventuali **variazioni della situazione occupazionale, reddituale o del nucleo familiare**.

## **MODALITÀ DI RICHIESTA ED EROGAZIONE DEL BENEFICIO (ART. 4)**

Vengono individuate le **modalità di richiesta** (all'INPS, via telematica), **riconoscimento ed erogazione** (tramite la "Carta di Inclusione", strumento di pagamento elettronico ricaricabile) dell'**Assegno di inclusione**.

## **SISTEMA INFORMATIVO PER L'INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA – SIISL (ART. 5)**

Prevista l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di un **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL**, avente come finalità quelle di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni; di favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e il rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari; di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione. All'interno del Sistema informativo opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno.

## **PERCORSO PERSONALIZZATO DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA (ART. 6)**

Si dispone che i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione, dopo aver sottoscritto il patto di attivazione digitale, debbano aderire ad un **percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa**, definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. Nei casi in cui nel nucleo familiare vi siano **oggetti di età compresa tra 18 e 59 anni, attivabili al lavoro**, gli stessi sottoscrivono un **patto di servizio personalizzato**. Salvo alcune

eccezioni (titolari di pensione diretta, sessantenni e ultrasessantenni, disabili, malati oncologici), i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi e che non abbiano carichi di cura sono tenuti all'obbligo di **adesione e alla partecipazione attiva** a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. Le amministrazioni coinvolte provvedono agli adempimenti previsti con le **risorse umane disponibili a legislazione vigente** e con quelle reperibili con le **risorse finanziarie della quota residua del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale**.

### **CONTROLLI (ART. 7)**

Sono disciplinate le **attività di controllo e di vigilanza**, e le relative modalità di attuazione, sull'Assegno di inclusione. Le attività di controllo sono svolte dal personale ispettivo dell'INL e dal Comando Carabinieri per la tutela del lavoro – con riferimento agli specifici profili di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e legislazione sociale – e dal personale ispettivo dell'INPS e dalla Guardia di finanza con riguardo alle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria. Si prevede anche l'elaborazione di un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione.

### **SANZIONI E RESPONSABILITÀ PENALE, CONTABILE E DISCIPLINARE (ART. 8, CO. 1-4 E 14-18)**

Viene stabilito il **quadro sanzionatorio** per la repressione delle indebite percezioni dei benefici economici dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro, e si individuano i casi di **sospensione dell'erogazione** dell'Assegno di inclusione o dell'indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa nell'ambito del supporto per la formazione e il lavoro, conseguenti all'adozione di specifici provvedimenti dell'autorità giudiziaria penale.

### **REVOCA O DECADENZA DAL BENEFICIO, CONTROLLI E RIASSEGNAZIONE RISORSE (ART. 8, CO. 5-13 E 19-20)**

Si disciplinano i casi di **revoca** e di **decadenza** dall'Assegno di inclusione, stabilendo che in questi casi l'INPS disponga l'immediata **disattivazione** della Carta di inclusione e che nei casi diversi da quelli di condanna in via definitiva o di applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione in capo al beneficiario, l'Assegno di inclusione possa essere richiesto da un componente il nucleo familiare solo decorsi **sei mesi** dalla data del provvedimento di revoca o decadenza. Attraverso il sistema informativo SIISL, l'INPS mette a disposizione dei centri per l'impiego e dei Comuni gli eventuali provvedimenti di revoca o decadenza dal beneficio. Responsabili delle **verifiche** e dei **controlli** anagrafici sono i **Comuni**, che vi provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche previsti, così come la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dall'Assegno di inclusione, danno luogo a **responsabilità amministrativo-contabile e disciplinare**.

## OFFERTE DI LAVORO E COMPATIBILITÀ CON L'ASSEGNO DI INCLUSIONE (ART. 9)

Si disciplinano le **caratteristiche dell'offerta di lavoro** che il **beneficiario dell'Assegno di inclusione è tenuto ad accettare** e la **compatibilità tra tale beneficio e il reddito da lavoro** che si percepisce. In particolare, il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, che risulta attivabile al lavoro ed è stato preso in carico dai competenti servizi per il lavoro, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che si riferisce: a un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza** nell'ambito del territorio nazionale (previsione che non opera, come disposto in sede referente, esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, e l'offerta va accettata se il posto di lavoro non eccede la distanza di ottanta chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico); a un **contratto di lavoro a tempo determinato**, anche in somministrazione, ad una **distanza massima di 80 km del luogo di lavoro rispetto al domicilio** (in sede referente si è previsto, **in alternativa** a tale distanza massima rispetto al domicilio del soggetto, che il luogo di lavoro sia raggiungibile in **non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico**); a un **rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno**; al caso in cui la **retribuzione non è inferiore ai minimi salariali** previsti dai contratti collettivi. Si prevede la **sospensione d'ufficio dell'Assegno di inclusione** per la **durata del rapporto di lavoro** nel caso in cui l'offerta lavorativa riguardi un rapporto di lavoro avente durata compresa tra uno e sei mesi e si stabilisce che una volta concluso il rapporto di lavoro, il beneficio continua a essere erogato per il periodo rimanente di fruizione non computando, ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio, quanto è stato percepito.

## INCENTIVO PER ASSUNZIONE BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE E DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (ART. 10)

Si riconosce ai **datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'Assegno di inclusione**, nonché del Supporto per la formazione e il lavoro, **un esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico nella misura del 100 o del 50 per cento per ciascun lavoratore a seconda che l'assunzione sia, rispettivamente, a tempo indeterminato o con apprendistato, o a tempo determinato. Una percentuale di questo incentivo è riconosciuta anche alle agenzie per il lavoro, ai patronati, agli enti, anche del Terzo settore, alle associazioni e alle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione. Inoltre, **ai beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro che avviano un'attività lavorativa autonoma** o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio aggiuntivo pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili.

## **OSSERVATORIO SULLE POVERTÀ E COORDINAMENTO, MONITORAGGIO E VALUTAZIONE ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (ART. 11)**

Si istituisce l'**Osservatorio sulle povertà** e si introducono disposizioni in merito al **coordinamento**, al **monitoraggio** e alla **valutazione** dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro.

## **SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (ART. 12)**

Si istituisce, dal 1° settembre 2023, il **Supporto per la formazione e il lavoro**, che consiste in una **indennità mensile di 350 euro** riconosciuta a soggetti di età compresa tra 18 e 59 anni che partecipano a progetti di politiche attive del lavoro o a progetti utili alla collettività, che versano in determinate condizioni economiche e che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione, o che fanno parte di nuclei che accedono a tale Assegno ma non sono considerati nella relativa scala di equivalenza e non sono obbligati alle attività individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. L'indennità è **corrisposta** per l'intera durata dei progetti e comunque per un **periodo massimo di 12 mesi**. In sede referente si è disposto che lo Strumento di formazione e lavoro, così come l'Assegno di inclusione, è **esente dal pagamento dell'Irpef** e si configura come sussidio di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri.

## **DISPOSIZIONI PER LE REGIONI A STATUTO SPECIALE E PER LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO (ART. 12-BIS)**

In base a quanto stabilito in sede referente, si disciplina l'**applicabilità** delle disposizioni del presente decreto legge alle **Regioni a Statuto speciale** e alle **Province autonome di Trento e di Bolzano**.

## **DISPOSIZIONI TRANSITORIE (ART. 13, CO. 1-7)**

Si introduce una **disciplina transitoria** relativa alle modalità e ai tempi di **fruizione** del **Reddito di cittadinanza** e della **Pensione di cittadinanza**, operativa sino al 31 dicembre 2023, e si prevede che le disposizioni penali in materia continuino ad applicarsi ai fatti commessi fino al 31 dicembre 2023.

## **AUTORIZZAZIONI DI SPESA SU VARIE MISURE (ART. 13, CO. 8-15)**

Stabilite le **autorizzazioni di spesa** per i nuovi istituti dell'**Assegno di inclusione** e del **Supporto per la formazione e il lavoro**, e per la **prosecuzione dell'erogazione del Reddito di cittadinanza**, comunque non oltre il 31 dicembre 2023, ai percettori del beneficio che sono stati presi in carico dai servizi sociali prima della scadenza del limite massimo di fruizione previsto per il 2023 e pari a sette mesi.

## **IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 14)**

Si introducono modifiche alla **disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, di cui al D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008. In particolare, si inserisce una nuova fattispecie per la quale il datore di lavoro o il dirigente è obbligato alla nomina del medico competente in materia di sicurezza dei lavoratori; si modifica, in base a quanto stabilito in sede referente, la disciplina sulla valutazione dei rischi strutturali degli edifici delle istituzioni scolastiche e sull'individuazione delle misure necessarie a prevenirli; si estende ai lavoratori autonomi e ai componenti dell'impresa familiare l'obbligo di utilizzo di idonee opere provvisoriale in conformità alle norme in materia di sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili; si integra la disciplina degli obblighi del medico competente, inserendo norme inerenti alla cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e all'esigenza di sostituzione provvisoria del medesimo medico; si integra, con riferimento al monitoraggio e ai controlli, l'ambito di un accordo sulla formazione in materia di sicurezza sul lavoro che deve essere concluso in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano; si prevede un intervento di coordinamento letterale in materia di verifiche su alcune attrezzature di lavoro; si introduce l'obbligo di formazione e di addestramento specifico per il datore di lavoro che faccia direttamente uso di attrezzature che "richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici"; si inserisce, in base a quanto stabilito in sede referente, un altro titolo di studio – il diploma di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro – tra quelli che possono concorrere a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa posti sia per il coordinatore per la progettazione sia per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, nell'ambito della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili.

## **CONDIVISIONE DEI DATI AI FINI DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE (ART. 15)**

Si prevede che ai fini delle **attività ispettive** gli **enti pubblici e privati condividano** gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le **informazioni** di cui dispongano con l'Ispettorato nazionale del lavoro, con conseguente messa a disposizione delle stesse anche con la Guardia di finanza. Si demanda ad atti amministrativi, adottati sentito il Garante per la protezione dei dati personali, l'individuazione dei dati e informazioni oggetto di condivisione e degli enti pubblici e privati rientranti in quest'ambito.

## **ATTIVITÀ DI POLIZIA GIUDIZIARIA DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO IN ALCUNE AUTONOMIE SPECIALI TERRITORIALI (ART. 16)**

Si prevede, in base alla riformulazione decisa in sede referente, che l'**Ispettorato nazionale del lavoro** destini un contingente **di proprio personale ispettivo**, adeguatamente qualificato, allo svolgimento di **attività di polizia giudiziaria** – relativamente agli ambiti del lavoro e della legislazione sociale – nel territorio della Regione siciliana. Il contingente opera avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'INPS e dall'INAIL.

## **SOSTEGNO ECONOMICO IN FAVORE DEI FAMILIARI DI STUDENTI DECEDUTI A SEGUITO DI INFORTUNI DURANTE LE ATTIVITÀ FORMATIVE (ART. 17, CO. 1-3)**

Si istituisce un Fondo per il riconoscimento di una misura di **sostegno economico** in favore dei **familiari degli studenti**, ivi compresi quelli universitari o dei percorsi di istruzione e formazione professionale, **deceduti** a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, **durante le attività formative**.

## **INTERVENTI DI REVISIONE DEI PERCORSI PER LE COMPETENZE TRASVERSALI E PER L'ORIENTAMENTO - PCTO (ART. 17, CO. 4-5)**

Viene integrata con ulteriori disposizioni la disciplina relativa ai **percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)**, stabilendo il principio per cui la **progettazione** dei PCTO deve essere **coerente** con il piano triennale dell'offerta formativa (PTOF) e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche. A tal fine, si impone alle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione l'individuazione, nell'ambito dell'**organico dell'autonomia** e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del **docente coordinatore di progettazione**, e si prevede l'**integrazione** del **documento di valutazione dei rischi** (DVR) da parte delle imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza con un'apposita **sezione** con l'indicazione delle **misure specifiche** di **prevenzione** dei **rischi** e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) da adottare per gli studenti nei PCTO. Si stabilisce anche, tra le altre cose, che il **registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro** e la **piattaforma dell'alternanza scuola-lavoro** istituita presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, ridenominata "Piattaforma per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", debbano assicurare l'**interazione** e lo **scambio** di **informazioni** e di **dati** per la proficua progettazione dei PCTO.

## **TUTELA DELL'ASSICURAZIONE INAIL CONTRO GLI INFORTUNI NEI SETTORI DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE (ART. 18)**

Si prevede, in via transitoria e con riferimento all'**anno scolastico 2023-24** e all'**anno accademico 2023-24**, un'**estensione dell'ambito di applicazione dell'assicurazione INAIL** contro gli infortuni sul lavoro nei settori dell'istruzione e della formazione. In base a tale estensione, le categorie di soggetti operanti in questi settori come docenti o con altre funzioni o attivi come studenti o allievi sono comprese nel regime assicurativo in relazione agli eventuali infortuni occorsi in occasione delle attività di insegnamento-apprendimento.

## **FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 19)**

Si incrementa, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, la dotazione del **Fondo nuove competenze** al fine di finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l'**aggiornamento della professionalità dei lavoratori** a seguito della **transizione digitale ed ecologica**.

## FONDO PER LA FRUIZIONE DEI SERVIZI DI TRASPORTO PUBBLICO (ART. 20)

Si dispone sulla possibilità di utilizzare una quota-parte di risorse, nei limiti dell'importo di 2.730.660,28 euro, del cosiddetto fondo **bonus trasporti**, per l'**estensione del riconoscimento del beneficio**, in deroga ai limiti previsti per le richieste fuori termine riferite al 2022, ammettendo al rimborso anche le domande pervenute al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dal 31 dicembre 2022 e **fino al 28 febbraio 2023** da parte di soggetti beneficiari a basso reddito.

## FONDO DI ROTAZIONE ART. 25 DELLA LEGGE N. 845 DEL 21 DICEMBRE 1978 (ART. 21)

Per favorire il completamento dei progetti finanziati con le risorse dei programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di **politiche attive del lavoro** o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle Regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, si dispone che le risorse del **Fondo di rotazione** possano essere destinate anche alla copertura delle spese che gli organi di controllo abbiano dichiarato, anche in misura forfettaria, non rimborsabili a valere sui suddetti programmi cofinanziati dal bilancio comunitario, purché sostenute nel rispetto della normativa nazionale vigente. Restano ferme le eventuali responsabilità amministrative, contabili e disciplinari, connesse alla gestione dei fondi europei e nazionali. Le risorse del Fondo possono essere utilizzate anche a copertura di oneri per il supporto tecnico e operativo all'attuazione del PNRR in materia di politiche attive del lavoro e formazione.

## ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO (ART. 22)

Si modifica la disciplina dell'**assegno unico e universale per i figli a carico**, stabilendo la maggiorazione specifica dell'assegno attribuita per i casi in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro e il valore dell'Isee (Indicatore della situazione economica equivalente) del nucleo familiare sia inferiore o pari ad un determinato limite (pari attualmente a 43.131,90 euro). La maggiorazione viene estesa ai casi in cui vi sia un solo genitore lavoratore e l'altro sia deceduto. L'estensione opera per un periodo massimo di cinque anni, successivi all'evento del decesso, e sempre che continuino a sussistere i presupposti per il riconoscimento dell'assegno unico e universale.

## IN MATERIA DI OMISSIONE DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE (ART. 23)

Modificata la disciplina delle **sanzioni** penali o amministrative pecuniarie per l'**omissione di versamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale** da parte dei datori di lavoro e dei committenti dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa rientranti nella cosiddetta Gestione separata dell'INPS. La modifica riguarda la misura della sanzione amministrativa pecuniaria: si sostituiscono i limiti minimi e massimi di 10 mila euro e di 50 mila euro con nuovi limiti, commisurati all'importo omesso e pari, rispettivamente, al 150 per cento e al 400 per cento. Resta ferma la distinzione di fattispecie tra illecito penale e illecito

invece sottoposto alla suddetta sanzione amministrativa. La modifica si applica ai periodi di omissione contributiva decorrenti dal 1° gennaio 2023.

### **POSSIBILITÀ DI VERSAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE PENSIONISTICA IN RELAZIONE A DEBITI CONTRIBUTIVI GIÀ ANNULLATI (ART. 23-B/S)**

In sede referente è stata introdotta la **possibilità di versamento della contribuzione pensionistica** in relazione ad alcune fattispecie di **avvenuto annullamento automatico dei debiti contributivi**. La possibilità concerne gli iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS relative ai lavoratori autonomi, compresi i soggetti iscritti – anche eventualmente in qualità di titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa – alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS.

### **CONTRATTI DI LAVORO DIPENDENTE A TERMINE (ART. 24)**

Si modifica la disciplina dei **contratti di lavoro dipendente a tempo determinato** nel settore privato. La revisione riguarda i presupposti di ammissibilità, le cosiddette **causali**, di una **durata dei contratti superiore a dodici mesi** e in ogni caso non superiore a ventiquattro mesi. La nuova disciplina, oltre a confermare che la causale può consistere in esigenze di sostituzione di altri lavoratori, reinserisce la causale costituita da fattispecie previste dai contratti collettivi, riproponendo a regime una norma transitoria, operante fino al 30 settembre 2022, che aveva introdotto tale causale; sopprime sia la causale di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, sia la causale di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; introduce la causale – applicabile solo con atti tra datore di lavoro e dipendente stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda – di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

In sede referente è stata modificata la disciplina dell'**applicazione delle causali**, come ora ridefinite, relativamente alle **proroghe** e ai **rinnovi dei contratti di lavoro a termine**. Tali modifiche escludono anche per i rinnovi, in termini identici a quanto già previsto per le proroghe, l'esigenza delle causali (nonché la correlata prescrizione dell'indicazione delle stesse causali nell'atto scritto di rinnovo o proroga), qualora la durata complessiva del rapporto non superi i dodici mesi. A tali fini, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei dodici mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023.

Sempre in sede referente è stata modificata la disciplina, operante in assenza di diverse previsioni dei contratti collettivi, del **limite quantitativo del ricorso ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** (contratti intercorrenti tra soggetto somministratore e utilizzatore), escludendo dal computo del limite i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato ed escludendo in via tassativa dal computo del limite alcune categorie di lavoratori.

## CONTRATTI DI ESPANSIONE (ART. 25)

Si modifica la disciplina dell'istituto transitorio dei **contratti di espansione**, introducendo la possibilità di una **rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro** previste da un accordo di espansione – cessazioni relative ai lavoratori più vicini al conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico e alle quali consegue un'indennità di accompagnamento alla quiescenza – e di una rimodulazione concernente i contratti di espansione stipulati entro il 31 dicembre 2022 da parte di gruppi di imprese con un organico di lavoratori dipendenti superiore a mille unità. L'accordo integrativo deve essere concluso, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, entro il 31 dicembre 2023. La nuova tempistica delle cessazioni deve essere compresa entro l'arco temporale dei dodici mesi successivi all'ultimo termine originariamente previsto per le cessazioni, fermi restando il limite complessivo pluriennale di spesa pubblica derivante dal singolo originario accordo di espansione e il numero massimo di lavoratori ammessi alla misura in esame.

## SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 26)

Si introducono **semplificazioni** in merito agli **obblighi di informazione e di pubblicazione**, relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro o dal committente **a favore dei lavoratori**.

## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (ART. 27)

Si riconosce un **incentivo ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni**, effettuate **dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023**, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di **giovani al di sotto dei trenta anni** con determinati requisiti. L'incentivo è concesso per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Si autorizza l'ANPAL a riprogrammare le misure relative agli incentivi riconosciuti dalla normativa vigente per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 di giovani e donne e per quelle effettuate nel medesimo biennio nelle regioni del Sud, in relazione al mancato assorbimento da parte di tali misure delle risorse ad esse assegnate.

## INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ (ART. 28)

Si introduce, in via transitoria, un **incentivo all'assunzione**, da parte di enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di **soggetti con disabilità e di età inferiore a trentacinque anni**. Le assunzioni devono essere o essere state effettuate nel periodo compreso tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 per lo svolgimento di attività conformi allo statuto del datore di lavoro, e riguardare soggetti con disabilità rientranti nell'ambito di applicazione del cosiddetto collocamento obbligatorio.

## TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI DIPENDENTI TERZO SETTORE (ART. 29)

Si modifica la disciplina del **trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti dagli enti del Terzo settore**, introducendo la possibilità di una **deroga al principio** che la **differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti**, all'interno di ciascuno dei suddetti enti, non può essere superiore al **rapporto uno a otto**, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda (come deciso in sede referente, viene ammesso l'elevamento al rapporto da uno a dodici in presenza di comprovate esigenze, inerenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale). Sempre in base a quanto stabilito in sede referente, si estende a tutte le ipotesi di comprovate esigenze l'esclusione dal divieto di corresponsione, da parte degli enti e imprese in esame, a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del 40 per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di lavoro.

## TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN DEROGA (ART. 30)

Si prevede, in via transitoria, una possibile fattispecie di **prolungamento**, non oltre il 31 dicembre 2023, **del trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga** esplicita ai limiti di durata stabiliti dalla disciplina relativa al suddetto trattamento. La possibilità è ammessa in continuità con tutele già autorizzate e quindi anche con effetto retroattivo. L'ipotesi di tale prolungamento concerne le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, dovuta a cause non imputabili al datore di lavoro.

## COMPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ LIQUIDATORIA ALITALIA (ART. 31)

Si introducono disposizioni per il **completamento dell'attività liquidatoria** della compagnia aerea **Alitalia**.

## FINANZIAMENTO DEI CENTRI DI ASSISTENZA FISCALE (ART. 32)

Si modifica la disciplina del **finanziamento statale** per le **convenzioni tra l'INPS e i Centri di assistenza fiscale (Caf)**, relativo alla presentazione tramite i Caf delle domande di Reddito di cittadinanza e di Pensione di cittadinanza e alle attività di assistenza nelle Dichiarazioni sostitutive uniche (Dsu, dichiarazione sottostante la determinazione dell'Isee). Si dispone che dal 1° ottobre 2023 il complessivo finanziamento non possa essere utilizzato per le attività di assistenza relative a Dsu successive ad una prima Dsu presentata per lo stesso nucleo familiare nel medesimo anno di riferimento.

## A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE PRESSO AGENZIA INDUSTRIE DIFESA IN SETTORI AD ALTA INTENSITÀ TECNOLOGICA E DI INTERESSE STRATEGICO (ART. 33)

Si dispone un **finanziamento straordinario** a favore dell'**Agenzia Industrie Difesa** allo scopo di promuovere l'**occupazione in settori ad alta intensità tecnologica e di interesse**

**strategico**, valorizzare e incrementare le competenze già esistenti e consentire l'apertura di nuove filiere produttive attraverso la realizzazione di interventi di ammodernamento.

### **CONTRIBUTI PER IL SETTORE DELL'AUTOTRASPORTO MERCI E PERSONE (ART. 34)**

Si modifica la disciplina del sostegno al settore dell'**autotrasporto merci**, destinando gli 85 milioni previsti dall'art. 14 del decreto legge "Aiuti ter" al riconoscimento di un **contributo**, fino al **28 per cento della spesa sostenuta** per l'**acquisto del gasolio**, alle sole imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia che effettuino attività di trasporto merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate e che siano munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose in conto proprio e siano iscritte nell'elenco appositamente istituito. Le imprese che effettuino ugualmente attività di trasporto merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate, ma che siano iscritte nell'albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi sono interessate dalla misura in maniera non più diretta ma residuale e solo fino al 12 per cento della spesa sostenuta.

### **ESONERO DAL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE DEI TRASPORTI (ART. 35)**

Per l'esercizio finanziario 2023 le **imprese di autotrasporto merci per conto terzi**, iscritte nell'apposito Albo nazionale, vengono **esonerate** dal versamento del **contributo per il funzionamento dell'Autorità di regolazione dei trasporti**.

### **DISPOSIZIONI SUL LAVORO MARITTIMO (ART. 36)**

Si consente la **deroga alle limitazioni di navigazione e carico e scarico** di cui al decreto-legge n. 457 del 1997, per tre mesi e mediante accordi collettivi nazionali stipulati con i sindacati più rappresentativi. In pratica e in sintesi, i **traghetti non europei** potranno svolgere servizio di cabotaggio anche nell'ambito riservato alle navi comunitarie e con personale extra UE. È poi istituito un **Fondo** con una dotazione di 1 milione di euro per il 2023 e 2 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026, destinato ad erogare **contributi alle imprese armatoriali per la formazione** iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di **coperta, macchine, cucina e camera**.

### **ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE (ART. 36-BIS)**

In sede referente si è stabilito che i **dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune** che svolgano specifiche mansioni fanno parte del personale addetto ai trasporti di persone e di merci che svolge un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia, al quale **non si applica il limite dell'orario normale di lavoro settimanale**.

## **PRESTAZIONI OCCASIONALI IN ALCUNI AMBITI RELATIVI AL TURISMO E AGLI STABILIMENTI TERMALI (ART. 37)**

Modificata la disciplina dei **contratti di prestazione occasionale** con particolare riferimento alle fattispecie di utilizzo di tali prestazioni nei settori dei **congressi**, delle **fiere**, degli **eventi**, degli **stabilimenti termali** e dei **parchi divertimento**: si eleva da 10 mila a 15 mila euro il limite annuo complessivo dei compensi dovuti da ciascun soggetto alla totalità dei prestatori occasionali utilizzati. Si limita, sempre per questi settori, l'esclusione dalla possibilità di ricorso alle prestazioni occasionali, prevedendo che siano esclusi soltanto gli utilizzatori con un numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato superiore a venticinque. Si introduce in tal modo una deroga al principio che esclude dall'istituto delle prestazioni occasionali i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

## **TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEGLI EX LETTORI DI LINGUA (ART. 38)**

A seguito dello stato di avanzamento della procedura di infrazione n. 2021/4055 avviata nei confronti dell'Italia, si introducono disposizioni relative al **trattamento giuridico ed economico** degli **ex lettori di lingua straniera**, modificando la legge europea 2017. Si prevedono, in particolare, sia modifiche di natura procedurale, sia di natura sanzionatoria a carico degli Atenei statali inadempienti rispetto all'obbligo di ricostruzione di carriera degli ex lettori di lingua.

## **ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 39)**

Rispetto al **taglio del cuneo fiscale**, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, viene **umentata la percentuale di esonero** sulla **quota dei contributi previdenziali** dovuti dai **lavoratori dipendenti pubblici e privati** portandola dal 2 al 6 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro e dal 3 al 7 per cento se la retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, senza ulteriori effetti sulla tredicesima. Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari rispettivamente, al 2 e al 3 per cento.

## **DETISSAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVI PER DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE (ART. 39-BIS)**

In base a quanto stabilito in sede referente, si prevede, per il periodo dal 1° giugno al 21 settembre 2023, a favore dei **lavoratori del comparto del turismo** con un reddito fino a 40 mila euro, il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, pari al **15 per cento delle retribuzioni lorde** corrisposte in relazione al **lavoro notturno** e alle prestazioni di lavoro **straordinario** effettuato **nei giorni festivi**.

#### **ESCLUSIONE DAL REDDITO IMPONIBILE DEI LAVORATORI DI ALCUNI VALORI (ART. 40)**

Limitatamente al periodo d'imposta 2023 e a determinate condizioni, si prevede una disciplina più favorevole in materia di **esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente** per i **beni ceduti** e i **servizi prestati** al lavoratore stesso. Il regime transitorio più favorevole consiste nell'elevamento del limite di esenzione suddetta da 258,23 euro (per ciascun periodo d'imposta) a 3.000 euro ed è riconosciuto ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

#### **RIFINANZIAMENTO FONDO PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE (ART. 41)**

Si incrementa il **Fondo per la riduzione della pressione fiscale** di 4.064 milioni di euro per l'anno 2024.

#### **ISTITUZIONE FONDO PER LE ATTIVITÀ SOCIO-EDUCATIVE A FAVORE DEI MINORI (ART. 42, CO. 1-3)**

Si istituisce un **Fondo** con dotazione di 60 milioni di euro destinato al **finanziamento di attività socio-educative a favore dei minori** da parte dei Comuni per il potenziamento di centri estivi, servizi socioeducativi territoriali e centri con funzione educativa e ricreativa.

#### **PROROGHE IN MATERIA DI LAVORO AGILE (ART. 42, CO. 3-BIS)**

In sede referente si è stabilito di **prorogare dal 30 giugno al 31 dicembre 2023** alcune disposizioni transitorie in materia di **lavoro agile**, relative sia al diritto di alcune categorie di lavoratori al ricorso a tale istituto sia alla possibilità di svolgimento della prestazione in modalità agile anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

#### **INCLUSIONE DELL'IMPORTO DI GETTONI DI PRESENZA NEL COMPUTO DEL LIMITE MASSIMO RETRIBUTIVO DEI LAVORATORI PUBBLICI (ART. 43, CO. 1)**

Si dispone che anche i **gettoni di presenza** erogati dalle Amministrazioni inserite nel conto economico consolidato dell'apposito elenco Istat, siano **considerati nel calcolo del reddito** assoggettato al **limite massimo retributivo per i lavoratori pubblici**.

#### **REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ CON AZIONI QUOTATE (ART. 43, CO. 2)**

Si introducono alcuni obiettivi da perseguire in materia di **politica di remunerazione** da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze nell'esercizio dei suoi diritti di azionista di **società con azioni quotate**.

#### **DISPOSIZIONI FINANZIARIE (ART. 44, CO. 1 E 4-8)**

Vengono fissate le **disposizioni finanziarie** del provvedimento in esame.

### **IMPOSTA SULLE RISERVE MATEMATICHE RAMI VITA (ART. 44, CO. 2)**

Si rimodula la misura dell'aliquota dell'**imposta sulle riserve matematiche** dei **rami vita** iscritte nel bilancio dell'esercizio delle **imprese assicurative**. L'aliquota viene innalzata dallo 0,50 allo 0,60 per il 2023 (in deroga alle disposizioni dello Statuto del contribuente che dispongono l'irretroattività delle norme tributarie) per poi riportarla allo 0,50 negli anni successivi.

### **FONDO ROTATIVO MEDIOCREDITO CENTRALE PER SOSTEGNO A INTERNAZIONALIZZAZIONE IMPRESE (ART. 44, CO. 3)**

Il **Fondo rotativo Mediocredito centrale** per il **sostegno all'internazionalizzazione delle imprese** è incrementato di 545 milioni di euro per il 2023.