



MORRI
ROSSETTI

Labour Alert

Decreto Lavoro: principali novità

9 maggio 2023

LABOUR ALERT

Decreto Lavoro: principali novità

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023, n. 103, il Decreto Legge del 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Lavoro") – in vigore dal 5 maggio 2023, recante, tra l'altro, l'introduzione dell'assegno per l'inclusione che spetterà ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenni o ultra-sessantenni o invalido civile, nuovi incentivi per le assunzioni e la revisione delle regole di trasparenza dei contratti di lavoro. Previste, inoltre, nuove causali per la stipula di contratti di lavoro a termine, l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023, la riduzione del cuneo fiscale e modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali in specifici settori.

Di seguito una sintesi delle misure più significative.

- ***Assegno di inclusione e connessi incentivi legati all'occupazione (artt. 1-13)***

Viene introdotta una nuova misura di sostegno al reddito, il c.d. "Assegno per l'inclusione", che spetterà, a partire dal 1° gennaio 2024, ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenni o ultrasessantenni o invalido civile.

È inoltre necessario il possesso dei requisiti di cittadinanza o all'autorizzazione al soggiorno del richiedente, di residenza in Italia e alle condizioni economiche.

Il beneficio economico sarà pari a **Euro 6.000 annui** (ovvero **Euro 7.560 annui** se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza) moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza e spetterà per 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi previa sospensione di almeno un mese. La percezione di lavoro dipendente o autonomo è compatibile con la misura entro il limite massimo di Euro 3.000 lordi. Contestualmente viene istituito, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno per l'inclusione, una volta sottoscritto il Patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, da cui sono esclusi i pensionati, gli ultrasessantenni e i disabili.

Il beneficiario è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia durata non inferiore ad un mese e, se part-time, un orario pari almeno al 60% dell'orario a tempo pieno e con una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi e che sia, alternativamente:

- ✓ a tempo indeterminato, su tutto il territorio nazionale;
- ✓ a tempo determinato, anche in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista oltre 80 km dal domicilio.

Inoltre, sono previsti incentivi a favore dei datori di lavoro privati che intendano assumere i beneficiari dell'assegno.

In particolare, ai datori di lavoro che assumono i beneficiari del predetto Assegno con contratto di lavoro a tempo indeterminato, o apprendistato, è riconosciuto, per un massimo di dodici mesi, un **esonero contributivo previdenziale** pari al 100% dei complessivi contributi dovuti, nel limite massimo di Euro 8.000,00.

Per i datori che assumono i beneficiari con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, l'esonero di cui sopra è riconosciuto nella misura del 50% della contribuzione totale dovuta, nel limite massimo di Euro 4.000,00.

Alle **agenzie per il lavoro** è riconosciuto, per ogni soggetto assunto nei termini suindicati per effetto della relativa attività di mediazione, un contributo pari al **30% del relativo incentivo massimo annuo**.

I patronati, le associazioni senza fini di lucro e gli altri enti di mediazione avranno diritto, per ogni **persona con disabilità** assunta a seguito dell'attività da loro svolta, **ad un contributo compreso tra il 60% e l'80% di quello riconosciuto ai datori di lavori**.

Al fine di fruire dei predetti incentivi, il datore di lavoro deve aver adempiuto correttamente agli obblighi connessi alla regolarità contributiva e al collocamento obbligatorio ai sensi della Legge n. 68/1999

- **Obblighi del medico competente in ambito di sicurezza sul lavoro (art. 14)**

Sono introdotti nuovi obblighi in ambito di sicurezza sul lavoro. In particolare, in occasione delle visite assuntive, il medico competente sarà tenuto a richiedere al lavoratore, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, il cui contenuto sarà tenuto in considerazione ai fini del rilascio del parere di idoneità.

Inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, il medico competente dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un suo sostituto che possa farne le veci per tutto il periodo di assenza.

- **Contratto di lavoro a termine (art. 24)**

Le causali legittimanti il ricorso al lavoro a tempo determinato sono sostituite dalle seguenti:

- ✓ nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- ✓ solo fino al **30 aprile 2024**, in assenza di regolamentazione da parte della predetta contrattazione collettiva, ragioni tecniche, organizzative e produttive potranno essere individuate dalle parti contraenti;
- ✓ per esigenze sostitutive di altri lavoratori.

- **Obblighi informativi (art. 26)**

Viene prevista una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, stabilendo che le informazioni inerenti all'orario di lavoro e la sua programmazione nonché il periodo di prova possono essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferimento. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto

di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. A tale obbligo fanno eccezione i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

- ***Incentivi per l'occupazione giovanile (art. 27)***

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, previa domanda, un incentivo per un periodo di **12 mesi**, nella misura del **60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni effettuate a decorrere dal **1° giugno e sino al 31 dicembre 2023**, di giovani che:

- ✓ non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
- ✓ non lavorino, né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (c.d. "NEET");
- ✓ siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

È consentito il cumulo tra l'incentivo previsto per le assunzioni di lavoratori under 36 e l'agevolazione in esame; in tal caso, quest'ultima sarà riconosciuta in misura ridotta (pari al 20%). L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

- ***Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)***

Sono apportate delle modifiche all'importo massimo di compenso erogabile a chi svolga prestazioni occasionali nel settore turistico e termale. In particolare, esso è ora previsto nella misura massima di **Euro 15.000** per gli utilizzatori che operino nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

È inoltre prevista una modifica in relazione ai soggetti nei confronti dei quali vige il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale: infatti, esso si applica agli utilizzatori che operano nei settori menzionati nel paragrafo che precede ove occupino più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

- ***Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 39)***

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'art. 1, co. 281, della legge n.197/2022 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

- ***Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)***

Si conferma l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023, esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico, incluse le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
(Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it)

— Segui su **LinkedIn** —



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it