Addì, 25 Maggio 2023

Spett.li

CLIENTI
LORO SEDI

OGGETTO: **Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023).**

Preg.mi Clienti,
Con la presente riassumiamo i punti salienti del Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023).

Contratti a termine e causali (Art. 24)

Fermo restando l'attuale impianto della acausalità per i primi 12 mesi del rapporto e quello della durata massima non eccedente i 24 mesi, il decreto Lavoro modifica l'impianto relativo alle casuali stabilendo che le nuove causali per i contratti a termine superiori ai 12 mesi sono:

- Particolari esigenze previste dalla contrattazione collettiva i sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 (CCNL, Contrattazione territoriale o aziendale comparativamente più rappresentativa e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU).
- Ragioni tecniche, organizzative e produttive, individuate dalle parti contraenti, solo fino al 30 aprile 2024 e soltanto in assenza di regolamentazione da parte della predetta contrattazione collettiva; la causale esposta sul contratto dovrà chiaramente esibire le ragioni di natura organizzativa, produttiva o tecnica esplicitando le informazioni atte a comprovare la temporaneità e la concreta esigenza lavorativa.
- Sostituzione di altri lavoratori, fermo restando il limite dei 24 mesi e la coerenza con la durata dell'assenza del lavoratore uscente.

Il Comma 5bis dell'art. 19 esclude per determinati settori (quali pubbliche amministrazioni, Università private, società pubbliche o Enti privati di ricerca che svolgono attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di know-how, supporto all'innovazione) dall'apposizione del termine con causale dei tempi determinati, che seguiranno la disciplina del Jobs Act, quindi la norma della durata massima del contratto a tempo determinato di 36 mesi acausale.

Semplificazione decreto trasparenza (Art. 26)

Si prevede una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, stabilendo che l'obbligo di comunicazione di alcune informazioni (ad esempio, periodo di prova, congedo per ferie, importo iniziale della retribuzione, periodo di preavviso,

programmazione dell'orario normale di lavoro) viene assolto dal datore di lavoro con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione, anche aziendale, che disciplina queste materie
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.

Nuovo incentivo all'assunzione beneficiari ADI (Art. 10)

Dal 1° gennaio 2024, ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno per l'inclusione (ADI), è riconosciuto un esonero contributivo (con esclusione dei premi dovuti all'Inail) per un periodo pari a:

- 24 mesi in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato, entro il tetto massimo pari a 8.000 euro. L' esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero antecedenti alla trasformazione;
- Al massimo 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, nella misura del 50% entro il tetto massimo pari 4.000 euro.

Nel caso di licenziamento del lavoratore effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Nuovo incentivo per assunzioni di giovani (Art. 27)

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a 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 a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o apprendistato, effettuate a decorrere dal 1° giugno 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 (NEET);
- Siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani, anche nella sua misura prevista fino al 31 dicembre 2023, e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.
L'incentivo non è applicabile ai rapporti di lavoro domestico.
L'incentivo è erogato al datore di lavoro tramite conguaglio nelle denunce Uniemens, a seguito di specifica procedura di autorizzazione gestita dall'Inps che monitora la capienza delle risorse e le assegna in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.
A tal fine occorre:
- inviare domanda per la fruizione dell'incentivo per via telematica, all'INPS;

- entro sette giorni dalla conferma di prenotazione, provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo;
- entro i successivi sette giorni, comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

Nuovo incentivo per il lavoro delle persone con disabilità (Art. 28)

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, viene istituito un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 di soggetti disabili di età inferiore a 35 anni, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023; l'incentivo è rivolto a:

- Enti del terzo settore;
- Organizzazioni di volontariato, interessate alla trasmigrazione al RUNTS;
- Associazioni di promozione sociale, interessate alla trasmigrazione al RUNTS;
- Organizzazioni non lucrative di utilità sociale.

Le modalità di ammissione, quantificazione e erogazione del contributo andranno definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per la disabilità con apposito decreto.

Taglio del cuneo fiscale – esonero contributi a carico dipendente (ART. 39)

La riduzione dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti opera per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 (esclusa la tredicesima mensilità) e va ad aggiungersi alla precedente riduzione, secondo lo schema qui sotto proposto:

Periodo paga	Retribuzione Imponibile*	Esonero contributivo
da gennaio a giugno	fino a 1.923 euro	3%
da gennaio a giugno	tra 1.924 euro e 2.692 euro	2%
da gennaio a giugno	oltre 2.692	0%
da luglio a dicembre	fino a 1.923 euro	7%
da luglio a dicembre	tra 1.924 euro e 2.692 euro	6%
da luglio a dicembre	oltre 2.692	0%
tredicesima	fino a 1.923 euro	3%
tredicesima	tra 1.924 euro e 2.692 euro	2%
tredicesima	oltre 2.692	0%

* Si ricorda che non trattasi di scaglioni ma di fasce retributive, pertanto chi eccede i 2.692 non ha diritto ad alcun esonero.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali (Art. 23)

Il Decreto ridimensiona le sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali; in caso di omesso versamento delle ritenute di importo non superiore a euro 10.000 annui,

che non siano versate entro 3 mesi dalla notifica della violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da applicare può variare da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro (Capo III)

Il Decreto lavoro ha introdotto novità in materia di sicurezza sul lavoro, quali:

- L'istituzione di un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione di attività formative (Art. 17).
- Estensione della tutela assicurativa agli studenti in formazione e alternanza scuola-lavoro (Art. 18);
- Obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione rischi e di consegnare ai dipendenti in uscita la propria cartella sanitaria perché possano esibirla al successivo datore di lavoro (Art. 14, lett. b);
- Obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza (Art. 14, lett. g).

Prestazioni occasionali (ex voucher) nel settore turistico termale (Art. 37)

L'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali nel settore turistico e termale è elevato a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale, con riferimento agli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento si applica ai datori di lavoro che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Maggiorazioni assegno unico universale (Art. 22)

Viene previsto che la specifica maggiorazione dell'assegno unico universale spetta anche per i minori appartenenti a nuclei ove al momento della presentazione della domanda, è presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto. La maggiorazione viene riconosciuta per un periodo di 5 anni successivi all'evento.

Assegno di inclusione (Capo I)

Dal 1° gennaio 2024 la nuova misura di sostegno al reddito è l'assegno di inclusione (ADI), che spetterà ai nuclei familiari in possesso di requisiti di cittadinanza o titolo di soggiorno e composti da almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile.
Il beneficio economico 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 3.000 euro lordi. Contestualmente viene istituto, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.

Supporto per la formazione e il lavoro (Art 12)

Dal 1° settembre 2023 è prevista una misura di attivazione al lavoro, mediante partecipazione a progetti di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. L'attivazione dei beneficiari può prevedere l'adesione ai percorsi previsti dal Programma nazionale GOL, valorizzando, accanto alla formazione, anche i servizi al lavoro come richiesto dall'Associazione.
Previa dichiarazione di immediata disponibilità e stipula di un patto di servizio personalizzato, i beneficiari ricevono per un periodo massimo di dodici mensilità un 'indennità di partecipazione alle misure di attivazione pari ad un importo mensile di 350 €.

Lo Studio è a disposizione per eventuali chiarimenti si rendessero necessari.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Dott.ssa Paola Pioli

Consulente del Lavoro