

Decreto Lavoro 4 maggio 2023 n.48

Sintesi estratta dal D.L. n.48/2023

NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA

Viene istituito l'**Assegno di Inclusione che dal 1° gennaio 2024** sostituirà definitivamente il Reddito di Cittadinanza e che riduce la platea di beneficiari della vigente misura. L'Assegno di inclusione, infatti, spetterà solo ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile e in possesso di specifici requisiti di cittadinanza ed economici.

Il beneficio economico sarà pari a 6.000 euro annui (ovvero 7.560 euro 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 condizione per fruire del beneficio è l'adesione dei componenti del nucleo familiare ad un **percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa** definiti a partire dalla valutazione dei bisogni del nucleo e dei singoli. I componenti tra il 18 e 59 anni sono tenuti a sottoscrivere un Patto di Servizio per il Lavoro presso i Centri per l'Impiego e sono tenuti ad accettare un'offerta di lavoro a tempo indeterminato su tutto il territorio nazionale, a tempo determinato se non dista più di 80 km dal domicilio e anche se è ha la durata minima di un mese.

Per i **datori di lavoro che assumeranno a tempo indeterminato** (pieno o parziale) un beneficiario di Assegno di inclusione spetterà **per 24 mesi un esonero contributivo del 100%** per un importo massimo di 8.000 euro su base annua; per i **datori di lavoro che assumeranno a tempo determinato** (stagionale, pieno o parziale) un beneficiario di Assegno di inclusione spetterà **per 12 mesi un esonero contributivo del 50%** per un importo massimo di 4.000 euro su base annua.

INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA

Il D.L. n. 40 apporta modifiche al testo unico della sicurezza prevedendo l'obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione rischi e l'obbligo di formazione in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.

Viene istituito un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione di attività formative (art. 17). Viene estesa la tutela assicurativa agli studenti in formazione e alternanza scuola-lavoro (art. 18)

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.

INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO

Contratto di lavoro a tempo determinato

Sono modificate le causali che possono essere indicate nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi e che diventano:

- causali che rientrano tra quelle previste dai contratti collettivi;
- per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva; (valida fino 31 dicembre 2024,
- per sostituire altri lavoratori.

Contratto di espansione

Viene previsto fino al 31 dicembre 2023 al fine di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, la possibilità di stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale per rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. La misura viene riconosciuta per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.

Resta confermato il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.

Incentivi per chi assume giovani NEET

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, effettuate a decorrere dal **1° giugno al 31 dicembre 2023**, di giovani che:

- non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
- non lavorino nè 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 Incentivo Occupazione Giovani, (consulta la scheda al link indicato <https://www.agenzia lavoro.emr.it/impreseschede-di-sintesi-incentivi/scheda-incentivo-n-11-giovani-def.pdf>) 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 Giovani NEET è riconosciuto nella misura del 20 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

Incentivi per l'assunzione di giovani con disabilità

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, viene istituito un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del terzo settore per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 di soggetti disabili di età inferiore a trentacinque anni, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. 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.

Semplificazione degli obblighi informativi nei contratti di lavoro

Alcune indicazioni, previste dal decreto Trasparenza, possono essere fornite ai lavoratori mettendo a loro disposizione il contratto collettivo applicato. Si tratta di informazioni inerenti ad esempio l'orario di lavoro e la sua programmazione nonché il periodo di prova. 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.

Prestazioni occasionali nel settore turistico termale

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.

Il Decreto Lavoro inoltre prevede:

- l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027;
- specifiche misure per il settore dell'autotrasporto e il lavoro marittimo;
- la cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione.

INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE

Taglio del cuneo fiscale e frange benefit

All'intervento sul cuneo contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2023 si aggiunge un ulteriore intervento contributivo di quattro punti.

Pertanto, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 (esclusa la tredicesima mensilità) per le retribuzioni annue lorde fino a 25.000 sarà applicata una riduzione dei contributi a carico dei lavoratori di 7 punti percentuali complessivi, per le retribuzioni annue lorde da 25 e 35.000 sarà applicata una riduzione dei contributi a carico dei lavoratori di 6 punti percentuali complessivi.

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.