

A cura del Dott. **Matteo Dusi** - Consulente del Lavoro Studio Martina Gottardo

## DECRETO LAVORO: LE PRINCIPALI NOVITA'

In data 4 maggio 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge rubricato “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*” vengono disciplinate.

Molti sono gli aspetti trattati legati in particolar modo all’inclusione sociale e lavorativa, alla sicurezza sul lavoro, alle politiche sociali ed alle misure di riduzione della pressione fiscale.

Si evidenziano di seguito le principali novità normative introdotte.

### 1. Assegno di inclusione

Misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale rivolta alle famiglie in cui siano presenti **soggetti con disabilità, minori o con almeno sessant’anni d’età**, nel rispetto dei limiti ISEE previsti dal decreto in oggetto. L’assegno andrà a sostituire il Reddito di Cittadinanza a decorrere dal **1° gennaio 2024** con l’obiettivo di favorire l’inclusione sociale e professionale attraverso percorsi personalizzati. L’assegno viene richiesto con modalità telematica all’INPS, che lo riconoscerà previa verifica dei requisiti necessari. Al fine di favorire percorsi autonomi di ricerca del lavoro ed il rafforzamento delle competenze attraverso percorsi personalizzati, nonché di garantire il monitoraggio dell’assegno viene istituito, presso il Ministero del lavoro, il **SIISL** (Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa).

### 2. Rafforzamento della tutela per salute e sicurezza di lavoratori e studenti

Il D.L. 48/2023 dispone d’importanti misure finalizzate a garantire maggiori tutele in tema di salute e sicurezza dei lavoratori e degli studenti, per questi ultimi anche sul fronte assicurativo. Vengono affrontate le tematiche inerenti la sorveglianza sanitaria, le visite assuntive, le tutele per i lavoratori autonomi e la formazione, già disciplinate dal D. Lgs. 81/2008. Viene, inoltre, rafforzata l’attività ispettiva, estesa la tutela assicurativa per gli studenti ed il personale del settore istruzione e istituito un Fondo per i famigliari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative.

### 3. Contratto di lavoro a termine

Con l’art. 24 vengono modificate le causali previste per il contratto a tempo determinato dall’art. 19 del D. Lgs. 81/2015. Decorsi i primi 12 mesi, per i quali non è prevista la causale, la durata del contratto può essere estesa sino a 24 in presenza delle seguenti causali:

- i. nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, sottoscritti da organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- ii. in assenza di suddette previsioni, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti entro il 30 aprile 2024;
- iii. per sostituzione di altri lavoratori.

#### 4. Semplificazione degli obblighi informativi in merito al rapporto di lavoro

L'art. 26 del d.l.48/2023 rivede e semplifica gli adempimenti informativi gravanti sul datore di lavoro al momento dell'assunzione previsti dal c.d. Decreto Trasparenza (d.lgs.104/2022), in attuazione alla Direttiva Comunitaria n. 2019/1152.

Viene di fatto concessa al datore la possibilità di comunicare in modalità semplificata le informazioni riguardanti:

- durata del periodo di prova;
- descrizione dell'eventuale diritto di ricevere la formazione del datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- procedura, forma e durata del preavviso in caso di licenziamento e dimissioni;
- indicazione dell'importo iniziale della retribuzione e dei relativi elementi costitutivi, completi dei termini e delle modalità di pagamento;
- obblighi informativi in tema di orario di lavoro: la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni del lavoro straordinario e del cambio di turno oppure, nelle aziende caratterizzate da modalità organizzative che rendono imprevedibile la gestione dell'orario, le condizioni per i cambiamenti dell'orario;
- indicazione degli enti e degli istituti che raccolgono i contributi previdenziali e assicurativi.

Per quanto riguarda, invece, l'informativa inerente l'utilizzo di sistemi automatizzati da parte del datore di lavoro il decreto precisa che la medesima resta obbligatoria solo per quelli che siano "integralmente automatizzati".

#### 5. Incentivi all'occupazione

*Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)*: al fine sostenere l'occupazione giovanile viene prevista una decontribuzione in caso di assunzioni di giovani con **età inferiore ai 30 anni, effettuate nel periodo 1° giugno - 31 dicembre 2023**. L'incentivo riguarda le assunzioni a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. I giovani, oltre al requisito anagrafico, devono essere qualificati come NEET al momento dell'assunzione ed essere registrato al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani". L'incentivo ha una durata pari a **12 mesi** e si determina nella misura del **60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**.

*Incentivo assunzione giovani con disabilità (art. 28)*: con lo scopo di favorire l'inclusione nel mondo del lavoro di giovani con disabilità viene istituito dal Legislatore un Fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni **giovane under 35 assunto ai sensi della legge 68/1999** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le assunzioni considerate sono quelle **concluse dal 1° agosto 2022 fino al 31 dicembre 2023** da parte di enti appartenenti al Terzo settore, di associazioni di volontariato e di organizzazioni non lucrative di utilità sociale.

*Incentivo assunzione di beneficiari "Assegno di inclusione" (art. 10)*: tale incentivo prevede possibilità di fruire di uno sgravio contributivo, pari al **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** privato che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche in apprendistato, soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione. L'esonero ha una durata di **12 mesi** ed un limite economico di **€ 8.000 annui**.

## **6. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

Per i periodi di paga compresi tra il **1° luglio ed il 31 dicembre 2023** i lavoratori dipendenti potranno beneficiare di un incremento dell'esonero parziale dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore di 4 punti percentuali, già reintrodotta dalla Legge 197/2022 (Legge di bilancio 2023). L'esonero, così rivisto all'art. 39, si determina nella misura del **7%** per redditi **fino ad € 25.000 annui (€ 1.923 mensili)** e del **6%** per redditi **da € 25.001 fino ad € 35.000 annui (€ 2.693 mensili)**. L'incremento del suddetto esonero non ha effetti sulla tredicesima mensilità sulla quale vengono applicati i valori di esonero previsti dalla Legge di Bilancio 2023. Non viene penalizzato il calcolo pensionistico, rimanendo inalterata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

## **7. Fringe benefit: limite fino a 3.000 euro**

Aumento del limite di esenzione ad **€ 3.000** del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, c. 3, prima parte del terzo periodo del Testo unico sulle imposte sui redditi. Nell'esenzione, prevista per il **solo periodo d'imposta 2023**, vengono comprese anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. Gli aventi diritto, le cui condizioni sono determinate dall'art. 12, comma 2 del testo unico, sono tenuti a darne comunicazione al datore di lavoro unitamente al codice fiscale dei figli a carico. I datori di lavoro sono tenuti ad informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti al fine dell'applicazione della norma.