

Il Decreto Lavoro

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, il Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, con misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Il decreto entra in vigore il 5 maggio 2023.

Le nuove misure - alcune con decorrenza immediata, altre applicabili a partire dal 2024 - prevedono l'introduzione **dell'assegno per l'inclusione** che spetterà ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile, **i 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.**

Vediamone qui di seguito gli aspetti più rilevanti, già anticipati nella nostra precedente comunicazione.

Assegno per l'inclusione

L'assegno per l'inclusione è la nuova misura di sostegno al reddito che spetterà ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile, a partire dal 1° gennaio 2024.

Per la spettanza è richiesta la presenza nel nucleo familiare di:

- una persona con disabilità;
- un minorenne;
- un ultra-sessantenne.

Nonché 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 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 percezione di lavoro dipendente o autonomo è compatibile con la misura entro il limite massimo di 3.000 euro 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.

Incentivi per assunzioni e trasformazioni

Ai datori di lavoro privati che assumono i *beneficiari dell'assegno per l'inclusione* è riconosciuto un incentivo 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.
- 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.

Inoltre, 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:

1. non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
2. non lavorino nè siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
3. siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani";

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

Contratto di lavoro a tempo determinato

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

- **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;**
- **in assenza delle previsioni di cui sopra e in attesa che la contrattazione collettiva vi provveda entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti stipulanti il contratto individuale (datore di lavoro e lavoratore) e fino alla data di adeguamento della contrattazione collettiva (30/04/2024).**
- **esigenze sostitutive di altri lavoratori.**

Restano inalterate rispetto a quanto previsto All'articolo 19, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 invece sia la durata massima dei contratti a tempo determinato (24 mesi) che il numero delle proroghe, che il trattamento dei rinnovi.

Prestazioni occasionali nel settore turistico e 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

Obblighi informativi

Si prevede una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, stabilendo che le informazioni inerenti l'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.

Riduzione del cuneo fiscale e fringe benefit

Il decreto innalza, in misura pari al 4 per cento, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga che vanno da luglio a dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità).

L'esenzione aumenta fino al 7 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

In sostanza la riduzione dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti opera sugli stipendi che vanno dal 1° luglio al 30 novembre 2023 e va ad aggiungersi alla precedente riduzione, pertanto, il taglio è elevato da 2 a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro e da 3 a 7 punti per i redditi che non superano i 25 mila euro.

Si conferma l'incremento della soglia dei fringe benefit ad 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.

STUDIO ANSELMi

pagina 5.5