

Oggetto: PRINCIPALI NOVITA' DEL DECRETO LAVORO PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 Maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Assegno di inclusione (artt. 1 – 9)

In sostituzione del reddito di cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. L'importo erogabile è pari a 500 euro al mese, moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza, elevabili a 630 euro se il nucleo è composto da over 67 o con disabili gravi, cui si può aggiungere l'importo di 280 euro mensili quale contribuzione di locazione per l'abitazione principale.

Il beneficio mensile sarà erogato dall'INPS attraverso uno strumento di pagamento elettronico, per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi.

Il nucleo familiare del richiedente deve avere: – un valore ISEE valido non superiore a 9.360 euro; – un reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza corrispondente (in caso di nucleo composto interamente da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni oppure da persone con almeno 67 anni e da altri familiari disabili o non autosufficienti, la soglia sale a 7.560 euro annui moltiplicata per la scala di equivalenza);

– un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;

– un valore del patrimonio mobiliare non superiore a 6.000, euro, incrementati di 2.000 euro per ogni componente del nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni minorenne successivo al secondo (questi massimali sono incrementati di altri 5.000 euro per ogni componente disabile e di 7.500 euro per ogni componente con disabilità grave o non autosufficiente).

Devono altresì essere soddisfatti i seguenti requisiti relativi al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita:

– nessun componente del nucleo deve risultare intestatario o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o di motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi precedenti;

- nessun componente del nucleo deve risultare intestatario o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto o aeromobili;
- non essere stati sottoposti a misura cautelare o di prevenzione e non essere stati condannati in via definitiva nei dieci anni precedenti la richiesta.

Il nucleo beneficiario sarà tenuto a sottoscrivere un patto di attivazione digitale e a presentarsi, con cadenza trimestrale, presso i patronati o i servizi sociali e i centri per l'impiego, al fine di aggiornare la propria posizione.

Per i soggetti occupabili, di età compresa tra i 18 e i 59 anni e non “fragili”, è prevista la decadenza dal beneficio nel caso di rifiuto di una offerta di lavoro a tempo pieno o parziale, non inferiore 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 connessi all'assegno di inclusione (art. 10)

In caso di sottoscrizione con i percettori del nuovo Assegno di inclusione (vedi infra) di un contratto di lavoro subordinato verrà riconosciuto un esonero dal versamento della contribuzione previdenziale INPS (sono pertanto esclusi dall'esonero i premi e i contributi da versare all'INAIL) pari a:

- 100% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro, per 12 mesi e nel limite massimo di 8.000 euro su base annua in caso di assunzione a tempo indeterminato, pieno o parziale, di apprendistato. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa / giustificato motivo soggettivo;
- 100% dei contributi previdenziali a carico in caso di trasformazione di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti per assunzione a tempo determinato;
- 50% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro, per 12 mesi, nel limite di 4.000 euro su base annua in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

L'esonero sarà riconosciuto solamente ai datori di lavoro che inseriranno un'offerta di lavoro nel SIISL, cioè nel nuovo Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa, che sarà realizzato per consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'assegno di inclusione. Il diritto alla fruizione è, inoltre, subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, L. 296/2006 (regolarità contributiva, rispetto obblighi legge / contrattazione collettiva, ecc.) ed agli obblighi di cui alla L. 68/99 (collocamento obbligatorio).

La suddetta agevolazione si configura come aiuto di stato per i soggetti beneficiari ed è riconosciuta nel rispetto dei limiti del regime de minimis.

Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12)

Al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa è istituito, dal 1° settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro quale 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 €.

Modifiche al D.lgs. 81/2008 (art.14)

Al D.lgs. 81/2008, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le imprese devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, oltre che nei casi previsti dal D.lgs. 81/2008, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi;
- b) all'articolo 21, comma 1, lettera a), nelle disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis, cod. civ. e ai lavoratori autonomi, si aggiunge, all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, quello di "idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV";
- c) il medico competente deve richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato;
- d) tra gli aspetti che dovranno essere regolamentati (il termine era il 30 giugno 2022) dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato - regioni in materia di formazione, il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;
- e) nelle verifiche periodiche volte a valutare l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici

o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente;

f) chiunque noleggi o conceda in uso deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo;

g) il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro;

h) in caso di mancata formazione (attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008), il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.

Maggiorazione dell'assegno unico e universale (art.22)

Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30 euro mensili viene riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)

È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da 10.000 a 50.000 euro). Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, L. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)

Viene modificato l'art 19 D.lgs. 81/2015 prevedendo che ai contratti di lavoro subordinato di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non superiore a 24 mesi, alle proroghe oltre i 12 mesi ed entro i 24 mesi ed in caso di rinnovo di contratto a tempo determinato (a prescindere dalla durata dello stesso), l'apposizione del termine è legittima solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- per la sostituzione di altri lavoratori, assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro
- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva ai 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);

- in via suppletiva, ossia in assenza di regolamentazione da parte della predetta contrattazione collettiva, MA solo fino al 30 aprile 2024 (in di chiarimenti se da intendersi quale data termine contratto o data stipula contratto), per ragioni tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti contraenti.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (art. 26)

Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.lgs. 152/1997).

In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-bis, che le informazioni di cui al comma 1, dell'articolo 1, D.lgs. 152/1997, e relative a:

- durata della prova (lettera h);
- obblighi formativi (lettera i);
- congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l);
- preavviso (lettera m);
- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);
- programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o);
- organizzazione orario imprevedibile (lettera p);
- enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r);

possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di 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.

Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Incentivi all'occupazione giovanile (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, 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 né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (c.d. NEET);
3. siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo si applica anche alle assunzioni effettuate a scopo di somministrazione e al contratto di apprendistato professionalizzante; restano invece esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Il beneficio è cumulabile, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato, con:

- esonero contributivo under 36 (art. 1 comma 297 L n. 197/2022);
- altri esoneri o riduzioni contributive previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

N.B. In caso di cumulo, il nuovo incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda mensile.

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.

In favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante, e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della già menzionata procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Incentivi per le 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 in favore degli enti del terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/99, contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo verranno definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per la disabilità con apposito decreto.

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

Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.

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 IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato Tuir, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Si rimane in attesa dei necessari chiarimenti da parte degli enti preposti per la corretta applicazione delle suddette novità normative.

Distinti saluti.

Studio Dafe STP S.r.l.

