

Decreto Lavoro in Gazzetta Ufficiale: le nuove misure

È in vigore dal 5 maggio il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023). 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.

Riportiamo di seguito una sintesi delle misure introdotte.

1) Riduzione del cuneo fiscale	<p>Periodo: luglio 2023 – dicembre 2023</p> <p>Beneficio: Aumento dell'Esonero parziale della quota IVS a carico del lavoratore, che passa al:</p> <ul style="list-style-type: none">- 7% se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di 1923 euro.- 6% se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è compresa tra 1923 euro e 2692 euro
2) Contratti a termine	<p>Contratto a termine fino a 12 mesi: ACAUSALE</p> <p>Contratto a termine post 12 mesi e fino a max 24 mesi: nuove causali</p> <ul style="list-style-type: none">a) <u>causali disciplinate dalla contrattazione collettiva</u> ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 (contratti collettivi <u>nazionali, territoriali o aziendali</u> stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU);b) Entro il 30 aprile 2024, per specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti, ovvero datore di lavoro e lavoratore, in assenza della previsione della contrattazione collettivac) <u>causale sostitutiva</u>: l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi potrà avvenire per sostituire altri lavoratori.
3) Fringe benefit	<p>Periodo: anno fiscale 2023</p> <p>Beneficiari: lavoratori dipendenti con figli a carico</p> <p>Benefici:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nuovo limite esenzione Fringe Benefit: Euro 3.000 euro. Rientrano anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.b) Verrà predisposto un fondo per sostenere le famiglie e spingere la conciliazione vita-lavoro. Il fondo servirà a potenziare i centri estivi, i servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori.

4) Assegno unico universale	Si riconosce la maggiorazione dell'assegno unico universale, prevista solo per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, 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
5) Nuovo reddito di inclusione (in sostituzione del redditi di cittadinanza)	<p>Periodo: dal 1° gennaio 2024</p> <p>Beneficiari: nuclei familiari con disabili, minori, over 60.</p> <p>Requisiti: I richiedenti devono essere residenti in Italia da almeno cinque anni e avere un Isee inferior a 9.360 euro.</p> <p>Beneficio: 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) e spetterà per 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi previa sospensione di almeno un mese.</p> <p>La percezione di lavoro dipendente o autonomo è compatibile con la misura entro il limite massimo di 3.000 euro lordi.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Domanda: online portale INPS</p>
6) Assunzione beneficiari assegno di inclusione	<p>Destinatari: datori di lavoro privati</p> <p>Beneficio:</p> <p>Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno per l'inclusione è riconosciuto un incentivo per un periodo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

<p>7) Assunzione giovani under 30 iscritti ad occupazione giovani</p>	<p>Periodo: assunzioni dal 1° Giugno - 31 Dicembre 2023</p> <p>Destinatari: datori di lavoro private</p> <p>Beneficio: incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e con contratto di apprendistato professionalizzante, di giovani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con meno di 30 anni - che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione, cd. Neet - registrati al programma "Iniziativa Occupazione Giovani" <p>Durata: 12 mesi</p> <p>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.</p>
<p>8) Semplificazione degli obblighi informativi ai lavoratori</p>	<p>L'obbligo informativo previsto dal D.lgs. n. 104/2022 (Ex Decreto Trasparenza) può ritenersi attuato con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale, per i seguenti istituti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durata del periodo di prova; - formazione erogata dal datore di lavoro; - ferie e altri congedi retribuiti; - termini del preavviso in caso di recesso - retribuzione/compenso e i relativi elementi costitutivi - periodo e modalità di pagamento; - la programmazione dell'orario normale di lavoro - lavoro straordinario e sua retribuzione (eventuali specifiche sui turni) - variabilità della programmazione del lavoro - enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso <p>L'azienda è tenuta a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche sui siti web, contratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p>
<p>9) Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale</p>	<p>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.</p> <p>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</p>
<p>10) Ulteriori misure</p>	<p>Il decreto Lavoro prevede inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - misure per il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; - l'istituzione di un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative; - l'estensione dell'assicurazione INAIL agli studenti che svolgono l'alternanza scuola-lavoro; - la sottoposizione alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici; - l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027; - specifiche misure per il settore dell'autotrasporto e il lavoro marittimo; - il rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale; - incentivi per il lavoro delle persone con disabilità in favore degli enti del Terzo settore.

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti