

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 23 maggio 2023

Circolare n. 06/2023**DECRETO LAVORO 4 MAGGIO 2023, N. 48**

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 (in vigore dal 5 maggio), il Decreto Lavoro n. 48, approvato dal Consiglio dei Ministri straordinario del 1° maggio 2023.

Di seguito si riportano i contenuti degli interventi di maggiore interesse per le imprese.

ARTT. 1 - 13) ASSEGNO DI INCLUSIONE

È istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

Tale nuova misura andrà a sostituire il Reddito di Cittadinanza, che resta valido solo per i "non occupabili". L'ADI, di entità non inferiore a 480 euro al mese, a cui può essere integrata la quota di affitto, pari a 280 euro extra mensili, fino a un massimo di 3.360 euro all'anno, è erogabile per un massimo 18 mesi, ma può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per ulteriori 12 mesi.

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

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

Per ottenere l'ADI occorre inoltre essere residenti in Italia da almeno 5 anni. Infine il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- valore ISEE non superiore a 9.360 euro all'anno
- reddito sotto i 6 mila euro annui (salvo eccezioni)
- valore del patrimonio immobiliare non superiore a 30.000 euro (esclusa la prima casa, se ha un valore non superiore a 150mila euro)
- nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo, o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc., o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc.
- nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto.

ART. 10) INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, e' riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In relazione alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, sarà riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi INAIL), nel limite massimo di importo pari ad € 4.000 annui, riparametrato e applicato su base mensile.

ART. 14 – 18) INTENSIFICAZIONE DEI CONTROLLI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO

Si introducono nuovi obblighi e regole di controllo più severe per garantire la sicurezza dei lavoratori. Sono previste nuove tutele assicurative anche per il personale interno ed esterno delle scuole paritarie, degli ITS e di tutti gli istituti di formazione legalmente riconosciuti. È rafforzata la programmazione dell'attività ispettiva. È infine istituito un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. Lo scopo della misura è quello di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti deceduti a seguito di infortuni occorsi dopo il 1° gennaio 2018. Tale copertura vale per gli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università.

ART. 19) FONDO NUOVE COMPETENZE

Il Fondo nuove competenze viene incrementato nel periodo di programmazione 2021-2027 con le risorse derivanti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo, identificate in sede di programmazione.

ART. 22) MAGGIORAZIONE DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

È prevista la maggiorazione di 30 euro per gli orfani con un solo genitore lavoratore. Il rialzo vale per chi ha un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro (in caso di ISEE superiore, l'importo diminuisce). La maggiorazione è riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulta deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

ART. 23) MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Si modifica la sanzione per omesso versamento delle ritenute previdenziali: tale sanzione sarà calcolata a partire da una volta e mezza fino a quattro volte l'importo omesso (in precedenza era da 10.000 a 50.000 euro). Previsto anche il pagamento dilazionato dei debiti contributivi. Il Governo aumenta il numero di rate, previste per il pagamento dei contributi, passando dagli attuali 24 a 60 mesi.

ART. 24) DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

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;
- fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti in assenza della previsione della contrattazione collettiva;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori.

ART. 25) CONTRATTO DI ESPANSIONE

Sino 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, è possibile stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale ai fini della rimodulazione delle cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso alla pensione entro un arco di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

La norma derogatoria è applicabile ai contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.

ART. 26) SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO

Si introducono semplificazioni in materia di informazione e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro. In particolare, le seguenti informazioni possono essere comunicate al lavoratore con la semplice indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferimento:

- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- le norme regolanti l'orario di lavoro;
- gli enti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro, anche mediante pubblicazione sul sito web.

Il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore circa l'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.

ART. 27) INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, di giovani effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione i giovani non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) che essi non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
- c) che essi siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Lo sgravio viene confermato anche per i contratti di somministrazione e apprendistato.

L'incentivo in parola è cumulabile con l'agevolazione c.d. "incentivo giovani under 36", nonché con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente; in caso di cumulo con altra misura, l'incentivo di cui sopra è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

L'agevolazione sarà fruibile dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione del beneficio dovrà essere trasmessa all'INPS attraverso apposita procedura telematica.

ART. 28) INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA'

Gli enti del Terzo settore, le organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, le organizzazioni non lucrative di utilità sociale che assumano con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 una persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto ad un contributo, la cui quantificazione sarà definita da un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

ART. 30) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER ECCEZIONALI CAUSE DI CRISI AZIENDALE E RIORGANIZZAZIONE

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

ART. 37) PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE

Sono apportate modificazioni alla disciplina delle prestazioni occasionali (c.d. prestazioni Voucher Lavoro). 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.

ART. 39) ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Si tratta di un taglio sui contributi dovuti dai lavoratori dipendenti del 6% per chi ha un reddito inferiore a 35.000 euro e del 7% per chi ha un reddito inferiore a 25.000 euro lordi. Si tratta in sostanza di un aumento del taglio del cuneo fiscale che era già stato introdotto con la Legge di Bilancio dal 1° gennaio 2023 (era del 2% o 3%). Il taglio corrisponde ad un valore medio pari a circa 100 euro in più per i redditi più bassi.

ART. 40) MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, 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.

Ai fini dell'applicazione del limite di € 3.000, il lavoratore dipendente deve dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Per i lavoratori che non abbiano figli a carico, resta ferma l'applicazione di quanto disposto dall'art. 51 comma 3 del TUIR, ossia l'applicazione della franchigia di € 258,23.

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD S.r.l.