

# DECRETO LAVORO 2023

D.L. N. 48 DEL 4 MAGGIO 2023 E LEGGE DI CONVERSIONE N. 85 DEL 3 LUGLIO 2023

## MISURE URGENTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO

La legge di conversione n. 85 del 3 luglio 2023 del decreto-legge n. 48 del 2023 reca "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Il decreto, infatti, ha come obiettivo quello di soddisfare necessità urgenti.

Per prima cosa, a fronte della prossima abrogazione della disciplina del reddito di cittadinanza, sono state previste nuove misure di contrasto alla povertà e volte all'inclusione sociale per coloro che appartengono alle fasce deboli.

In secondo luogo, si è sentita la necessità di contrastare il sempre maggior numero di infortuni sul lavoro rafforzando le misure di prevenzione e protezione dei lavoratori in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infine, ulteriore obiettivo del Decreto Lavoro 2023 si può ravvisare nella necessità di aggiornare le norme disciplinanti la materia dei contratti a termine, la semplificazione degli obblighi informativi in sede di assunzione a carico del datore di lavoro e la promozione dell'accesso al mondo del lavoro.

Si elencano di seguito le principali novità introdotte:

### 1. Assegno di inclusione (artt. 1 e ss.)

Dal 01.01.2024 l'attuale reddito di cittadinanza verrà sostituito dall'assegno di inclusione, quale nuova misura di sostegno al reddito. Ne potrà beneficiare chi appartiene ad un nucleo familiare composto almeno da: **un soggetto disabile, minore, ultrasessantenne o invalido civile**. Sarà necessario soddisfare anche determinati requisiti reddituali (ISEE) e di cittadinanza e/o di soggiorno.

Il beneficio economico spetterà per massimo 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi solo previa sospensione di almeno un mese.

Poiché l'assegno di inclusione costituirà una *"misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità ed all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro"*, i nuclei familiari beneficiari dell'assegno per l'inclusione, una volta sottoscritto il Patto di attivazione digitale, saranno tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa (con esclusione dei pensionati, degli ultrasessantenni e dei disabili).

Si precisa inoltre che il beneficiario sarà obbligato (pena la decadenza del beneficio economico) ad accettare un'offerta di lavoro che abbia durata non inferiore ad un mese e, se part-time, un orario pari ad almeno il 60% dell'orario a tempo pieno e in ogni caso 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.

### 2. Incentivi per assunzioni e trasformazioni (artt. 10 e 27)

**LA CONCESSIONE DEI SEGUENTI INCENTIVI È SUBORDINATA A: POSSESSO DURC, REGOLARI ASSUNZIONI OBBLIGATORIE EX L.68/1999 E RISPETTO LIMITE CONCESSIONI "DE MINIMIS".**

• Assunzioni di beneficiari di assegno di inclusione:

- Periodo di riferimento: dal 1° gennaio 2024

# DECRETO LAVORO 2023

D.L. N. 48 DEL 4 MAGGIO 2023 E LEGGE DI CONVERSIONE N. 85 DEL 3 LUGLIO 2023

- Rapporti di lavoro incentivati: assunzione a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, entrambi a tempo pieno o parziale. Trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato
- Misura dell'esonero: 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nella misura massima di 8.000 € annui (da riparametrare su base mensile)
- Durata dell'esonero: periodo massimo di 12 mesi

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del beneficiario dell'assegno di inclusione entro 24 mesi dalla data di assunzione, il datore sarà tenuto alla restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni.

Per l'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione con contratto a tempo determinato o stagionale, sia a tempo pieno che parziale, l'incentivo è ridotto al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nella misura massima di 4.000 € annui (da riparametrare su base mensile) per un massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

In ogni caso l'incentivo è riconosciuto solo ed esclusivamente ai datori di lavoro che inseriranno l'offerta di lavoro nel sistema informativo **SIISL** che dovrà essere attivato.

- Assunzioni di giovani disoccupati e non studenti (NEET)

L'incentivo si applica per i contratti stipulati con giovani che non lavorino, che non siano iscritti a corsi di studi o di formazione (i cd. NEET) registrati al Programma Operativo Nazionale (Iniziativa Occupazione Giovani) che al momento dell'assunzione non abbiano ancora compiuto 30 anni.

- Periodo di riferimento: dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023
- Rapporti di lavoro incentivati: assunzione a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato
- Misura dell'esonero: 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
- Durata dell'esonero: 12 mesi

**N.B.: l'incentivo verrà erogato previa domanda e disponibilità delle risorse**

### 3. Interventi in materia di sicurezza sul lavoro (art. 14)

Sono state apportate modifiche al d.lgs. 81/2008 in merito alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: il datore di lavoro, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, è tenuto a richiedere al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro.

**Pertanto, il datore di lavoro è tenuto al rilascio della cartella sanitaria e di rischio in sede di cessazione del rapporto di lavoro.**

### 4. Omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)

Per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali operate dai datori di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti è stato previsto un nuovo regime sanzionatorio: infatti, per le omissioni non superiori a 10.000 € si applica la sanzione amministrativa da 1,5 volte a 4 volte l'importo omesso (prima la sanzione era da 10.000 a 50.000 €).

# DECRETO LAVORO 2023

D.L. N. 48 DEL 4 MAGGIO 2023 E LEGGE DI CONVERSIONE N. 85 DEL 3 LUGLIO 2023

Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

## 5. Stralcio dei debiti contributivi (art. 23 bis)

Al fine di garantire la copertura previdenziale, i soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi (ad esempio con lo stralcio delle cartelle INPS fino a 1.000 € previsto dal D.L. 136/2018) possono chiedere all'INPS il riconteggio dei debiti cancellati, da saldare in soluzione unica o in rate mensili entro il 31.12.2023.

## 6. Contratto di lavoro a tempo determinato (art. 24)

Le causali utilizzabili per la stipula di un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi (e fino a massimo 24 mesi) sono state sostituite dalle seguenti:

- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi o aziendali;
- in caso di mancata previsione nella contrattazione collettiva (di cui sopra), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva INDIVIDUATE DALLE PARTI (causale utilizzabile fino al 30.04.2024);
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto di lavoro.

Le stesse causali sono previste anche in materia di rinnovo del contratto di lavoro e di proroga oltre i 12 mesi (fino a 24 mesi).

Se il termine complessivo del contratto non eccede i 12 mesi, il rinnovo non prevede l'obbligo di causali.

Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto unicamente dei contratti stipulati a decorrere dal 05.05.2023 (data di entrata in vigore del presente decreto).

## 7. Obblighi informativi in sede di assunzione (art. 26)

Sono state introdotte delle semplificazioni in materia di obblighi informativi da parte del datore di lavoro in fase di assunzione previsti con il cd. Decreto Trasparenza dell'agosto 2022.

Ora, in sede di assunzione, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione dei lavoratori i CCNL e l'eventuale contrattazione di secondo livello e regolamenti aziendali.

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

Esclusivamente per i settori congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento sono state introdotte le seguenti deroghe all'utilizzo delle prestazioni occasionali (ex voucher):

1. Aumento a 15.000 € dell'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali (finora pari a 10.000 €). L'importo fa riferimento alla totalità dei prestatori.
2. Divieto di ricorso alle prestazioni occasionali per i datori di lavoro che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

# DECRETO LAVORO 2023

D.L. N. 48 DEL 4 MAGGIO 2023 E LEGGE DI CONVERSIONE N. 85 DEL 3 LUGLIO 2023

## 9. Riduzione del cuneo fiscale (art. 39)

Al fine di ridurre l'onere contributivo per i lavoratori e ad aumentare la loro disponibilità economica, per i periodi di paga dal 01.07.2023 al 31.12.2023 (esclusa la tredicesima mensilità) l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali già previsto dalla legge di Bilancio 2023 è incrementato del 4%. La riduzione contributiva sarà pari al:

1. 6% se la retribuzione imponibile (su base mensile) non eccede l'importo mensile di 2.692 €
2. 7% se la retribuzione imponibile (su base mensile) non eccede l'importo mensile di 1.923 €.

## 10. "BONUS TURISMO" – detassazione lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere (art. 39 bis)

Per il periodo compreso tra il 01.06.2023 e il 21.09.2023, in favore dei lavoratori con un reddito riferito all'anno 2022 inferiore a 40.000 euro, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale (che non concorre alla formazione del reddito) pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per: lavoro notturno, straordinario e festivo. Viene erogato su richiesta del lavoratore previa autocertificazione attestante il reddito 2022.

N.B.: l'importo erogato non comporta un aumento di costo per il datore di lavoro in quanto verrà interamente compensato a mezzo F24.

## 11. Misure fiscali per il welfare (art. 40)

Limitatamente per l'anno 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51 c.3 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (T.U.I.R.) è confermata, UNICAMENTE AI LAVORATORI CON FIGLI A CARICO, la soglia del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti entro il limite complessivo di 3.000 euro.

Per i lavoratori che non hanno figli a carico la soglia rimane pari a 258,23 euro annui come previsto dall'art. 51 c. 3 T.U.I.R.

In riferimento a questa misura si fa presente che:

1. Si applica esclusivamente ai lavoratori con figli a carico
2. Il limite di 3.000 € può comprendere anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas.