

DECRETO LAVORO

LE PRINCIPALI NOVITÀ' PER I DATORI DI LAVORO



E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 il Decreto Legge n. 48/2023 (cd. "Decreto Lavoro") recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".

Il Decreto, che è entrato in vigore venerdì scorso, 5 maggio 2023, prevede le seguenti novità per i datori di lavoro:

Art. 10 – Incentivi economici per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno d'inclusione con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratti di apprendistato, viene riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi.

In 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 non sia avvenuto per giusta causa o giustificato motivo.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è invece riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro l'esonero del versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Tali incentivi sono, tuttavia, riconosciuti esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL ed il diritto alla loro fruizione è subordinato al rispetto della disciplina in materia di DURC e di collocamento mirato. Gli stessi, inoltre, sono cumulabili ed aggiuntivi rispetto agli esoneri contributivi per l'assunzione di giovani e donne di cui alla Legge di Bilancio 2023 (art. 1, co 297 e 298, della legge n. 197/2022) nonché rispetto a quelli previsti per l'assunzione di disabili (art. 13 della legge n. 68/1999).

Artt. 17 e 18 – Misure in Materia di Alternanza Scuola Lavoro

Nell'ambito delle disposizioni in materia di salute e sicurezza il decreto introduce alcune specifiche in materia di alternanza scuola-lavoro.

In primo luogo, si prevede l'obbligo per le imprese iscritte nel Registro dell'alternanza di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con una sezione specifica in cui indicare le misure di prevenzione e i dispositivi di protezione degli studenti. L'integrazione al documento dovrà essere fornita alla scuola e allegata alla Convenzione stipulata tra l'istituto e l'impresa.

Per il solo anno scolastico 2023-2024, viene estesa anche gli studenti la copertura assicurativa da parte dell'INAIL, con esclusione, tuttavia, dell'infortunio in itinere.

Art. 19 – Fondo Nuove Competenze

Il decreto dispone l'incremento delle risorse destinate al Fondo Nuove Competenze, di cui all'art. 88 del D.L. n. 34/202°.

Tali risorse saranno destinate a finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023.

Art. 24 – Contratti a termine

A decorrere dal 5 maggio 2023 l'apposizione del termine superiore a 12 mesi e non eccedente ai 24 mesi è consentita:

- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, anche di secondo livello;
- nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, e comunque non oltre il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;
- per l'esigenza di sostituire altri lavoratori.

Esclusioni:

L'applicazione delle nuove causali non è consentita da parte degli enti della pubblica amministrazione e dalle università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di Know-how, supporto all'innovazione, assistenza tecnica o coordinamento e direzione della stessa.

Art. 26 – Decreto Trasparenza

Il decreto introduce **rilevanti semplificazioni** in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, superando, quindi, le rigidità e gli oneri burocratici introdotti dal c.d. **Decreto Trasparenza** (D.Lgs. n. 104/2022).

Viene reintrodotta la possibilità di rinviare al contratto collettivo il reperimento di alcune informazioni relative al rapporto di lavoro quali:

- il periodo di prova
- il diritto alla formazione
- la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti
- il preavviso
- l'importo della retribuzione iniziale, il periodo e le modalità di pagamento
- la programmazione dell'orario di lavoro
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi

In tale ottica il decreto prevede che, al fine di semplificare gli adempimenti informativi, 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.

Art. 27 – Incentivo Giovani NEET

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile è previsto, **per un periodo massimo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** a favore dei datori di lavoro che effettuino, **tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2023**, assunzione di giovani nelle seguenti condizioni:

- che alla data di assunzione **non abbiano ancora compiuto 30 anni di età**;
- che non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”.

Il beneficio trova applicazione alle **assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante**, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è cumulabile con quello all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, co. 297, della legge n. 197/2022 e con altri esoneri parziali o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

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.

Art. 39 – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Viene ulteriormente **rafforzata di 4 punti percentuali**, in favore dei **lavoratori dipendenti**, la **riduzione della quota a loro carico della contribuzione IVS** (invalidità, vecchiaia e superstiti).

L'esonero parziale trova applicazione **con riferimento ai periodi di paga dal 1°luglio al 31 dicembre 2023**, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima, secondo le seguenti aliquote:

- 6% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di € 2.692 per 13 mensilità (34.996€ annui);
- 7% a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di € 1.923 per 13 mensilità (24.999€ annui).

Art. 40 - Welfare Aziendale

Limitatamente al periodo d'imposta 2023 la soglia dei c.d. **fringe benefit** che non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente è elevata a **3.000 euro con esclusivo riferimento ai lavoratori dipendenti con figli a carico**. Sono incluse le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Ai fini dell'attuazione della misura i datori di lavoro dovranno informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Viene inoltre specificato che per le altre categorie di lavoratori il limite di esenzione resta fissato a 258,23 euro.

Per informazioni e chiarimenti se sei un'Azienda Paghe contatta il tuo consulente:

- **Lorenzo Mittempergher** – 0461/803821 - l.mittempergher@artigiani.tn.it
- **Silvia Busetti** – 0461/803923 – s.busetti@artigiani.tn.it

- Marika Salati – 0461/803804 – m.salati@artigiani.tn.it

Per informazioni e chiarimenti se sei un'Azienda Associata contatta il tuo consulente oppure l'Area contrattazione:

- Deborah Battisti – [0461/803729](tel:0461803729) – d.battisti@artigiani.tn.it