

Decreto lavoro 2023

Principali novità

Argomento

E' stato pubblicato in Gazzetta il Decreto Lavoro 2023 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".

Novità

Il provvedimento interviene sulla normativa relativa ai contratti di lavoro a termine, sul taglio del cuneo fiscale, sulle misure di sostegno al reddito e sugli incentivi per l'assunzione di giovani. Altre modifiche riguardano: la semplificazione degli obblighi informativi in merito al rapporto di lavoro, il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Riferimenti

- D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (G.U. n. 103 del 4 maggio 2023).

Premessa

E' stato pubblicato in Gazzetta il Decreto Lavoro 2023 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".

Proponiamo una analisi sulle principali novità.

a) Misure di contrasto alla povertà

E' 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.

Consiste in una integrazione al reddito in favore dei nuclei familiari che comprendano

una persona con disabilità,

un minorenni o

un ultra-sessantenne

e che siano in possesso di determinati requisiti, relativi alla cittadinanza o all'autorizzazione al soggiorno del richiedente, alla durata della residenza in Italia e alle condizioni economiche.

Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, su base annua, è composto da una integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di euro 6.000 annui, ovvero di euro 7.560 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, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza.

Il beneficio, erogato dall'Inps per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi, è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari, con Isee non superiore a 9.360 euro, con disabilità o minorenne o con almeno sessant'anni di età.

L'Assegno di inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria ove ricorrano le condizioni.

Per i soggetti occupabili, cioè coloro che hanno una età compresa tra i 18 e i 59 anni e non rientrano tra le categorie individuate come "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.

I datori di lavoro privati che assumono i beneficiari di integrazione al reddito potranno fruire, a determinate condizioni, di incentivi nella forma di un esonero contributivo previdenziale.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è 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'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'art. 116, co. 8, lett. a), della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero già fruiti.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In entrambi i casi, l'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo Siisl.

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, lo Strumento di attivazione che prevede la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.

b) Sicurezza sul lavoro

Il decreto porta modifiche al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

Si prevede che il medico competente:

- debba essere nominato dal datore di lavoro qualora richiesto dalla valutazione dei rischi;
- in occasione delle visite di assunzione, richiede 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;
- in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto.

Inoltre, chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, oltre agli altri requisiti previsti dall'art. 72 del D. Lgs. n. 81/2008, acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificata del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico.

Infine, il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

c) Rafforzamento attività ispettiva

Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e con la Guardia di finanza.

d) Vittime di infortuni in attività formativa

Il decreto istituisce un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative successivamente al 1° gennaio 2018.

e) Fondo nuove competenze

Il Fondo nuove competenze, di cui all'art. 88 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, è incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione.

Al finanziamento del Fondo possono concorrere, altresì, le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (Poc Spao), nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.

f) Maggiorazioni dell'Assegno Unico

Con effetto dal 1° giugno 2023, la maggiorazione di cui all'art. 4, co. 8, del D. Lgs. 29 dicembre 2021 n. 230 è riconosciuta, altresì, 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.

g) Omesso versamento delle ritenute previdenziali

Cambia la quantificazione della sanzione, sostituendo le parole “da euro 10.000 a euro 50.000” con le parole “da una volta e mezza a quattro volte l’importo omesso”.

IMPORTO ANNUO NON VERSATO	REGIME VIGENTE	REGIME POST DECRETO LAVORO
Fino a 10.000 euro	Sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro	Sanzione da 1.5 a 4 volte l’importo omesso
Superiore a 10.000 euro	Reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032 euro	Reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032 euro
L’ art. 3, co. 6, de l D. Lgs . 15 gennaio 2016, n. 8, prevede che il datore di lavoro che provveda al versamento delle ritenute , entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell’ avvenuto accertamento della violazione, non è punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa.		

h) Contratto a termine

Sono state portate modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, variando le causali che possono essere indicate nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi). La stipula di un contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, il rinnovo o la proroga dei contratti a termine oltre il limite dei 12 mesi di durata e, comunque entro il termine massimo di 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi:

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all’articolo 5 1 D. Lgs. n. 81/2015;
- b. in assenza della previsione della contrattazione collettiva di cui alla lettera a), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 30 aprile 2024;
- c. in sostituzione di altri lavoratori.

i) Contratto di espansione

Fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione.

j) Semplificazioni in materia di informazioni e obblighi

Con riferimento alla trasparenza contrattuale si prevede che le informazioni di cui all'art. 1 d el D. Lgs. 26 maggio 1997 n. 152 riguardanti:

- h) durata periodo di prova,
- i) diritto alla formazione,
- l) durata dei congedi,
- m) preavviso di recesso,
- n) importo della retribuzione,
- o) orario di lavoro,
- p) orario di lavoro non programmato e
- r) contribuzione previdenziale e assicurativa,

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

Ai fini della semplificazione degli adempimenti e della uniformità delle comunicazioni, 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.

k) Incentivi all'assunzione

Il decreto prevede che, al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'art. 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, 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, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al termine del 2023, di giovani nelle seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studio o di formazione ("Neet");
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Il contributo è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale:

- per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e
- per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, per le assunzioni di giovani non occupati che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, si provvede con le risorse del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani - Asse 1 bis, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo.

l) Riduzione del cuneo fiscale

Viene innalzato di 4 punti percentuali l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'Ivs a carico dei lavoratori dipendenti.

In particolare, è prevista una riduzione della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti:

- pari al 7% per i dipendenti la cui retribuzione mensile imponibile ai fini contributivi non ecceda l'importo di 1.923 euro;
- pari al 6% per i dipendenti con un reddito annuo lordo superiore a 25.000 e sino a 35.000 euro.

L'esonero si applica per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

m) Misure fiscali per il welfare

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, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, co. 2, del 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.

La misura non è destinata a tutti: ne beneficiano i soli lavoratori con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, nonché i figli adottivi o affidati.

La disposizione legislativa richiama le condizioni di cui all'art. 12, co. 2, del Tuir, per il quale sono da considerarsi a carico i membri della famiglia che hanno totalizzato un reddito complessivo annuo:

- uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili;
- uguale o inferiore a 4.000,00 euro per figli di età non superiore a 24 anni.

Come poter beneficiare di tale agevolazione?

Il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

In attesa dei chiarimenti in materia da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene che, ai fini in esame, non sia sufficiente quanto dichiarato dal lavoratore nel modello delle detrazioni d'imposta e che si renda necessaria, da parte sua, una esplicita richiesta di applicazione del limite di esenzione di euro 3.000 con contestuale dichiarazione della presenza di figli fiscalmente a carico.

A riguardo attendiamo istruzioni specifiche.

Riassumendo, per il periodo d'imposta 2023, trovano applicazione due distinte soglie di non imponibilità dei c.d. fringe benefit/welfare aziendale:

senza figli a carico, è confermata la soglia ordinaria di € 258,23 per i beni ceduti e i servizi prestati	con figli a carico, si introduce la soglia di € 3.000, con la possibilità di includervi anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas naturale.
---	---

n) Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

E' elevato a 15.000 euro l'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge 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 divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale per gli 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.