

Oggetto: DECRETO LAVORO

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 04 maggio 2023 il decreto legge approvato dal Governo lo scorso 01 maggio, contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro". Si tratta del D.L. n.48 del 04 maggio 2023, le cui disposizioni sono in vigore dal 05 maggio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Il testo definitivo del provvedimento contiene tra l'altro:

A) L'ISTITUZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE, nuovo strumento di sostegno economico alle famiglie con ISEE fino a 9.360,00 euro - aumentato in caso di presenza di minorenni e/o componenti "fragili" (minori, disabili, over 60) - che da gennaio 2024 andrà a sostituire il reddito di cittadinanza. La richiesta è avanzata da uno dei componenti del nucleo familiare. Il beneficio economico è composto da una integrazione del reddito familiare fino alla soglia di euro 6.000 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza ovvero di euro 7.560 annui se il nucleo familiare è composto da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza. Il beneficio economico non può essere inferiore a 480 euro annui; l'erogazione mensile non può superare i 18 mesi e può essere rinnovata previa sospensione di un mese, per ulteriori 12 mesi.

B) la previsione di INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE ASSUMERANNO I BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia a tempo pieno sia a tempo parziale.

L'incentivo riconosciuto si sostanzia in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. La percentuale e la durata dell'esonero varia in base al contratto di lavoro stipulato:

- 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 12 mesi (contratto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, o contratto di apprendistato);

- 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 12 mesi (contratto a tempo determinato o stagionale, sia a tempo pieno sia a tempo parziale);

C) la MODIFICA DELLA DISCIPLINA DELLE CAUSALI che giustificano il ricorso al CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO; nello specifico, ferma restando la possibilità di stipulare contratti acausali di durata non superiore a 12 mesi, l'individuazione delle condizioni legittimanti l'apposizione del termine nel caso di contratti superiori a 12 mesi e non eccedenti i 24 o in caso di proroga oltre i 12 mesi o di rinnovo (indipendentemente dalla durata) è ora rimessa

- ai contratti collettivi;

- in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi e fino al 30 aprile 2024, alle parti individuali per soddisfare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

È, comunque, sempre possibile sottoscrivere contratti a tempo determinato per la sostituzione di altri lavoratori.

D) l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti; nello specifico è previsto un ulteriore taglio del 4 % al CUNEO FISCALE, per il periodo di paga dal 01 luglio al 31 dicembre 2023.

Le novità sulle causali interessano anche i contratti di somministrazione esclusivamente per l'utilizzatore. Con la reintroduzione delle causali occorre prestare una particolare attenzione nell'individuare le esigenze tecniche organizzative o produttive. Le stesse devono risultare in modo dimostrabile, connesse alle realtà aziendali, nel rispetto dei principi di buona fede. Non risultano più necessarie le indicazioni legate alle "esigenze imprevedute ad imprevedibili". Per una maggiore garanzia a tutela della corretta volontà delle parti può essere utile l'istituto della certificazione del contratto.

E) limitatamente al periodo di imposta 2023, l'innalzamento a 3.000,00 euro della soglia dei FRINGE BENEFITS esenti IRPEF (comprensivi delle somme erogate per pagamento delle utenze domestiche) per i soli lavoratori dipendenti con figli che possiedano un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro (per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000,00 euro.) Tale norma trova applicazione solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. Si precisa che quanto sopra descritto non comporta un obbligo in capo ai datori di lavoro; le aziende non sono assolutamente tenute ad erogare beni e servizi, incluso il rimborso utenze. Si tratta unicamente di un'opportunità da valutare, atteso che trattasi di importi non gravati da contributi e ritenute, sempre nel rispetto dei limiti di legge.

F) al fine di sostenere l'OCCUPAZIONE GIOVANILE, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 01 giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

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

Tale agevolazione non si applica ai rapporti di lavoro domestico. L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

G) la semplificazione in materia di INFORMAZIONI e di OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO; nello specifico le informazioni relative al periodo di prova, alla formazione, alle ferie e ai congedi retribuiti, al preavviso, al trattamento economico, all'orario di lavoro e alle condizioni della sua eventuale variabilità, nonché agli enti previdenziali e assicurativi, possono essere fornite al dipendente mediante la sola indicazione del relativo riferimento normativo o della contrattazione collettiva. È previsto, inoltre, che i datori di lavoro consegnino o mettano a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi e i regolamenti aziendali (se esistenti) applicati al rapporto di lavoro.

H) Maggiorazione assegno unico familiare con effetto dal 1 giugno 2023 nel caso di unico genitore lavoratore, ove l'altro risulti deceduto. Tale maggiorazione è valida per un periodo di anni 5 successivi al decesso.

I) Contratto di prestazione occasionale: il limite di 10.000 euro annui di compensi per l'utilizzatore nei confronti della totalità dei prestatori di lavoro è innalzato ad euro 15.000 per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

E' stato elevato il limite dimensionale degli utilizzatori, per i settori di cui sopra, da 10 a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Si precisa che molte delle previsioni saranno applicabili esclusivamente a seguito di pubblicazione di circolari e messaggi esplicativi da parte degli Enti di riferimento.