

Spett.le
Società
Alla c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 12 maggio 2023

Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023: "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"

Segnaliamo che sulla G.U. del 4 maggio 2023 n. 103 è stato pubblicato il Decreto legge in titolo, vigente dal 5 maggio u.s., che contiene misure volte a ridurre il cuneo fiscale, a contrastare la povertà e l'esclusione sociale, a promuovere politiche attive del lavoro, nonché interventi volti a rafforzare le regole in materia di sicurezza sul lavoro.

Di seguito si illustrano le principali novità inerenti il mondo del lavoro:

Disposizione	Novità
Assegno di inclusione (art. 1-13)	<p>Cos'è: A decorrere dal 1° gennaio 2024 viene istituito l'assegno di inclusione, una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale condizionato all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. Si sostituisce al reddito di cittadinanza ed è riconosciuto ai nuclei familiari in cui siano presenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- disabili- minori- over 60. <p>Requisiti soggettivi - cumulativi - dei richiedenti al momento della presentazione della richiesta e per tutto il periodo di fruizione dell'assegno:</p> <ul style="list-style-type: none">- cittadinanza UE o titolare di un PDS UE per lungo periodo/<i>status</i> di protezione internazionale;- residenza in Italia per almeno 5 anni di cui gli ultimi 2 in modo continuativo; <p>Condizione economica del nucleo familiare (requisiti cumulativi):</p> <ul style="list-style-type: none">- possesso di un ISEE non superiore a 9.360,00 euro;- possesso di un reddito familiare inferiore a 6.000,00 euro annui, moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza corrispondente (in caso di nucleo composto interamente da persone tutte di età pari o



superiore a 67 anni oppure da persone con almeno 67 anni e da altri familiari disabili o non autosufficienti, la soglia sale a 7.560,00 euro annui moltiplicata per la scala di equivalenza);

- possesso di un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini IMU non superiore a 150.000,00 euro, non superiore a 30.000,00 euro;
- possesso di un valore del patrimonio mobiliare non superiore a 6.000,00 euro, incrementati di 2.000,00 euro per ogni componente del nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000,00 euro, incrementato di ulteriori 1.000,00 euro per ogni minorenne successivo al secondo (questi massimali sono incrementati di altri 5.000,00 euro per ogni componente disabile e di 7.500,00 euro per ogni componente con disabilità grave o non autosufficiente).

Ulteriori requisiti relativi al godimento di beni durevoli:

- nessun componente del nucleo deve risultare intestatario o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o di motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi precedenti;
- nessun componente del nucleo deve risultare intestatario o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto o aeromobili;
- non essere stati sottoposti a misura cautelare o di prevenzione e non essere stati condannati in via definitiva nei dieci anni precedenti la richiesta.

Importo e durata

L'importo erogabile è pari a 6.000,00 euro annui cui si può aggiungere l'importo di 3.360,00 euro annui quale contribuzione di locazione per l'abitazione principale.

Tale importo è elevato a 7.560,00 euro se il nucleo è composto da over 67 o con disabili gravi, cui si può aggiungere 1.800,00 euro per la contribuzione di locazione per l'abitazione principale.

Il beneficio sarà erogato mensilmente dall'INPS attraverso uno strumento di pagamento elettronico, per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi.

Obblighi

Il nucleo beneficiario dell'assegno è tenuto a sottoscrivere un patto di attivazione digitale e a presentarsi, con cadenza trimestrale, presso i patronati o i servizi sociali e i centri per l'impiego, al fine di aggiornare la propria posizione.

Per i soggetti occupabili, di età compresa tra i 18 e i 59 anni e non "fragili", è prevista la decadenza dal beneficio nel caso di rifiuto di un'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.



	<p>Incentivo per i datori di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto a tempo indeterminato (full time o part time) anche in apprendistato, o trasformano il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per massimo 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari 8.000,00 euro annui, riparametrato su base mensile; - ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato o stagionale, anche parziale, è riconosciuto, per massimo 12 mesi o comunque non oltre la durata del rapporto, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi carico datore di lavoro con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 4.000,00 euro annui, riparametrato su base mensile. <p>Gli incentivi di cui sopra sono riconosciuti esclusivamente ai datori che inseriscono l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIUL.</p> <p><u>Attenzione:</u> l'art. 10, comma 1, della norma in commento prevede che in caso di licenziamento nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore è tenuto alla restituzione dello sgravio fruito, maggiorato delle sanzioni civili "salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo". Essendo ricomprese in tali casistiche pressoché tutte le cause di licenziamento (ad esclusione, ad esempio, del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova o per superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio), di fatto sembrerebbe potersi dedurre che la restituzione dell'agevolazione debba avvenire solo in ipotesi residuali; tuttavia, è legittimo aspettarsi che in sede di conversione del decreto legge intervengano modifiche su tale punto.</p>
<p>Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 14-18)</p>	<p>Il decreto introduce alcune modifiche al testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81 del 2008). Tra esse si segnalano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative; - la previsione dell'obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi; - l'inserimento dell'obbligo di formazione specifica in capo al datore nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro che richiedano conoscenze o responsabilità particolari; - l'istituzione della richiesta da parte del medico competente al lavoratore, in occasione di visite mediche preassuntive, di consegnare la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità.
<p>Omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)</p>	<p>Il decreto prevede un ridimensionamento delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. In caso di omissione delle ritenute previdenziali per un importo inferiore a 10.000,00 euro, la nuova sanzione è fissata nella misura da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (precedentemente, la sanzione era fissata da 10.000,00 a 50.000,00 euro).</p>

	<p>Inoltre, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.</p>
<p>Contratto a termine (art. 24)</p>	<p>L'art. 24 del decreto in commento interviene, inoltre, sulla disciplina dei contratti a termine (artt. 19-29 del D.lgs. n. 81 del 2015) disponendo l'eliminazione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine, della proroga o del rinnovo introdotte dal Decreto Legge n. 87 del 2018 (cd. "Decreto Dignità") e la loro sostituzione con altre meno vincolanti che potranno essere previste dalla contrattazione collettiva e, secondariamente, in autonomia dalle parti del contratto individuale di lavoro a termine, ovvero azienda e lavoratore.</p> <p>Di conseguenza, ferma restando la possibilità di instaurazione di rapporti cd. "acausali" di durata non superiore a 12 mesi, a partire dal 5 maggio 2023, in caso di contratti di durata superiore (e comunque entro i 24 mesi di durata complessiva) le causali di ricorso al contratto a termine sono così definite:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ipotesi individuate dai contratti collettivi; - esigenze di natura tecnica organizzativa e produttiva, individuate da un accordo individuale (in caso di assenza della contrattazione collettiva e fino al 30 aprile 2024); - esigenze sostitutive di altri lavoratori. <p>Si ricorda che con il termine "contratti collettivi", secondo quanto previsto dall'art. 51 del D.lgs n. 81 del 2015, si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.</p> <p>Sono esclusi dall'applicazione delle nuove causali, i contratti sottoscritti tra enti delle P.A. nonché quelli sottoscritti da Università, istituti politici di ricerca e società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione.</p>
<p>Contratto di espansione (art. 25)</p>	<p>Fino al 31 dicembre 2023 per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti e - che abbiano stipulato, entro il 31 dicembre 2022, contratti di espansione ad oggi non ancora conclusi, <p>è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.</p>
<p>Obblighi di informazione (art. 26)</p>	<p>Il decreto in titolo modifica nuovamente il testo del D.lgs. n. 152 del 1997 (dopo le modifiche introdotte la scorsa estate dal D.lgs. n. 104 del 2022, cd. "Decreto trasparenza") disponendo che, circa le informazioni sul rapporto di lavoro (patto di prova, formazione, congedo per ferie, altri congedi retribuiti, preavviso, retribuzione iniziale, orario normale di lavoro, enti e istituti previdenziali ed assicurativi), l'obbligo informativo può essere assolto con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo anche aziendale che disciplina la materia, a condizione che siano consegnati o messi a disposizione dei lavoratori i contratti collettivi e i regolamenti aziendali</p>

	<p>applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>Vengono quindi tramutate in legge le prime indicazioni sul Decreto trasparenza fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022, il quale aveva già precisato che i datori di lavoro potevano <i>"rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali"</i>.</p> <p>Infine, con riguardo ai controlli su lavoratori <i>"automatizzati"</i> viene previsto l'obbligo in capo al datore di informare il lavoratore dell'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione/conferimento dell'incarico/cessazione del rapporto nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza.</p>
<p>Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)</p>	<p>Viene introdotto un nuovo incentivo a favore delle nuove assunzioni di giovani under 30 consistente nel riconoscimento, per massimo 12 mesi, di un importo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>Requisiti di spettanza (requisiti congiunti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'assunzione (non è specificata di che tipo) deve essere effettuata dal 1° giugno al 31 dicembre 2023; - il giovane deve essere minore di 30 anni, non lavoratore e non inserito in corso di studio o formazione (NEET); - il lavoratore deve essere registrato al programma "INIZIATIVA OCCUPAZIONE GIOVANI". <p>L'incentivo spetta previa presentazione della domanda telematica all'INPS, che provvede entro 5 giorni a fornire una specifica comunicazione in ordine alla sussistenza di una possibile disponibilità di risorse dell'incentivo. Entro 7 giorni dalla presentazione della domanda di incentivo, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS l'avvenuta stipula del contratto di lavoro. In caso di mancato rispetto dei termini perentori, il beneficio decade.</p> <p>In caso di cumulo dell'incentivo con altri esoneri, la misura è riconosciuta nel limite del 20% della retribuzione mensile.</p>
<p>CIGS in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (Art. 30)</p>	<p>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 di 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, eccezionalmente, un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2023. Tale periodo deroga ai limiti di durata degli ammortizzatori previsti dal D.lgs. n. 148 del 2015 e alla procedura di consultazione sindacale e relativi termini di cui all'art. 24 e 25 del medesimo decreto.</p>
<p>Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)</p>	<p>Il decreto interviene in materia di lavoro occasionale per le imprese operanti nei settori dei congressi, fiere ed eventi, negli stabilimenti balneari e parchi di divertimento, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>l'incremento dei compensi erogabili</u>: viene elevata a 15.000,00 euro la soglia massima di compensi erogabili dai datori di lavoro per la



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



	<p>generalità dei prestatori di lavoro (negli altri settori, il limite è di 10.000,00 euro);</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>l'innalzamento della soglia occupazionale</u>: tali prestazioni potranno essere utilizzate dai datori di lavoro fino a 25 dipendenti (negli altri settori, il limite dimensionale è di 10 dipendenti).
Esonero parziale dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti (art. 39)	<p>Per i periodi paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dipendente del settore privato viene incrementato di 4 punti percentuali.</p> <p>Pertanto, per la seconda metà del 2023, il suddetto esonero passa a:</p> <ul style="list-style-type: none">- 6% se la retribuzione imponibile previdenziale non eccede 2.692,00 euro;- 7% in caso di retribuzione imponibile inferiore a 1.923,00 euro.
Misure fiscali per il welfare (art. 40)	<p>Per il solo anno 2023, la soglia di esenzione dei cd. "fringe benefits" è aumentata a 3.000,00 euro per i <u>sol</u>i dipendenti con figli a carico (anche se riconosciuti o adottati).</p> <p>I <i>benefits</i> possono essere erogati anche <i>ad personam</i> e vengono ricomprese anche le somme rimborsate o erogate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.</p>

A disposizione per ogni eventuale necessità, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)