



Il decreto legge n. 48/2023, c.d. Decreto Lavoro, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 4 maggio.

Di seguito le misure di maggior rilievo, alcune delle quali con decorrenza immediata altre applicabili a partire dal 2024.

(D.L. 4 maggio 2023 , n. 48 - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro)

Cosa è previsto nel Decreto Lavoro

Obblighi informativi in merito al rapporto di lavoro	Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale	Nuovi incentivi alle assunzioni	Riduzione del cuneo fiscale e fringe benefit	Assegno di inclusione	Nuove regole per i contratti a termine
--	---	---------------------------------	--	-----------------------	--

E inoltre: Misure per il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; Istituzione di un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative; Sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici; Copyright © - Riproduzione riservata; Incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027; Specifiche misure per il settore dell'autotrasporto e il lavoro marittimo; Rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale; La cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione; Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità.

Assegno per l'inclusione

L'assegno per l'inclusione è **la nuova misura di sostegno al reddito** che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024 e che sostituirà l'attuale Reddito di Cittadinanza.

Il beneficio economico sarà pari a 6.000 euro annui (7.560 euro 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) moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza e **spetterà per 18 mesi**, rinnovabili per ulteriori 12 mesi previa sospensione di almeno un mese. È compatibile un reddito da lavoro dipendente o autonomo con la misura entro il limite massimo di 3.000 euro lordi. L'assegno sarà compatibile, anche, con la percezione di NASPI, DISCOLL, Disoccupazione agricola.

Per poterne usufruire è necessario che all'interno del nucleo familiare sia presente una di queste persone:

- una persona con disabilità;
- un minorenne;
- una persona ultra-sessantenne.

È necessario, poi, il possesso dei requisiti di cittadinanza o all'autorizzazione al soggiorno del richiedente di residenza in Italia.

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno per l'inclusione, dopo aver sottoscritto il Patto di attivazione digitale, dovranno aderire a un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa, da cui sono esclusi i pensionati, gli ultrasessantenni e i disabili.

La famiglia dovrà avere un Isee non superiore a 9.360 euro, con inoltre

- Reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui maggiorato sulla base del numero di componenti in particolare disabili;
- immobile prima casa non superiore a 150.000 euro ai fini IMU;
- altri immobili non superiori a 30.000 euro ai fini ISEE.

Il beneficiario è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia durata non inferiore ad un mese e, se part-time, un orario pari almeno al 60% dell'orario a tempo pieno, alternativamente:

- a tempo indeterminato, su tutto il territorio nazionale;
- a tempo determinato, anche se in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista oltre 80 km dal domicilio

Incentivi per assunzioni e trasformazioni

Ai datori di lavoro privati che assumono i **beneficiari dell'assegno per l'inclusione** è riconosciuto un incentivo per un periodo pari a:

- **24 mesi** in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato, entro il tetto massimo pari a 8.000 euro;
- **al massimo 12 mesi** in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, nella misura del 50% entro il tetto massimo pari 4.000 euro.

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, previa 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 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che

non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;

non lavorino, né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);

siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

Contratto di lavoro a tempo determinato

Le causali legittimanti il ricorso al lavoro a tempo determinato sono sostituite dalle seguenti:

specifiche esigenze previste dai contratti collettivi contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;



Entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti in assenza della previsione della contrattazione collettiva, previa certificazione delle stesse presso una delle apposite commissioni;

esigenze sostitutive di altri lavoratori.



Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

Per coloro che svolgono prestazioni occasionali nel settore turistico e termale l'importo massimo di compenso erogabile a titolo di prestazione occasionale è elevato a 15.000 euro 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, con riferimento agli 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.





Obblighi informativi per il datore di lavoro

Il datore di lavoro può comunicare al lavoratore le informazioni inerenti l'orario di lavoro e la sua programmazione così come il periodo di prova, semplicemente con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferimento.

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 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.

Riduzione del cuneo fiscale e fringe benefit

Il decreto porta al 4 per cento l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga che vanno da luglio a dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità). L'esenzione aumenta fino al 7 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Si conferma l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023, esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico, incluse le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Ricordiamo che il taglio del Cuneo fiscale è una misura già da tempo sostenuta dalla UIL e a nostro avviso dovrebbe essere permanente e non precaria essendo, di fatto, prevista a partire dal mese di luglio e solo fino a dicembre.