

Le riforme del lavoro e della sicurezza 2022-2024

Riforma delle politiche attive, riforma della sicurezza, lotta al Caporalato, ampliamento degli assicurati INAIL, semplificazione e razionalizzazione della gestione dei rapporti di lavoro, Ammortizzatore Unico Emergenziale, autoimpiego: sono solo alcune delle nuove misure introdotte negli ultimi due anni in materia di lavoro e sicurezza. Grande attenzione è stata altresì rivolta alla promozione dell'occupazione, con specifiche azioni mirate a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani e donne, categorie spesso penalizzate in termini occupazionali. Un altro aspetto rilevante ha riguardato il potenziamento delle misure in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutto questo ha determinato l'avvio di un'inversione di tendenza nel mercato del lavoro, che si è concretizzato nei seguenti numeri fotografati da ISTAT negli ultimi due anni: + 1.025.000 occupati (quasi tutti a tempo indeterminato) di cui 508.000 donne e 217.000 under 35. A questi dati se ne aggiunge un altro, ancora più significativo, riguardante la totale variazione del trend nel mondo giovanile. Sono, infatti, sensibilmente diminuiti (-531.000) i NEET, cioè i giovani che non studiano e non lavorano. Di seguito si propone una sintesi delle principali disposizioni normative introdotte.

LEGGE DI BILANCIO

(Legge 29 dicembre 2022 n.197)

Taglio del cuneo fiscale per l'anno 2023

Incrementato (rispetto al 2022) al 2% per i redditi annui sino ad euro 35.000 e al 3% per quelli sino ad euro 25.000 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori per i rapporti di lavoro dipendente a eccezione di quelli di lavoro domestico.

Agevolazioni assunzioni

Tra le diverse misure si riscontra la volontà di promuovere l'assunzione dei percettori di reddito di cittadinanza attraverso un esonero totale, nel limite di 8.000 euro annui, per le assunzioni di tali soggetti con contratti a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Analoga agevolazione, inoltre, è stata prevista per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di personale femminile e di giovani under 36.

Premi di risultato

Per il solo anno 2023 è stata prevista la riduzione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali al 5% rispetto all'ordinaria aliquota del 10%.

Incremento dell'assegno unico e universale per i figli a carico

È stato previsto un incremento del 50% dell'assegno unico per le famiglie con figli di età inferiore a un anno e per i figli con una età compresa da uno a tre anni per le famiglie con tre o più figli e con ISEE fino a 40.000 euro. Prevista anche una maggiorazione del 50% dell'assegno unico per le famiglie con 4 o più figli. Sono confermate e rese strutturali le maggiorazioni dell'assegno unico per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età.

Congedo parentale

Previsto un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o, in alternativa, di paternità, retribuito all'80%, fino al sesto anno di vita del bambino.

Reddito di Cittadinanza

Nelle more di un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, la misura del reddito di cittadinanza è stata riconosciuta nel limite massimo di 7 mensilità. Ciò ad eccezione dei nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno sessant'anni di età.

Prestazioni occasionali

È stata prevista l'applicabilità della disciplina alle prestazioni che danno luogo per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro (anziché i 5.000 euro precedentemente previsti). È, altresì, stata estesa alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club.

DECRETO LAVORO

(decreto-legge 4 maggio 2023, n.48 convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023, n.85)

Reddito di cittadinanza

Con il decreto-legge n. 48/2023 si è dato seguito alle previsioni della legge di Bilancio per il 2023 che ha disposto un'organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, stabilendo sia l'abrogazione dell'istituto del Reddito di cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sia una revisione della disciplina di tale istituto per il 2023.

Assegno di inclusione

Introdotta dal primo gennaio 2024 quale misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli mediante percorsi di inserimento sociale, formazione, lavoro e politica attiva del lavoro. La misura è condizionata alla prova dei redditi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e inclusione sociale e lavorativa.

Introduzione del Supporto per la formazione e il lavoro

Dal primo settembre 2023, utilizzabile dai componenti fra i 18 e i 59 anni di nuclei familiari con ISEE non superiore a 6.000 euro, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione e partecipano a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate.

Semplificazione delle informazioni dovute da datore di lavoro al momento dell'assunzione, consentendo il rinvio alla normativa di riferimento e alla contrattazione collettiva applicata.

Semplificazione dell'utilizzo dei contratti a termine, con razionalizzazione delle causali necessarie per la stipula di contratti fra i 12 e i 24 mesi e per proroga e rinnovo dei contratti che estendono la durata oltre i 12 mesi.

Misure fiscali per il welfare aziendale

Limitatamente al 2023, con elevazione sino a 3.000 euro (salendo rispetto agli attuali 258,23 euro annui) della soglia dei fringe benefits per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico.

Incentivi per l'assunzione di percettori di Assegno di Inclusione, per l'occupazione giovanile

In particolare, per under 30, Neet e giovani registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani e per il lavoro dei disabili.

Incentivazione dell'utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Esclusione dai limiti quantitativi dei lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato ed esenzione dai limiti quantitativi della somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori in "ex mobilità", soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Incentivazione dell'uso delle Prestazioni Occasionali del settore turistico e termale

Il limite per ciascun utilizzatore sale da 10.000 a 15.000 euro annui e possono essere utilizzate da datori di lavoro che impieghino fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (e non 10, come per gli altri settori).

Estesa la tutela assicurativa INAIL a studenti e personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore in tutti gli ambienti scolastici.

Rafforzare la sicurezza sui luoghi di lavoro

Introduzione di nuove disposizioni in materia di formazione, nomina del medico competente e poteri di vigilanza.

Esonero parziale dei contributi a carico dei lavoratori (c.d. taglio del cuneo fiscale)

Per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023, con riduzione della aliquota contributiva a carico dei lavoratori subordinati che guadagnano fino a 35.000 euro lordi annui del 6% (mentre la legge di Bilancio 2023 prevede il 2%) senza incidenza sulla tredicesima. Resta applicabile l'ulteriore punto di riduzione per chi guadagna fino a 25.000 euro (che passa, quindi, al 7%).

Detassazione del lavoro straordinario e notturno svolto nei festivi per il settore turismo e termali

Nella misura del 15% della retribuzione lorda dovuta, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, per i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.

Maggiorazione dell'assegno unico e universale

Con effetto dal 1° giugno 2023, all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 29 dicembre 2021 n. 230, è aggiunto infine il seguente periodo: «La maggiorazione di cui al presente comma 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».

DECRETO ALLUVIONE

(decreto-legge 1° giugno 2023, n.61 convertito con modificazioni della legge 31 luglio 2023, n.100)

L'Ammortizzatore Unico Emergenziale è stato introdotto come risposta alle alluvioni che hanno colpito principalmente l'Emilia-Romagna, le Marche e la Toscana nel maggio 2023. Questo strumento è stato concepito per fornire sostegno economico sia ai datori di lavoro costretti a sospendere le attività a causa delle alluvioni, sia ai lavoratori del settore privato impossibilitati a lavorare o a recarsi sul posto di lavoro a causa delle stesse calamità.

DECRETO ANTICIPI

(decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145 convertito con modificazioni dalla legge 15 dicembre 2023, n. 191)

Proroga del termine in materia di lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14

Con la Legge di conversione n. 191 del D.L. n. 145/2023 (cd. Decreto Anticipi), è stata prevista una proroga del diritto allo smart working nel settore privato per due categorie di lavoratori. Nel dettaglio, è stato introdotto l'articolo 18-*bis* rubricato "Proroga del termine in materia di lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14". La misura posticipa al 31 marzo 2024 la vigenza della previsione (art. 90, comma 1, DL 34/2020), in scadenza a fine 2023 (in virtù di quanto era stato previsto dal cd. Decreto Lavoro). Il diritto allo smart working è previsto anche per i lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o di una condizione di fragilità derivante da immunodepressione, da patologie oncologiche o da comorbidità. Anche in questo caso il diritto è riconosciuto a condizione che la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa svolta. È scaduto invece il diritto allo smart working dei dipendenti pubblici e privati cd. «super fragili».

LEGGE DI BILANCIO 2024

(legge 30 dicembre 2023, n.213)

Decontribuzione per le madri lavoratrici con figli

Decontribuzione per le madri lavoratrici con figli con l'esonero totale dei contributi previdenziali (per un massimo di 3.000 euro l'anno) per un anno per le donne con due figli (fino all'età di 10 anni del più piccolo) e, in via sperimentale, per tre anni per quelle che hanno 3 o più figli (fino ai 18 anni del più piccolo).

Congedo parentale

Per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, in aggiunta all'attuale previsione di una indennità pari dell'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, il riconoscimento di un'indennità pari al 60% (in luogo dell'attuale 30%) per un mese ulteriore al primo. Per il solo anno 2024 la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione, invece che al 60%.

Esonero parziale dei contributi IVS a carico dei lavoratori dipendenti

Viene nuovamente previsto, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, come già avvenuto per gli anni 2022 e 2023. Tale esonero è pari al 6% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro e al 7% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Fringe benefit

Limitatamente al periodo di imposta 2024 viene previsto l'aumento della soglia di fringe benefit esenti per tutti i lavoratori da 258,23 (limite ordinario) a 1.000 euro. Mentre per i lavoratori con figli a carico la soglia fissata è di 2.000 euro (quindi non più 3.000 come per il 2023).

Premi di risultato

Confermata anche per il 2024 la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato dal 10% al 5%.

Trattamento integrativo speciale per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo con un reddito fino a 40.000 euro, è previsto il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde, corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi.

PRIMO MODULO RIFORMA FISCALE

(decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216)

Super deduzione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato

Introdotta una nuova super deduzione del 20% relativa al costo del personale assunto a tempo indeterminato nel 2024. Il beneficio è riconosciuto in attesa dell'attuazione della c.d. "mini-IRES" e della revisione delle agevolazioni a favore degli operatori economici. Il D.Lgs. n. 216/2023, entrato in vigore il 31/12/2023 e attuativo del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi, introduce una nuova super deduzione del 20% relativa al costo del personale assunto a tempo indeterminato nel 2024.

DECRETO PNRR

(decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56)

Patente a crediti

Il 1° ottobre 2024 l'attività lavorativa nei cantieri edili è consentita esclusivamente a imprese e lavoratori autonomi in possesso della patente a crediti. La disciplina regolatoria è contenuta all'articolo 29 del D.L. n. 19/2024, convertito dalla Legge n. 56/2024, che ha novellato l'articolo 27 del D.Lgs. n. 81/2008. È, invece, il D.M. n. 132/2024 a darne attuazione e a delegare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro la definizione degli aspetti applicativi per il rilascio e la gestione della patente. In forza di tale delega, l'INL ha emanato la circolare n. 4 del 23 settembre 2024.

Trattamento del personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto

Si prevede l'obbligo di corrispondere un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (il testo originario del Decreto faceva riferimento a quello maggiormente applicato) applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto.

Rafforzamento e aggravamento del regime sanzionatorio in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché di prevenzione e contrasto al lavoro irregolare

In tale ambito, è stato previsto l'inasprimento delle sanzioni amministrative in materia di contrasto al lavoro sommerso in edilizia e in agricoltura, anche in coerenza con gli obiettivi del PNRR, nonché alla reintroduzione e all'aggravamento delle sanzioni penali per contrastare il fenomeno della somministrazione abusiva di lavoro, spesso dissimulata da contratti di appalto e distacchi fittizi.

Incremento di organico dell'INL mediante l'assunzione straordinaria di Ispettori del lavoro.

Rafforzamento del sistema di salvaguardia delle imprese che operano correttamente nel mercato

In particolare, sono introdotte le seguenti misure:

- **Lista di conformità INL** - Si tratta di un apposito elenco informatico, consultabile pubblicamente, in cui viene inserito il datore di lavoro, nell'ipotesi in cui, all'esito dell'accertamento ispettivo, non emergano violazioni o irregolarità in materia di lavoro, legislazione sociale e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Verifica di congruità del costo della manodopera** - Viene introdotto nell'ambito degli appalti pubblici e privati un obbligo di richiesta del certificato di congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva prima di procedere al saldo finale dei lavori. In particolare, il responsabile del progetto di realizzazione dei lavori edili, negli appalti pubblici (di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro) e il committente, negli appalti privati (di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro), prima di procedere al saldo finale dei lavori, sono tenuti a verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.
- **Compliance aziendale** - Al fine di incentivare la regolarizzazione in materia contributiva da parte dell'azienda e di favorire nel contempo l'emersione del lavoro irregolare, è prevista la riduzione delle sanzioni civili nel caso di pagamento spontaneo eseguito entro un certo termine e la possibilità di accedere al c.d. "ravvedimento operoso" nel caso in cui la denuncia della situazione debitoria sia eseguita spontaneamente da parte del datore di lavoro, prima della contestazione o della richiesta da parte dell'ente impositore.

DECRETO COESIONE

(decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 convertito con modificazioni dalla legge 4 luglio 2024, n. 95)

Autoimpiego Centro-Nord Italia

L'articolo 17 del decreto-legge n. 60/2024, noto come "Decreto Coesione", introduce specifici incentivi per i giovani professionisti in Italia.

Ecco alcuni punti chiave:

- "Voucher": sono previsti voucher a partire da 30.000 euro per l'avvio di attività in forma individuale o collettiva, comprese quelle che prevedono l'iscrizione a ordini o collegi professionali.
- "Incremento del Voucher": il valore del voucher sale a 40.000 euro per l'acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e sostenibili¹.

- “Contributi a fondo perduto”: sono disponibili contributi a fondo perduto nella misura del 65% su una spesa ammissibile fino a 120.000 euro. Il rimborso si riduce al 60% per le spese che superano tale soglia, con un limite massimo di investimento di 200.000 euro.

Resto al SUD 2.0

L'articolo 18 del decreto-legge n. 60/2024 dispone che, per promuovere la costituzione di nuove attività imprenditoriali e libero-professionali localizzate nei territori del Mezzogiorno d'Italia, è istituita una specifica misura denominata «Resto al SUD 2.0».

I destinatari sono giovani di età inferiore ai 35 anni che si trovano in condizioni di marginalità, vulnerabilità sociale e discriminazione, o sono inoccupati, inattivi e disoccupati, ovvero sono disoccupati beneficiari di ammortizzatori sociali del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).

Esonero contributivo e contributo per le imprese avviate in alcuni settori da parte di soggetti giovani e disoccupati

Al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che non hanno compiuto i trentacinque anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite appositamente dal decreto e operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica possono chiedere, per la durata massima di tre anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 e che alla data della assunzione non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Bonus giovani

L'articolo 22 riconosce ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale under 35 (mai occupato a tempo indeterminato) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Nei casi di assunzioni presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) l'esonero è riconosciuto per un massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Bonus donne

L'art. 23 prevede l'esonero totale (100%) dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato, per un periodo massimo di 24 mesi, con un limite massimo di 650 euro mensili per ciascuna dipendente donna, esclusi i premi e contributi INAIL. Tale esonero si applica alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 e riguarda le seguenti categorie:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- donne operanti nelle professioni e nei settori con un tasso di disparità di occupazione superiore almeno del 25% tra uomini e donne, così come individuati ogni anno con decreto del Dicastero del Lavoro, adottato di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- l'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Tali assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Bonus ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno)

La misura prevede l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascun dipendente assunto quale lavoratore subordinato non dirigente, a tempo indeterminato, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025. L'esonero è garantito esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione del dipendente per il quale è richiesto l'esonero. Inoltre, il dipendente deve aver compiuto 35 anni di età, essere disoccupato da almeno 24 mesi nonché deve essere assunto presso una sede o un'unità produttiva ubicata nella ZES.

DECRETO AGRICOLTURA

(decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63 convertito con modificazioni dalla legge 12 luglio 2024, n. 101)

Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura

Istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura, quale strumento di condivisione delle informazioni tra le amministrazioni statali e le regioni, anche ai fini del contrasto del lavoro sommerso in generale. Il nuovo sistema è finalizzato a consentire lo sviluppo della strategia per il contrasto al fenomeno del caporalato, favorire l'evoluzione qualitativa del lavoro agricolo e incrementare le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento dei lavoratori nell'agricoltura.

Banca dati degli appalti in agricoltura

Istituita presso l'INPS la Banca dati degli appalti in agricoltura, al fine di rafforzare i controlli in materia di lavoro e legislazione sociale nel settore agricolo.

Accertamenti sui percettori di ADI (Assegno di inclusione) e nuove assunzioni ispettori

Ulteriormente rafforzati gli accertamenti sui percettori di ADI, anche nell'ottica di prevenzione e contrasto al caporalato, allo sfruttamento lavorativo e al lavoro sommerso e irregolare attraverso l'implementazione dell'interoperabilità delle banche dati degli enti incaricati della vigilanza. Al riguardo, è, altresì, prevista l'assunzione fino a 403 nuove risorse per l'INPS e fino a 111 per l'INAIL.

DECRETO OMNIBUS

(decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113 convertito con modificazioni dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143)

Proroga della tutela assicurativa per studenti e personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, compresi i settori della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, per l'intero anno scolastico e accademico 2024-2025.

ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI O MUTAGENI DURANTE IL LAVORO

(decreto legislativo 4 settembre 2024, n. 135)

Il decreto, in attuazione della direttiva (UE) 2022/431, dispone modifiche al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, per la protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

In particolare, interviene con modifiche sul D.Lgs. n. 81/2008 (il Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), allargando anche alle sostanze tossiche per la riproduzione il campo di applicazione degli obblighi antinfortunistici a carico del datore di lavoro. Tra i nuovi obblighi, quello di evitare o ridurre l'utilizzo di tali sostanze e di fornire ai lavoratori una formazione adeguata sulle misure e precauzioni da osservare.

DECRETO FLUSSI 2024

(decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145)

Tale decreto contiene disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali.

Si riscontra l'istituzione di un programma di assistenza per le vittime di sfruttamento, con formazione e inserimento nel mercato del lavoro tramite la piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

In particolare, quando nel corso di operazioni di polizia, di indagini o di un procedimento per il delitto previsto dall'articolo 603-bis del codice penale commesso in danno di un lavoratore straniero sul territorio nazionale siano accertate situazioni di violenza o abuso o comunque di sfruttamento del lavoro nei confronti di un lavoratore straniero sul territorio nazionale e questi contribuisca utilmente all'emersione dei fatti e all'individuazione dei responsabili, il questore, su proposta dell'autorità giudiziaria procedente, rilascia con immediatezza, un permesso di soggiorno per consentire alla vittima e ai membri del suo nucleo familiare di sottrarsi alla violenza o allo sfruttamento. Il lavoratore in favore del quale sia stato rilasciato il permesso di soggiorno per «casi speciali» può essere ammesso alle misure di assistenza finalizzate alla formazione e all'inserimento sociale e lavorativo. Il programma di assistenza contiene un progetto personalizzato di formazione e avviamento al lavoro, anche mediante l'iscrizione dei

soggetti aderenti alla piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 che, come noto, è stata istituita al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari.

DDL LAVORO 2024

(decreto-legge 11 ottobre 2024, n. 145)

Dimissioni e risoluzione del rapporto di lavoro

L'assenza ingiustificata del lavoratore per oltre 15 giorni comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore stesso, a meno che non possa dimostrare cause di forza maggiore o altre giustificazioni valide. Il datore di lavoro è obbligato a comunicare tali assenze all'Ispettorato del lavoro per verifiche.

Durata del periodo di prova

Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

Disposizioni per la semplificazione delle procedure relative ai ricorsi in materia di applicazione delle tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Sospensione della prestazione di cassa integrazione

Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al relativo trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Sospensione della decorrenza dei termini degli adempimenti a carico dei liberi professionisti per parto, interruzione di gravidanza o assistenza al figlio minore.

Somministrazione di lavoro

Vengono previste semplificazioni nella somministrazione di lavoro, escludendo alcuni lavoratori dai limiti quantitativi previsti. Questi includono lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato o con particolari caratteristiche come età superiore ai 50 anni o impiegati in attività stagionali.

Attività stagionali, norma di interpretazione autentica

L'articolo 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Lavoro agile

Viene confermato l'obbligo per i datori di lavoro di comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i dettagli relativi ai lavoratori in smart working entro cinque giorni dall'inizio o dalla modifica del periodo di lavoro agile.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**