

# Decreto Lavoro

DECRETO-LEGGE NR. 48 DEL 04 MAGGIO 2023

*(G. U. serie generale n. 103 del 4/5/2023)*

CONVERTITO IN LEGGE N. 85 DEL 03 LUGLIO 2023

*(G. U. n. 153 del 03 luglio 2023)*

a cura di:

**Giuseppe DE BIASE**

Coordinatore del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

È stato convertito in Legge il decreto Legge nr. 48/2023., conosciuto come DECRETO LAVORO che introduce importanti novità in materia di lavoro. **La Legge n. 85 del 3 luglio 2023** (di conversione del DL 48/2023)) è stata pubblicata sulla **G. U. n. 153 del 03 luglio 2023** ed è entrata in vigore il 04 luglio 2023, se non previsto diversamente dalla Legge.

Vediamo le conferme e le modifiche apportate con la conversione in Legge

### **ASSEGNO DI INCLUSIONE (artt. da 1 a 13)**

**Dal 1° gennaio 2024** entrerà in vigore una nuova misura che sostituirà il reddito di cittadinanza ed è rivolta ai così detti “non occupabili”. Stiamo parlando dell’**assegno di inclusione**.

L’Assegno di inclusione ha l’obiettivo 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.

L’assegno di inclusione (art. 3) 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, a cui andrà aggiunto un importo fino a 3.360 annui per residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato. Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore ad euro 480 annui.

L’assegno di inclusione sarà più elevato per i nuclei familiari con persone con più di 67 anni e disabili arrivando alla soglia di 7.560 annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza a cui andrà aggiunto un importo fino a 1800 euro annui per i residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato.

L’assegno potrà essere erogato per un massimo 18 mesi, rinnovabile per altri 12 mesi dopo un mese di sospensione.

La platea a cui si rivolge il nuovo assegno di inclusione, riguarda le famiglie con almeno una persona disabile oppure un minore oppure un ultrasessantenne e novità della conversione in legge è l’inserimento tra i beneficiari **di componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione**.

Il richiedente deve essere cittadino dell’Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente e al momento della presentazione della domanda, residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo.

Inoltre, bisogna possedere:

- un ISEE non superiore a 9.360 euro, un reddito non superiore ai 6.000 euro annui moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza.
- Se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni

ovvero da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in euro 7.560 annui, moltiplicata secondo la medesima scala di equivalenza.

- un valore del patrimonio immobiliare (diverso dalla casa di abitazione di valore non superiore a 150.000 euro) non superiore a 30.000 euro.
- un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, non superiore a una soglia di euro 6.000, accresciuta di euro 2.000 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000, incrementato di ulteriori euro 1.000 per ogni minorenni successivo al secondo; i predetti massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite a fini ISEE, presente nel nucleo.

Inoltre, nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei trentasei mesi antecedenti la richiesta.

Nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto.

Inoltre, il richiedente l'Assegno di inclusione, deve autocertificare la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di condanne definitive, intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta.

Non ha diritto all'assegno di inclusione il nucleo familiare in cui un componente, risulta disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui (art. 3).

Un'altra novità è che l'assegno di inclusione è richiesto con modalità telematica all'Inps **anche attraverso i centri di assistenza fiscale (CAF) e l'Inps verificherà i requisiti e le condizioni anche attraverso la banca dati messa a disposizione dal ministero dell'interno attraverso l'anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR).**

Il richiedente, per ricevere il beneficio economico, deve effettuare l'iscrizione presso il **sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)**, al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione (art. 4).

Il **SIISL** è una piattaforma digitale del ministero del Lavoro in grado di far dialogare le Regioni e i relativi centri per l'impiego, nonché le agenzie private del lavoro che dovranno favorire la ricerca di un posto di lavoro (art. 5).

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti (art. 6).

Con la conversione in Legge, **sono inoltre esclusi dall'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative e di lavoro, i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, rese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.**

**Nell'ambito del percorso personalizzato può essere previsto l'impegno alla partecipazione a progetti utili alla collettività, a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tale fine convenzionate con i comuni, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario.**

**Lo svolgimento di tali attività è a titolo gratuito, non è assimilabile a una prestazione di lavoro subordinato o parasubordinato e non comporta comunque l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni pubbliche.**

**Equivale alla partecipazione ai progetti di cui al presente comma, ai fini della definizione degli impegni nell'ambito dei patti per l'inclusione sociale, la partecipazione, definita d'intesa con il comune, ad attività di volontariato presso enti del Terzo settore e a titolarità degli stessi, da svolgere nel comune di residenza nei medesimi ambiti di intervento.**

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro (soggetti tra i 18 a 59 anni), preso in carico dai servizi per il lavoro competenti **ovvero presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'art 6 comma 7**, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

1. un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, anche in somministrazione, di durata non inferiore a dodici mesi, senza limiti di distanza, nell'ambito del territorio nazionale;
2. un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
3. la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
4. si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto

o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

*In fase di conversione in Legge è stato aggiunto il seguente comma:*

*1-bis. Esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non operano le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 e l'offerta va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.*

Se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro (art. 9).

Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "Carta di inclusione" (art.4) che tra le altre cose, non potrà essere utilizzata per l'acquisto di sigarette elettroniche, derivati del fumo, giochi pirotecnici e prodotti alcolici.

## **SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (art. 12)**

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, il Supporto per la formazione e il lavoro**, quale misura di attivazione al lavoro, mediante 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. Nelle misure di attivazione rientra il servizio civile universale di cui al decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40, per lo svolgimento del quale gli enti preposti, possono riservare quote supplementari in deroga ai requisiti di partecipazione di cui all'articolo 14, comma 1, e alla previsione di cui all'articolo 16, comma 8, del decreto legislativo citato. Nelle misure di supporto rientrano anche i lavori socialmente utili e i progetti utili alla collettività. Il supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione.

**Inoltre, possono fruire del Supporto alla formazione e il lavoro, anche coloro che beneficiano dell'assegno di inclusione e che decidono volontariamente di partecipare ai percorsi di politiche attive del lavoro.**

L'interessato chiede di accedere al supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche (SIISL) ed è tenuto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e ad autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di

intermediazione. **Inoltre, è tenuto a dimostrare l'iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'art. 4 comma 1 lettera a) del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263/2012, o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione.**

**La mancata iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, ove non già assolto, determina la decadenza del beneficio.**

Il richiedente è convocato presso il servizio per il lavoro competente, per la stipula del patto di servizio personalizzato e, dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Nel patto di servizio personalizzato, il beneficiario del supporto per la formazione e il lavoro deve indicare, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione.

L'interessato può ricevere offerte di lavoro, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro, ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione.

In caso di partecipazione ai programmi formativi e a progetti utili alla collettività, per tutta la loro durata e comunque per periodo massimo di **dodici mensilità**, l'interessato riceve un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo **mensile di 350 euro**. Il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'INPS.

### **CONTROLLI (art. 7 e 8)**

La Legge di conversione conferma quanto stabilito dal decreto lavoro in materia di controlli per evitare abusi e/o truffe sulla percezione dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro.

Il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Guardia di Finanza avrà accesso:

- **a tutte le informazioni e le banche dati**, dell'INPS;
- **alle informazioni** collegate ai requisiti e alle condizioni per accedere e conservare il beneficio.

Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, saranno definiti criteri e modalità.

Previste anche pene più severe per i trasgressori delle nuove regole.

Sono state innalzate le pene per chi percepisce le nuove misure e lavora in nero oppure chi fa false dichiarazioni per beneficiare dei sussidi:

- **da 2 a 6 anni** per false dichiarazioni;
- **da 1 a 3 anni** per l'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio.

## **RIDUZIONE CUNEO CONTRIBUTIVO (art. 39)**

L'art 39 non viene modificato sostanzialmente, pertanto è previsto un ulteriore taglio del cuneo contributivo (già aumentato con la Legge di bilancio 2023) per i lavoratori dipendenti che passa dall'attuale 2% al **6% per chi ha un reddito inferiore a 35.000 euro; e dal 3% al del 7% per chi ha un reddito inferiore a 25.000 euro lordi.**

Il taglio sarà in vigore dal 1° luglio 2023 e fino al 31 dicembre 2023.

Si cerca in questo modo di far fronte all'aumento galoppante della inflazione.

## **DETAZZAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISTICO ALBERGHIERO E TERMALE (ART. 39-BIS)**

**Il presente articolo è stato inserito di sana pianta in fase di conversione in Legge, in quanto non era previsto nel testo del DL 48/2023.**

*Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuato nei giorni festivi.*

*Le disposizioni si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.*

*Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale di cui al comma 1 su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022.*

*Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale di cui al comma 1 mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.*

## **INCENTIVI**

### **Under 30 NEET (art. 27)**

**Nessuna modifica apportata in sede di conversione.**

La Legge prevede degli incentivi per chi assume, introducendo un nuovo incentivo riguardante **assunzioni under 30 Neet registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani.**

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere **dal 1° giugno e**

**fino al 31 dicembre 2023**, di giovani nelle seguenti condizioni:

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

L'incentivo non consiste in una riduzione dei contributi a carico azienda, ma in un contributo economico per un **periodo di 12 mesi pari al 60 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**.

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

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.

A seguito dell'esito positivo della comunicazione di cui al precedente periodo, al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo.

Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

Il beneficio riguarderà anche i contratti di somministrazione e apprendistato professionalizzante o di mestiere.

## **BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE (ART. 10)**

1. 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 ciascun lavoratore e **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 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. **Nel 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'articolo 116, comma 8, lettera 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.

2. 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.

L'incentivo di cui ai precedenti commi è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, alle agenzie per il lavoro, di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al trenta per cento dell'incentivo massimo annuo.

**Agli enti** di cui all'articolo 6, comma 1, lett. e) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **e agli enti del terzo settore** che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale quelle di cui all'articolo 5 comma 1 lett. p) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e **alle imprese sociali** che, per statuto, svolgono tra le attività di impresa di interesse generale quelle previste all'articolo 2, comma 1, lett. p) del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112, ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, **per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti**, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, **un contributo pari al sessanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro** ai sensi del punto 1 precedente, o un contributo pari all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro ai sensi del punto 2 precedente.

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili.

## **INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (art. 28)**

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei **giovani con disabilità**, è istituito un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore

degli enti del Terzo settore (di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117), delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale (coinvolte nel processo di trasmigrazione di cui all'articolo 54 del predetto decreto legislativo n. 117 del 2017), delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, **di età inferiore a trentacinque anni, assunta ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023**, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo saranno definiti entro il 1° marzo 2024.

### **CONTRATTI A TERMINE (art. 24)**

**La legge di conversione apporta sostanziali modifiche al contratto di lavoro a termine.**

Ferma restando la possibilità di stipulare o prorogare o rinnovare liberamente rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche per il tramite della somministrazione di lavoro, **entro i 12 mesi**, nel caso di proroga o rinnovo che determinerà la prosecuzione oltre tale primo limite e comunque entro i 24 mesi, come anche assunzione della durata superiore ai 12 mesi, sarà necessaria la sussistenza di una delle condizioni previste nel riformato art. 19, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015 da questo decreto ossia:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (Dlgs81/2015);
- in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicabili in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Saranno dunque i contratti collettivi nazionali, aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a dover individuare le **esigenze** a fronte delle quali poter prolungare o **rinnovare** oltre i 12 mesi i rapporti a termine, o procedere al loro rinnovo.

Infine, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva applicabile non si adopera, il decreto prevede **la facoltà di apposizione di una causale tra le parti del contratto, sussistendo «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva»**. Tale facoltà sarebbe ammessa in ogni caso **entro il 30 aprile 2024**.

**Pertanto, oltre alle proroghe è stato esteso ai rinnovi, la possibilità di stipulare contratti acausali, però sempre nel rispetto dello stop and go. (art. 21 comma 2 Dlgs 81/2015) che è di 10 o 20 giorni di calendario a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a 6 mesi o superiore.**

Ricordiamo che il mancato rispetto dello stop and go comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

Novità assoluta della conversione in Legge è l'introduzione del comma 1-ter all'art 24 del DL 48/2023:

**“Ai fini del computo del termine di dodici mesi previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.”**

In sostanza viene stabilito che a partire dal 05 maggio 2023 per i nuovi contratti a tempo determinato viene azzerato il periodo acausale precedente.

Pertanto, fermo restando che la durata massima del contratto a tempo determinato è di 24 mesi, per i nuovi contratti stipulati a far data dal 05 maggio 2023 il contatore per il computo dei dodici mesi riparte da zero.

Stando al tenore letterale della norma, la modifica non dovrebbe riguardare le proroghe, poiché si parla di contratti stipulati.

La conversione in Legge del decreto Lavoro interviene anche sui limiti quantitativi relativi alle assunzioni in somministrazione escludendo dalle limitazioni di cui all'art. 31 comma 1 del Dlgs 81/2015:

- i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato;
- I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti per un periodo non superiore a dodici mesi ai sensi dell'art. 8 comma 2 della Legge 223/91;
- I disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui ai numeri 4 e 99 dell'art. 2 del regolamento UE n. 65/2014 della Commissione europea.

Tali disposizioni non si applicano alle pubbliche amministrazioni, nonché alle università private.

### **FRINGE BENEFIT (art. 40)**

La conversione in Legge ha confermato l'aumento della soglia di non imponibilità per i fringe benefit per i **lavoratori dipendenti** con uno o più figli a carico, limitatamente al periodo di imposta 2023.

Per tali lavoratori la soglia di esenzione in deroga all' art.51 comma 3 passa **dagli attuali 258,22 euro a 3.000 euro.**

L'agevolazione si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli a carico nell'anno di imposta in corso.

### **SICUREZZA SUI POSTI DI LAVORO (artt. da 14 a 18)**

Vengono introdotti nuovi obblighi per garantire la sicurezza dei lavoratori, e vengono

implementate e condivise le informazioni per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva, nonché sono previste nuove tutele assicurative anche per il personale interno ed esterno delle scuole paritarie, degli ITS e di tutti gli istituti di formazione legalmente riconosciuti.

Viene istituito un nuovo fondo per garantire indennizzi alle famiglie di studenti morti durante la formazione, finanziato **con 10 milioni di euro per l'anno 2023 e 2 milioni di euro annui, a decorrere dal 2024.**

Lo scopo della misura è riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti deceduti a seguito di infortuni occorsi dopo il 01 gennaio 2018 e rivolto a studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università.

*In fase di conversione è stata introdotta una novità che riguarda la valutazione dei rischi strutturali degli edifici scolastici sarà adempiuta da parte dell'amministrazione che fornisce i già menzionati edifici ed il dirigente scolastico.*

*Infine, viene sottolineato che il medico competente può richiedere al lavoratore una copia della cartella sanitaria e di rischio del precedente rapporto di lavoro, già in fase di visita medica preventiva.*

#### **ASSEGNO UNICO UNIVERSALE (art. 22)**

Confermata la **maggiorazione di 30 euro** per gli orfani con un solo genitore lavoratore e con un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro con effetto dal 01 giugno 2023 e per un massimo di 5 anni dall'evento.

#### **SEMPLIFICAZIONE INFORMAZIONI RAPPORTI DI LAVORO (art. 26)**

Nella conversione in Legge del Decreto Lavoro è stata apportata una modifica alla semplificazione in materia di informazioni da rilasciare all'atto dell'assunzione ai lavoratori dipendenti e con contratto di collaborazione introdotte dal Dlgs 104/2022.

*In particolare, il rinvio al CCNL non opera in riferimento alla lettera p) dell'art. 1 comma 1 del D.Lgs 152/1997 e cioè se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato.*

Pertanto, l'attuale art 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, dopo la conversione in Legge del decreto lavoro è il seguente:

- *dopo il comma 5, è inserito il seguente: "5-bis. Le informazioni di cui al primo comma, lettere h), i), l), m), n), o), e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere in ogni caso ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le*

*materie."*

- dopo il comma 6, è inserito il seguente: "6-bis. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al primo comma del presente articolo 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".

Pertanto, la possibilità di fare rinvio alla contrattazione è rivolta alle sole informazioni riguardanti:

- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

Infine, si chiarisce quando il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore circa l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il nuovo articolo 1-bis riscritto da questo decreto stabilisce che deve trattarsi di sistemi **integralmente** automatizzati.

Si riporta Il nuovo articolo 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152:

il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. 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. Resta fermo per il resto quanto disposto dall'articolo 4 della

legge 20 maggio 1970, n. 300.”;

b) il comma 8 è sostituito dal seguente: “8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale”.

## **CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE (art. 37)**

**Non sono state apportate modifiche in fase di conversione**, pertanto viene innalzato da 10.000 a 15.000 euro l’importo a disposizione degli utilizzatori del contratto di prestazione occasionale (Presto) nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Nonché viene innalzato da 10 a 25 dipendenti a tempo indeterminato il limite che vieta l’utilizzo dei Presto.

All’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, effettuare le seguenti modifiche:

- a) al comma 1, lett. b), dopo le parole “10.000 euro” sono aggiunte le seguenti: “, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento”;
- b) al comma 14, lett. a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato”.

## **OMESSE RITENUTE PREVIDENZIALI (art. 23)**

La conversione in legge **conferma** la semplificazione riguardante l’annoso problema della sanzione amministrativa prevista per chi omette il versamento delle ritenute previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, che ai sensi dell’art. 2 comma 1-bis del dl 463/83 prevedeva una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro.

Una sanzione spropositata in riferimento a omissioni che potevano riguardare anche omissioni di pochi euro.

La Legge interviene modificando la norma e prevedendo **una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l’importo omesso**.

**Il datore di lavoro on è punibile in caso di pagamento entro tre mesi dalla contestazione.**

Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 01 gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell’annualità oggetto di violazione.

## **CONTRATTO DI ESPANSIONE (art. 25)**

Nessuna modifica in riferimento all’art. 25.

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, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA CRISI AZIENDALE (art. 30)**

Anche l'art 30 non ha subito sostanziali modifiche.

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 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, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

### **DISPOSIZIONE PER IL SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE (ART. 36-BIS)**

**Questo articolo è stato inserito in fase di conversione del DL 48/2023 e da una chiave di lettura interpretativa alla voce n. 8 del regio decreto n. 2657 del 6 dicembre 1923.**

*“La locuzione “Personale addetto ai trasporti di persone e di merci”, di cui alla voce n. 8 della tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, si interpreta nel senso che vi rientrano i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono le seguenti mansioni: addetti alla sorveglianza; meccanici ed elettricisti specializzati; preparatori di piste con mezzo sia meccanico (battipista) che manuale; addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato; conduttori di cabina; agenti abilitati di pedana e di impianto ad ammorsamento automatico; personale addetto alle casse; personale addetto ai rapporti con la clientela; personale addetto al soccorso; guardapiste; posteggiatori; spalatori di neve; addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.”*

### **PROROGA TERMINI PER IL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI PRIVATI E PUBBLICI (art. 28-BIS e art. 42 comma 3-bis)**

**In fase di conversione in Legge è stato infine inserito l'art. 28-bis che modifica il comma 306 dell'art. 1 della legge 197/2022, estendendo al 30 settembre 2023 la possibilità di ricorrere al lavoro agile per i lavoratori privati affetti da patologie individuate dal decreto del Ministero della salute del 4 febbraio 2022.**

*Invece intervenendo sull'art 42 del Decreto Lavoro, è stato inserito il comma 3-bis che di fatto proroga la possibilità di ricorrere al lavoro agile fino al 31 dicembre 2023, anche*

*in assenza di accordi individuali, per:*

- *i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro privati, con almeno un figlio minore di anni 14, purché nel nucleo familiare non ci sia l'altro genitore che non lavora o beneficiario di sostegno al reddito.*
- *I lavoratori dipendenti sia pubblici che privati che siano esposti maggiormente al rischio di contrarre il Covid per il tipo di lavoro svolto.*