

ATTUALITÀ

Decreto Lavoro: le nuove misure per il mondo del lavoro

25 Maggio 2023

Federico Manfredi, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

Ivan Cartocci, Trifirò & Partners Avvocati



Federico Manfredi, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

Ivan Cartocci, Trifirò & Partners Avvocati

> Federico Manfredi

Federico Manfredi è Partner di Trifirò & Partners. Ha maturato la propria esperienza nell'ambito del Diritto del Lavoro e del Diritto Commerciale prestando consulenza per primarie Aziende italiane ed estere del comparto industriale e della Design Industry. La sua attività si distingue per l'assistenza legale in importanti deal e controversie transazionali. Presta anche regolare assistenza giudiziaria a favore di primarie Società, Dirigenti apicali e Amministratori in diversi campi tra cui, impugnativa licenziamenti, rapporto dirigenziale e di amministrazione, azioni di responsabilità ex art. 2087, 2393 e 2476 cod. civ..

In data 4 maggio 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il cosiddetto Decreto Lavoro 2023 (D.L. 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"), il cui testo introduce significative modifiche in materia giuslavoristica e di sussidio e sostegno per le fasce reddituali più deboli.

Queste le principali novità del pacchetto lavoro simbolicamente approvato dal Consiglio dei Ministri il 1° Maggio 2023, in occasione della festa dei lavoratori.

1. Misure di contrasto alla povertà e di inclusione sociale e professionale

L'Assegno di Inclusione

A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Reddito di cittadinanza verrà sostituito definitivamente dall'**Assegno di Inclusione** (artt. 1-8), quale nuova misura di contrasto alla povertà ed incentivo di inclusione sociale e professionale a tutela delle fasce deboli (nuclei familiari con disabilità o composti da soggetti minori o ultrasessantenni). Oltre ai **requisiti** della cittadinanza, della residenza (residenti in Italia da almeno 5 anni) e di soggiorno, la concessione di tale beneficio dipende altresì dalla sussistenza di determinate condizioni economiche (livello di ISEE e reddito familiare) e indicatori del tenore di vita delle famiglie "fragili", dettagliatamente descritte all'art. 2 del Decreto. Il beneficiario, inoltre, non deve essere destinatario di misura cautelare personale o misure di prevenzione e non deve aver riportato sentenze definitive di condanna (anche a seguito di patteggiamento ex art. 444 c.p.c.) nei 10 anni precedenti la richiesta; neppure ha diritto all'Assegno il nucleo familiare in cui un componente risulti disoccupato nei dodici mesi successivi alla data di presentazione delle dimissioni volontarie, fatte salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta in sede di procedura ex art. 7, L. 604/1966. Tale sostegno economico - erogabile mensilmente per un periodo continuativo di 18 mesi, con possibilità di rinnovo per ulteriori 12 mesi, previa sospensione di un mese - viene riconosciuto sino alla soglia massima di 6.000 euro l'anno, ovvero fino a 7.560 euro se i componenti del nucleo sono tutti di età pari o superiori a 67 anni o con disabilità grave, oltre alla concessione di un ulteriore importo rispettivamente fino ad un massimo di 3.360 euro annui o, nel secondo caso, fino a 1.800 euro all'anno per le locazioni regolare.

I beneficiari della misura, per ottenere l'aiuto economico, devono iscriversi al Sistema informativo per

l'inclusione sociale e lavorativa (SIILS) per la sottoscrizione del patto di attivazione digitale e, se non attivabili al lavoro, sono tenuti a presentarsi, entro 120 giorni dalla sottoscrizione del suddetto patto e, successivamente, con cadenza trimestrale, presso i patronati o i servizi sociali e i centri per l'impiego, al fine di aggiornare la propria posizione; i beneficiari attivabili al lavoro di età compresa tra i 18 e i 59 anni, sono obbligati, invece, a seguire percorsi personalizzati di inserimento sociale e al lavoro. In caso di inosservanza dei predetti obblighi da parte dei beneficiari, l'assegno è sospeso. La perdita dell'Assegno da parte dei membri della famiglia beneficiaria che sono ritenuti "occupabili" (età compresa tra i 18 e 59 anni ed in possesso delle condizioni per lavorare) deriva altresì dalla mancata accettazione di un'offerta di lavoro (a tempo pieno o parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno) che preveda una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva e tenga conto dell'apprezzabilità della distanza tra il luogo di lavoro designato e l'abitazione del beneficiario occupabile. Infatti, eccezion fatta per i contratti di lavoro e indeterminato o a tempo determinato (anche in somministrazione) di durata superiore a 12 mesi per cui non sono previsti limiti spaziali su tutto il territorio nazionale, per i contratti di lavoro di durata pari o inferiore ad un anno, **l'obbligo di accettazione** è previsto solo nel caso in cui il luogo di lavoro non disti più di 80 km dal domicilio. Se l'offerta di lavoro non accettata riguarda un rapporto di lavoro della durata da uno a sei mesi, l'assegno è sospeso per la durata del medesimo rapporto di lavoro (art. 9).

All'art. 8, il Decreto Lavoro 2023 prevede altresì un **inasprimento delle sanzioni** e delle pene irrogate nei confronti dei trasgressori delle nuove disposizioni come, ad esempio, coloro che percepiscono l'Assegno di Inclusione nonostante contestualmente all'esecuzione di attività lavorativa in nero. In particolare, salvo che il fatto costituisca più grave reato, per dichiarazioni o documenti falsi o attestanti circostanze non vere, nonché l'omissione di informazioni dovute è prevista la reclusione da 2 a 6 anni; per la mancata comunicazione delle variazioni di reddito e del patrimonio (anche se provenienti da attività irregolari), la pena prevista è la reclusione da 1 a 3 anni. L'attività ispettiva sulla sussistenza delle condizioni che danno diritto all'Assegno di inclusione e che, eventualmente, determinano la sua decadenza, è demandata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, all'Inps e alla Guardia di finanza.

Incentivi per datori di lavoro e politiche attive a favore di persone a rischio di esclusione sociale e professionale

In aggiunta all'Assegno di Inclusione e al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno, sono stabiliti incentivi per i datori di lavoro del settore privato che assumono i titolari di assegno di inclusione, a patto che questa avvenga con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (pieno o parziale) o di apprendistato (art. 10). Il riconoscimento, per un periodo massimo di 12 mesi, è l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali - esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL - fino al limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. I contributi risparmiati devono essere versati, maggiorati delle sanzioni civili, se il datore licenzia il lavoratore nei 24 mesi successivi, salvo giusta causa o giustificato motivo di recesso. Se l'assunzione avviene a tempo determinato o stagionale (a tempo pieno o parziale), è previsto un esonero contributivo nella misura del 50% con il massimale annuo di 4.000 euro e per un periodo non superiore a 12 mesi e, comunque, non oltre la durata del rapporto. Tali incentivi sono riconosciuti esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIILS.

Inoltre, l'art. 12 del Decreto prevede una serie di politiche attive volte a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone che sono a rischio di esclusione sociale e lavorativa che entrerà in vigore dal 1° settembre 2023. Si tratta del Supporto per la formazione ed il lavoro (comprensivo altresì del servizio civile e dei lavori socialmente utili), quale strumento che contempla 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. Sono destinatari di tali agevolazioni le persone di età compresa tra i 18 e i 59 anni sprovvisti dei requisiti richiesti per la concessione dell'Assegno di Inclusione e un valore ISEE familiare inferiore a 6.000 euro annui, nonché, a determinate condizioni, i componenti del nucleo familiare che percepisce l'Assegno di Inclusione. In caso di partecipazione alle attività formative, ai corsi ed ai progetti utili alla collettività, è prevista un'indennità mensile di 350 euro, erogata dall'INPS per il tempo della durata dell'attività o, comunque, per un massimo di 12 mensilità.

Misure a sostegno del reddito delle fasce più deboli

Sono state altresì introdotte misure finalizzate ad incrementare i redditi reali delle famiglie economicamente più deboli attraverso la riduzione della pressione fiscale sul costo del lavoro.

In particolare, viene disposta la riduzione del **cuneo fiscale** con sgravio contributivo che passa dal 2% al 6% per 6 mesi (da luglio a dicembre 2023) per retribuzioni lorde fino a 35.000 euro. Il beneficio si aggiunge all'attuale taglio - stabilito dalla legge di bilancio 2023 (L. n. 197/2022) - di 3 punti per retribuzioni fino a 25.000 euro lordi e di 2 punti per le retribuzioni comprese tra 25.000 e 35.000 euro, traducendo il vantaggio in busta paga per i lavoratori compresi in dette fasce retributive in circa 100 euro al mese (art. 39).

Inoltre, limitatamente al periodo di imposta 2023, sale a 3.000 euro il limite dei fringe benefit non tassabile a favore dei lavoratori dipendenti con figli minori a carico, limitatamente al periodo di imposta 2023. Non sono soggette a tassazione, sempre entro il limite complessivo di 3.000 euro, anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori, da parte dei datori, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (art. 40).

Sempre al fine di sostenere le famiglie e favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, l'art. 4 del Decreto Lavoro prevede l'istituzione di un **Fondo di 60 milioni di euro per l'anno 2023 per le attività socio-educative** a favore dei minori, con la previsione di potenziare i centri estivi, i servizi socio-educativi territoriali e i centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore di minori.

2. Ulteriori incentivi per le imprese

All'art. 27 del Decreto Lavoro sono altresì previsti sgravi contributivi a favore delle imprese al fine di incentivare l'**occupazione giovanile**.

Infatti, per le imprese che assumono, dal 1° giugno 2023 fino a fine anno, giovani fino a 30 anni, che non studiano e non lavorano (c.d. NEET) e che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, su espressa domanda delle medesime imprese è riconosciuto un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali per 12 mesi. L'incentivo è cumulabile

con l'agevolazione stabilita dall'art. 1, comma 297, della L. n. 197/2022, finalizzata a favorire l'occupazione giovanile, nonché con altri esoneri. Nel caso di cumulo con altre misure, l'incentivo "Neet" scende al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali per ogni nuovo assunto.

L'art. 28, poi, prevede l'istituzione di un apposito fondo per consentire agli enti del terzo Settore, associazioni di volontariato e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di assumere **persone con disabilità (L. 68/1999) di età inferiore a trentacinque anni** 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.

3. Principali modifiche in materia giuslavoristica

Contratti a termine più flessibili: la nuova disciplina delle causali

Con l'intento di bilanciare l'interesse ad una maggiore flessibilità per le imprese con l'esigenza di prevenire abusi contrattuali, il Decreto Lavoro 2023 ha altresì apportato modifiche al Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018) individuando le ipotesi di legittima **proroga o rinnovo dei contratti a termine oltre 12 mesi** e massimo fino a 24 mesi (o il superiore termine eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva). In particolare, confermata l'acausalità del contratto di lavoro a tempo determinato per i primi 12 mesi, la possibilità di proseguire il rapporto di lavoro - nel rispetto delle predette condizioni temporali - è riconducibile alle causali specifiche riconosciute dagli stessi contratti collettivi (nazionali, territoriale o aziendali) o, in mancanza di disposizioni contrattuali e comunque fino al 30 aprile 2024, in presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive, rimesse alle parti. Viene, poi, mantenuta la causale *ex lege* sostitutiva (art. 24, c. 2, lettera b-bis: "in sostituzione di altri lavoratori").

Pertanto, nelle more di un intervento di parte della contrattazione collettiva rimasta inoperosa in materia e, comunque, nel limite di un anno dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni, l'individuazione delle ragioni che giustificano la proroga del rapporto di lavoro oltre il termine di 12 mesi viene affidata ad un patto individuale del datore di lavoro e del lavoratore. Dopo il 30 aprile 2024, infatti, sarà possibile superare la soglia dei 12 mesi oppure procedere al rinnovo di un contratto a termine precedente (sempre nel limite di 24 mesi), esclusivamente nelle casistiche elaborate dalla contrattazione collettiva o, in assenza, nell'unica ipotesi prevista *ex lege*, ovvero la causale "sostitutiva". Tali novità introdotte dal Decreto Lavoro non si riferiscono ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle pubbliche

amministrazioni e da altre istituzioni, per i quali continua a trovare applicazione la disciplina anteriore all'entrata in vigore del Decreto Dignità.

Novità in materia di contratti di espansione

Altra novità riguarda il **contratto di espansione**, strumento che consente alle imprese coinvolte in processi di reindustrializzazione o di riorganizzazione di avvalersi – in previsione di nuove assunzioni – di piani di esodo specifici per i lavoratori che i) si trovano a meno di 5 anni dalla pensione di vecchiaia oppure a quella anticipata, ii) abbiano maturato il requisito minimo contributivo e iii) abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2022. In tali ipotesi, infatti, le imprese possono avviare una procedura di consultazione, finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria, con la finalità di consentire lavoratori vicini alla pensione di uscire anticipatamente e di ricevere un'indennità mensile pari al trattamento pensionistico lordo maturato al momento della cessazione del rapporto, da corrispondersi dall'azienda.

Ebbene, per garantire la piena attuazione dei piani, fino al 31 dicembre 2023, il Decreto Lavoro consente ai gruppi di imprese che contano più di 1.000 dipendenti e che abbiano sottoscritto contratti di espansione di gruppo entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi di stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale, attraverso il quale rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro di coloro che possono accedere alla pensione anticipata entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione (art. 25).

Cassa integrazione salariale per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione

In materia di ammortizzatori sociali, invece, l'art. 30 del Decreto Lavoro interviene a tutela delle 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 delle aziende, anche qualora si trovino 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. In tali ipotesi non occorre ricorrere alla procedura di consultazione sindacale di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

Semplificazione degli obblighi informativi a carico del datore di lavoro

Altra importante novità, introdotta nell'ottica di una semplificazione della gestione aziendale, riguarda lo sgravio della più parte degli **obblighi informativi** facenti capo al datore di lavoro, assolvibili mediante un rimando a fonti eteronome del contratto individuale (tra tutte, in primis, la contrattazione collettiva). L'art. 26 del Decreto Lavoro, infatti, ridimensiona gli adempimenti previsti a carico delle aziende dal D. Lgs. n. 152/1997, recentemente modificato dal c.d. Decreto Trasparenza (D. Lgs. n. 104/2022), attraverso una "semplificazione in materia di informazione e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro". In particolare, viene stabilito che per alcune informazioni da fornire al lavoratore in sede di assunzione (ad es., durata del periodo di prova, congedo per ferie, importo della retribuzione, orario di lavoro) l'onere è ritenuto assolto tramite la sola indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo (anche aziendale). Il datore di lavoro è, tuttavia, obbligato a consegnare o mettere a disposizione del personale di lavoro, anche attraverso pubblicazioni su siti web, i contratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Il datore di lavoro è altresì tenuto a mettere al corrente i lavoratori 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.

Rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e aggiornamento dei sistemi ispettivi

Al fine di prevenire rischi correlati all'espletamento dell'attività lavorativa, il Decreto Lavoro è altresì intervenuto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, l'art. 14 del Decreto Lavoro, apportando talune modifiche al D. Lgs. N. 81/2008, si preoc-

cupa di rafforzare gli **obblighi del datore di lavoro in materia di formazione e sicurezza dei lavoratori**, nonché gli obblighi del medico competente. Inoltre, al fine di orientare l'attività ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è previsto che enti pubblici e privati condividano gratuitamente le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 15).

Sempre con la medesima finalità cautelativa, le **nuove disposizioni in materia di percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO)**, già Alternanza scuola-lavoro) impongono alle aziende che accedono a tali percorsi di compilare un'apposita sezione del DVR per garantire la sicurezza nello svolgimento delle ore di formazione pratica, individuando altresì la figura di un docente che vigili sul percorso formativo degli studenti on the job.

Infine, con il proposito di indennizzare i familiari degli studenti deceduti a seguito di infortuni occorsi in occasione del percorso formativo è istituito presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni per le vittime dal 2018 in poi e 2 milioni per il 2024. Inoltre, viene estesa a tutti gli studenti, anche privati, impegnati nei percorsi di studio-lavoro la tutela assicurativa INAIL (art. 17).

Aumento del limite dei voucher destinati alle prestazioni occasionali nel settore turismo e termale

Novità sono previste anche per quanto riguarda l'**importo massimo del compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali nel settore del turismo e termale**. In particolare, la nuova disposizione (art. 37) prevede un innalzamento a 15.000 euro (rispetto ai precedenti 10.000 euro) del predetto limite massimo per i soli utilizzatori nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Inoltre, per gli stessi utilizzatori che occupano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato è escluso il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale sancito dal D.L. n. 50/2017, convertito in L. 96/2017.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

