

# Decreto Lavoro: le novità in sintesi

È stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48 Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

In attesa delle circolari specifiche da parte degli enti competenti, si elencano le principali novità:

## **Assunzione beneficiari del Reddito d'inclusione (art. 10)**

Il Decreto ha introdotto un incentivo per datori di lavoro che assumono beneficiari del reddito d'inclusione. La misura sarà operativa dal 01.01.2024.

Per i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato i percettori del Reddito di Inclusione è previsto uno sgravio pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite complessivo di 8.000 euro annui, per massimo 12 mesi.

Lo sgravio, in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, si riduce al 50% dei contributi, nel limite complessivo di 4.000 euro, per massimo 12 mesi.

## **Contratto a Termine (Art. 24)**

Il Decreto ha introdotto nuove causali per il contratto di lavoro a termine modificando il contenuto dell'art. 19 D. Lgs. n. 81/2015.

Le nuove causali che possono essere indicate nei contratti di lavoro subordinato a termine di durata superiore a 12 mesi e fino ai 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), sono così definite:

- fattispecie previste dai contratti collettivi (o accordi territoriali o accordi aziendali);
- esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva – **fino al 30 aprile 2024** –;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori.

### **Decreto Trasparenza (Art. 26)**

Il Decreto ha semplificato l'informativa ai dipendenti in sede di assunzione modificando quanto previsto dal Decreto Trasparenza.

Per assolvere all'obbligo di informativa nei confronti del lavoratore in sede di assunzione, è sufficiente che il datore di lavoro indichi il relativo riferimento normativo del CCNL applicato oppure dell'accordo aziendale, ed è tenuto a mettere a disposizione del personale, anche tramite pubblicazione web, il suddetto CCNL, territoriale, aziendale o i regolamenti aziendali applicati in azienda.

### **Assunzione UNDER 30 (art. 27)**

Il Decreto introduce un nuovo incentivo per datori di lavoro che assumono giovani a tempo indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, under 30 dal 01.06.2023 al 31/12/2023.

In caso di assunzione a tempo indeterminato è previsto un incentivo per massimo 12 mesi pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini INPS.

### **CIGS in deroga causale crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30)**

Alle aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a completare i piani di riorganizzazione o ristrutturazione entro il 2022, è riconosciuta la possibilità di chiedere al Ministero del Lavoro un ulteriore periodo di proroga della CIGS fino al 31.12.2023, in presenza di determinate condizioni.

### **Voucher INPS (art. 37)**

La novità introdotta dal decreto riguarda i **settori dei congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento** per i quali l'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali ex art. 54 bis D.L. n. 50/2017 è elevato da 10.000 a **15.000 euro** con riferimento alla totalità dei prestatori.

Sempre per i medesimi settori è stata introdotta una modifica al divieto di utilizzo: il limite non è più dato dall'aver alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, bensì è elevato a **25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

#### **Esonero contributivo lavoratori dipendenti (art. 39)**

Il Decreto prevede per i periodi di paga **dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023** un esonero pari al:

- 6% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- 7% se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore (compresa la tredicesima) sia inferiore a 1.923 euro.

#### **Fringe Benefit (art. 40)**

Per il periodo d'imposta 2023, è prevista la possibilità per i datori di lavoro di erogare beni e/o servizi, esenti da IRPEF e contributi, fino a 3.000 euro ai lavoratori dipendenti con figli a carico.

Sono compresi anche i rimborsi o le somme erogate per il pagamento delle utenze domestiche di luce, gas e acqua.

Si allega il testo del cd. Decreto Lavoro, precisando che lo stesso dovrà essere convertito in legge entro 60 giorni dalla data di pubblicazione e potrà subire variazioni.

L'area Relazioni Industriali si riserva di ritornare sull'argomento con successivi approfondimenti.

(FV/fv)

[7100\\_2023\\_decreto\\_lavoro\\_testo.pdf](#)

[Download](#)