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 beneficiali 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'avere 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