

NUOVO DECRETO LAVORO 2023.
A ciascun lavoratore la propria strada.



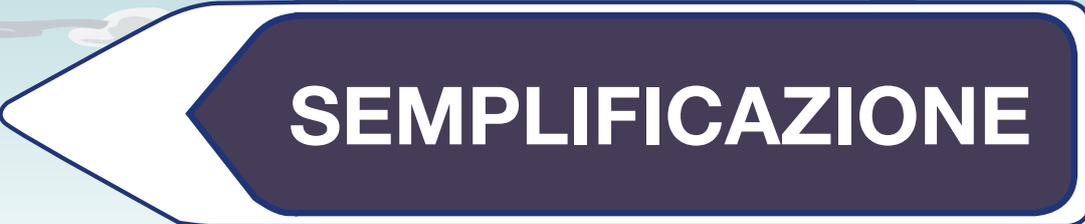
INCENTIVI



CUNEO



FISCALE



SEMPLIFICAZIONE

NOVITÀ NORMATIVE

INDICE

- 1) Riduzione cuneo fiscale – sgravio contributi conto lavoratore
- 2) Defiscalizzazione welfare genitori con figli
- 3) Incentivo per l'assunzione giovanile
- 4) Incentivo per l'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione
- 5) Parziale semplificazione del contratto di lavoro a tempo determinato
- 6) Semplificazione degli obblighi informativi del datore di lavoro
- 7) Aumento limite voucher – settore turistico
- 8) Garanzia per l'inclusione – (ex reddito di cittadinanza)
- 9) Supporto per la formazione e il lavoro
- 10) Altre novità

NOVITÀ NORMATIVE

CUNEO FISCALE

Riduzione cuneo fiscale – sgravio contributi conto lavoratore.

Il decreto innalza del 4 per cento, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga che vanno da luglio a dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità).

Pertanto, fino a dicembre 2023, lo sgravio dei contributi a carico del dipendente (normalmente pari a circa il 9 – 10 % della retribuzione imponibile) sarà:

- nella misura di 6 punti percentuali, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- nella misura di 7 punti percentuali, se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Tale esonero è di applicazione automatica, non sembra pertanto necessaria una richiesta del lavoratore, e si rimane in attesa di indicazioni INPS per gli aspetti operativi e l'esposizione in uniemens.

WELFARE GENITORI FIGLI

Defiscalizzazione welfare genitori con figli.

Sempre limitatamente al 2023, il decreto prevede l'incremento della soglia dei fringe benefit esente da imposte e contributi a 3.000 euro. Tale incremento è valido esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico nel 2023. Sempre per tali lavoratori, sono incluse tra i fringe benefit esentasse (fino a 3.000 EUR complessivi nell'anno) le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Si suggerisce di prestare particolarmente attenzione a quelle situazioni in cui la condizione di un lavoratore cambia nel corso dell'anno, in particolare perché nasce un figlio, o perché il figlio supera la quota limite di reddito sopra la quale non è più considerato a carico dei genitori, di regola pari a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, che sale a 4.000 EUR per i figli di età non superiore a 24 anni.

ASSUNZIONE GIOVANILE

Incentivo per l'assunzione giovanile.

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, inclusa la somministrazione e l'apprendistato, effettuate a decorrere dal **1° giugno e fino al 31 dicembre 2023**, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni soggettive:

- o che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età,
- o che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»), o che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Le condizioni oggettive di accesso riguardano:

- o incremento occupazionale netto: l'assunzione deve determinare un incremento della base occupazionale alla data dell'assunzione, che deve essere mantenuta per tutta la durata del beneficio pena non applicabilità.
- o possesso della regolarità contributiva e mantenimento della regolarità contributiva per tutta la durata di fruizione del beneficio,
- o integrale applicazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in uso, nazionale, territoriale, aziendale
- o corretto adempimento degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro,

L'incentivo è cumulabile, ma ridotto dal 60% al 20%:

- con l'incentivo previsto in caso di assunzione effettuata nel 2023 di giovani under 36 a tempo pieno e indeterminato,
- con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi

e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa telematicamente 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.

ASSUNZIONE GIOVANILE

A seguito della comunicazione 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 dalla comunicazione I.N.P.S. di ammissione all'utilizzo, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare all'I.N.P.S., telematicamente, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini, che sono perentori, quindi decadenziali, il datore di lavoro perde la riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensile.

Si rimane in attesa da parte dell'istituto dei necessari chiarimenti per l'attivazione dello sgravio nonché della predisposizione della procedura online.

Incentivo per l'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione.

Da quando l'Assegno di inclusione diventerà operativo (ovvero dal 2024) ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione – A.D.I. – con:

- a) contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o contratto di apprendistato è riconosciuto, per un periodo **massimo di 12 mesi**, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico degli stessi, con esclusione dei premi e dei contributi all'I.N.A.I.L., nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- b) ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, è riconosciuto, per un periodo **massimo di 12 mesi** e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico degli stessi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'I.N.A.I.L., nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce

ASSEGNO DI INCLUSIONE

ASSEGNO DI INCLUSIONE

l'offerta di lavoro nel **sistema informativo SIIS**, una piattaforma, gestita da I.N.P.S. di incontro tra domanda e offerta di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, altri strumenti di politica attiva. Lo stesso beneficiario dovrà procedere alla propria iscrizione sul portale per definire le attività a suo carico collegate all'ottenimento del beneficio Assegno di Inclusionione – A.D.I.

Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto delle ordinarie condizioni di legge:

- possesso della regolarità contributiva e mantenimento della regolarità contributiva per tutta la durata di fruizione del beneficio,
- integrale applicazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in uso, nazionale, territoriale, aziendale
- corretto adempimento degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di Inclusionione lui stesso disabile.

L'agevolazione è

- concessa ai sensi e nei limiti del regolamento (UE) sugli aiuti «de minimis» con riferimento allo specifico settore,
- compatibile e aggiuntiva rispetto a quella prevista, per l'anno 2023, per la promozione dell'occupazione giovanile stabile di under 30 a tempo indeterminato,
- compatibile con l'incentivo previsto in caso di assunzione di lavoratori disabili.

Nel caso di **licenziamento** per giustificato motivo oggettivo del beneficiario dell'Assegno di Inclusionione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili.

Sarà in ogni caso necessario attendere la circolare I.N.P.S. per definire l'operatività del beneficio.

LAVORO TEMPO DETERMINATO

Parziale semplificazione del contratto di lavoro a tempo determinato.

Il legislatore è intervenuto relativamente alle ipotesi che consentono a un datore di lavoro di rinnovare un contratto a termine o di prorogarlo oltre la durata massima complessiva di 12 mesi.

A tal proposito, il Decreto-Legge Lavoro stabilisce le tre ipotesi secondo le quali il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla proroga o al rinnovo del rapporto di lavoro oltre i limiti attualmente previsti.

La prima ipotesi è quella secondo la quale il rapporto possa essere prorogato o rinnovato in base ad un accordo collettivo di livello nazionale, territoriale o aziendale sottoscritto da organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La seconda ipotesi fa riferimento alla possibilità di procedere con rinnovi e proroghe, anche in assenza di un accordo collettivo, riportando all'interno del contratto le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva utili, appunto, alla proroga del rapporto stesso oltre i 12 mesi.

Tale ipotesi rappresenta un segnale di fiducia da parte del legislatore nei riguardi dei datori di lavoro ai fini di uno scrupoloso ed equo utilizzo dello strumento, nonostante sia utilizzabile solo fino al 30 aprile 2024.

La terza ipotesi si identifica nel poter procedere alla proroga o al rinnovo di rapporti a termine per esigenze sostitutive del personale: da questo punto di vista, il Decreto Lavoro conferma i limiti e le previsioni esistenti per tale casistica.

OBBLIGHI DATORE DI LAVORO

Semplificazione degli obblighi informativi del datore di lavoro.

L'entrata in vigore del Decreto Trasparenza (D.Lgs 104/2022) dello scorso agosto 2022 ha introdotto a carico del datore di lavoro degli ulteriori obblighi informativi nei confronti dei propri dipendenti: più precisamente, si perfezionava l'obbligo per i datori di lavoro di fornire al momento dell'assunzione un'informativa completa su gran parte degli istituti che governano il contratto di lavoro, senza un semplice rinvio alla normativa di riferimento, bensì in maniera analitica.

Inevitabilmente il processo di assunzione subiva un rallentamento burocratico sul quale il Decreto Lavoro ha introdotto delle sostanziali

OBBLIGHI DATORE DI LAVORO

modifiche a tutela dell'efficienza e delle semplificazioni.

In particolare, è previsto che il datore assolva alla maggior parte degli obblighi informativi previsti dal vecchio decreto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione, anche aziendale, che disciplina tali istituti.

Inoltre, il decreto stabilisce che l'azienda è tenuta a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche sui siti web, contratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro in modo da poter essere sempre consultabili dal personale dipendente.

Viene infine confermato che il datore di lavoro inoltre è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'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.

VOUCHER SETTORE TURISTICO

Aumento limite voucher – settore turistico.

L'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali nel settore turistico e termale è elevato a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale, con riferimento agli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento si applica ai datori di lavoro che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

GARANZIA PER L'INCLUSIONE

Garanzia per l'inclusione – (ex reddito di cittadinanza).

A decorrere dall'anno 2024 sarà riconosciuto un assegno di inclusione ai nuclei familiari nei quali sia presente un soggetto disabile o minorenni o con più di 60 anni di età.

Per accedere è necessario che il richiedente possieda cumulativamente i seguenti requisiti di cittadinanza:

- il soggetto deve essere cittadino dell'Unione o familiare di un cittadino dell'Unione con regolare diritto soggiorno o familiare di un soggetto con permesso di soggiorno di lungo periodo;
- residente da almeno 5 anni in Italia, dei quali 2 cumulativi nell'ultimo periodo.

Dal punto di vista economico il nucleo familiare deve rispettare congiuntamente dei limiti economici in merito all'ISEE, al valore del reddito familiare, al valore del patrimonio immobiliare e mobiliare. Le soglie sono variabili a seconda della composizione del nucleo familiare.

L'assegno viene richiesto all'INPS e ha durata pari a 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi.

Il beneficio economico è composto da una integrazione al reddito fino a 6.000€ annui, elevati a 7.560€ se il nucleo familiare è composto integralmente da soggetti con più di 67 anni di età o da persone con più di 67 anni di età e da altri familiari non autosufficienti.

La somma è erogata tramite la "carta di inclusione".

Contestualmente il nucleo familiare è tenuto a sottoscrivere un patto di attivazione digitale ai fini dell'inclusione sociale e/o inclusione lavorativa.

La percezione di redditi da lavoro dipendente o autonomo è compatibile con la misura entro il limite massimo di 3.000 euro lordi.

FORMAZIONE E LAVORO

Supporto per la formazione e il lavoro.

Con riguardo alle politiche attive del lavoro, al fine di favorire l'attivazione delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa mediante la partecipazione a progetti di formazione, di orientamento e di accompagnamento al lavoro, viene istituito dal 1° settembre 2023 il Supporto per la formazione e il lavoro.

FORMAZIONE E LAVORO

Tale misura è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare non superiore a € 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione; tuttavia, al ricorrere di particolari condizioni, tale strumento può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione.

Il Supporto per la formazione e il lavoro è però incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

La richiesta dovrà essere presentata da parte dell'interessato con modalità telematiche; tramite la piattaforma SIISL verranno pubblicate le offerte ovvero i servizi di orientamento e accompagnamento al Lavoro.

In caso di adesione a tali misure di politiche attive, l'interessato riceverà un beneficio economico pari ad un importo mensile di € 350,00 erogato dall'INPS per un periodo massimo di dodici mensilità. Il beneficiario dovrà dare conferma, almeno ogni novanta giorni, ai servizi competenti della propria partecipazione a tali attività, pena la sospensione dell'indennità.

ALTRE NOVITÀ

Altre novità.

Si riassumono sinteticamente le ulteriori novità previste dal decreto lavoro:

- il rafforzamento dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'estensione della tutela INAIL agli studenti e del personale del Sistema nazionale di istruzione e formazione;
- la sottoposizione alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici;
- l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027;
- la proroga fino al 2025 del contratto di espansione.
- le modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, che vengono commisurate da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso;



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

**1000 progetti,
1000 sfide,
1000 esperienze,
1000 trasformazioni.
1000 motivi per essere
orgogliosi del nostro lavoro.**

Voi.



1000 followers!