

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 4 maggio 2023 n. 2

È ormai di prossima emanazione il tanto atteso decreto legge, non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che introduce numerose misure in materia di lavoro. Alcune di esse rappresentano una novità, altre modificano strumenti già presenti nel nostro ordinamento.

Dopo aver seguito un lungo dibattito politico e mediatico, cosa cambia in concreto da un punto di vista tecnico-operativo?

1) Regolazione rapporti di lavoro

Per quanto riguarda gli obblighi di informazione in merito al rapporto di lavoro si interviene nuovamente sull'art. 1 del d.lgs. n. 152/1997 dopo le modifiche apportate dal d.lgs. n. 104/2022 (cd. "Decreto trasparenza").

Basta ora inserire nel contratto di lavoro **un rinvio alla norma o alla contrattazione collettiva, anche aziendale, per fornire al lavoratore le informazioni** di cui alle lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), del d.lgs. n. 152/1997, tra cui la durata del periodo di prova, il diritto alla formazione, le ferie, i congedi, il preavviso in caso di recesso, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi e l'orario normale di lavoro (art. 26). A tal proposito, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul proprio sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato, come in precedenza possono avere una durata fino a 12 mesi senza la necessità di specifiche condizioni (art. 19, comma, 1, d. lgs n. 81/2015). Fermo restando il limite massimo di 24 mesi, i contratti a termine possono avere una durata superiore ai 12 mesi, anche mediante proroghe o rinnovi, ma unicamente, nei casi

previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (ex art. 51 d.lgs. n. 81/2015).

In assenza di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva è comunque possibile per le parti, entro il termine del 30 aprile 2024, sottoscrivere contratti con una durata superiore a 12 mesi e non eccedente i 24 mesi per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva (*art. 24*). Tale formulazione riprende quella di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001.

È invece ancora possibile utilizzare i contratti a termine fino a 24 mesi per sostituire altri lavoratori.

Per chi opera nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e parchi di divertimento la soglia delle cd. prestazioni di lavoro occasionale passa da 10 mila a 15 mila euro (*art. 37*). Viene, inoltre, rifinanziato il **Fondo Nuove Competenze** (*art. 19*).

2) Previdenza e fiscalità

L'esonero parziale, sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, già previsto dalla legge di bilancio 2023 (articolo 1, comma 281, legge 197/2022), per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 viene innalzato dal 2 al 6% con esclusione della tredicesima mensilità (*art. 39*). L'esonero è innalzato al 7% se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 1.923 euro. Il legislatore decide, quindi, di puntare ancora su misure eccezionali e temporanee, rimandando un intervento strutturale e sistemico.

Si ripropone anche per il 2023 l'aumento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro, ma questa volta soltanto per i lavoratori dipendenti con figli a carico (*art. 40*).

È prevista un'estensione della maggiorazione dell'assegno unico di cui all'art. 4, comma 8, del d.lgs. n. n. 230/2021, anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto (*art. 22*)

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 lavoro con accesso allo

scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo ed il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione (art. 25).

3) Incentivi all'occupazione

Viene introdotto un incentivo di 12 mesi, pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, effettuate tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, di giovani 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") e che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (art. 27). Tale incentivo è cumulabile con lo sgravio contributivo previsto per l'assunzione di giovani e donne e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (come, ad esempio, quella prevista per l'apprendistato). In caso di cumulo con altra misura, **l'incentivo è previsto nella misura ridotta del 20%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'incentivo per l'assunzione di giovani NEET è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

È previsto, inoltre, un esonero contributivo del 100%, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro per i 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, per un periodo massimo di dodici mesi (art. 10). Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno per l'inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili a meno che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. L'esonero spetta, in misura del 50% e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile), 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 anche istituito un fondo per riconoscere incentivi in favore degli enti del Terzo settore, delle

organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale che assumono persone con disabilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023 (*art. 28*). Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande saranno poi definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro il 1° marzo 2024.

4) Inclusione sociale

Dal 1° gennaio 2024, è istituito l'Assegno di inclusione (*art. 1*), quale misura di integrazione al reddito in favore dei nuclei familiari che comprendano una persona con disabilità, un minorenni o un ultra-sessantenne e che siano in possesso di determinati requisiti, relativi alla cittadinanza o all'autorizzazione al soggiorno del richiedente, alla durata della residenza in Italia e alle condizioni economiche (*art. 2*). Il beneficio mensile, di importo non inferiore a 480 euro all'anno esenti dall'IRPEF, sarà erogato dall'INPS per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi (*art. 3*).

Il beneficiario dell'Assegno di inclusione, non già occupato e non frequentante un regolare corso di studi, e che non abbia carichi di cura (ad esempio soggetto con disabilità o con età pari o superiore a 60 anni) decade dal beneficio nel caso di rifiuto di un'offerta di lavoro a tempo pieno (o parziale, non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno) con una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, e che sia: a tempo indeterminato, su tutto il territorio nazionale; a tempo determinato, anche in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista oltre 80 km dal domicilio (*art. 9*).

Ai soggetti di età compresa fra i 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, facenti parte di nuclei familiari privi dei requisiti per accedere al sostegno al reddito e ai componenti di nuclei che invece lo percepiscono e che non siano calcolati nella scala di equivalenza, è riconosciuto un contributo economico, pari a 350 euro mensili per un massimo di dodici mensilità, volto a sostenere il percorso di inserimento lavorativo, anche attraverso la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive (*art. 12*).

5) Salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti deceduti a seguito di

infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, è istituito un Fondo presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali (*art. 17*).

Si prevedono, tra le altre, una modifica all'18, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 81/2008, che introduce l'obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi (*art. 14*) e un'aggiunta all'art. 73 del d.lgs. n. 81/2008, che prevede l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro.

6) Controlli ispettivi e sanzioni

Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare e di evasione od omissione contributiva, gli enti pubblici e privati condividono informazioni con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*art. 15*).

Particolarmente rilevante, infine, è la modifica della disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali in ragione del principio della proporzionalità tra l'omissione e la sanzione comminata. Dunque, la sanzione non è più prevista in cifra predeterminata, da 10.000 a 50.000 euro, ma rappresenta un importo che va da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (*art. 23*).

*Gli articoli citati nel testo tra parentesi fanno riferimento all'ultima versione del decreto legge per la bollinatura Ragioneria generale dello Stato (disponibile [qui](#))

Francesco Lombardo

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@franc_lombardo](#)