



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

---

#### Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.*

Nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il decreto-legge n. 48/2023, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Di seguito una sintesi delle disposizioni più rilevanti contenute nel cd. **decreto Lavoro**.

#### **CESSAZIONE AL 31 DICEMBRE 2023 DELLA VIGENZA DEL REDDITO DI CITTADINANZA (ART. 13)**

Il governo Meloni, dando seguito ai dichiarati propositi di superare l'attuale impianto normativo che presiedeva al Reddito e alla Pensione di cittadinanza, lo sostituisce dal 1° gennaio 2024 con nuove misure di lotta alla povertà ed alla fragilità finalizzate all'inclusione sociale: l'Assegno di inclusione per il sostegno contro la povertà di nuclei con disabili, minori o over60 ed il Supporto per la formazione ed il lavoro quale misura di politica a sostegno dell'occupabilità, condizionata alla partecipazione a progetti formativi, di qualificazione o riqualificazione professionale, orientamento.

#### **ASSEGNO DI INCLUSIONE (ARTT. 1-11)**

A decorrere dal 1° gennaio 2024 l'Assegno di inclusione subentrerà al Rdc come strumento di sostegno economico destinato a quei nuclei familiari in cui siano presenti alternativamente soggetti con disabilità, minorenni o componenti ultrasessantenni. Le condizioni per accedere all'Assegno sono: la residenza in Italia da almeno cinque anni; un Isee non superiore a 9.360 euro; un reddito familiare inferiore a 6mila euro annui, moltiplicati per la scala di equivalenza.

L'importo dell'Assegno sarà pari al massimo a 6mila euro all'anno (500 euro al mese), a cui potrà aggiungersi un contributo affitto per locazioni regolari fino a 3.360 euro all'anno (280 al mese). Il beneficio potrà salire fino a 7.560 euro all'anno, moltiplicati per i parametri della scala di equivalenza, se il nucleo familiare è composto esclusivamente da persone di età pari o superiore a 67 anni, oppure formato da componenti over 67 e da altri familiari in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza. Per costoro l'eventuale contributo affitto scende però a 1.800 euro l'anno.

L'Assegno è erogato per 18 mesi e, successivamente ad un periodo di almeno un mese di sospensione del beneficio, potrà essere rinnovato per ulteriori periodi di 12 mesi.

Rispetto al Rdc cambia la definizione dell'offerta di lavoro che, se rifiutata, fa perdere il sussidio. Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro, è tenuto ad accettare: a) in



tutta Italia un rapporto a tempo indeterminato; b) un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio; c) un lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno; d) quando la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi.

Per dichiarazioni o documenti falsi o attestanti situazioni non vere è prevista la reclusione da 2 a 6 anni. I controlli sono affidati all'Ispettorato Nazionale del lavoro, al personale ispettivo dell'Inps e alla Guardia di Finanza.

Previsti degli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumeranno beneficiari dell'Assegno di inclusione, in misura e per un periodo variabili a seconda che il contratto stipulato sia a tempo indeterminato o a termine/stagionale.

### **SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (ART. 12)**

Il Supporto per la formazione e il lavoro, altrimenti detto "Strumento di attivazione", sarà utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari di età compresa tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta, con un valore Isee non superiore a 6mila euro annui, privi dei requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

### **ESTENSIONE DELLA TUTELA ASSICURATIVA DEGLI STUDENTI E DEL PERSONALE DEL SISTEMA NAZIONALE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (ART. 18)**

Si provvede ad un'estensione della tutela Inail contro gli infortuni a favore degli studenti e degli insegnanti. L'ampliamento della tutela assicurativa è stato per il momento disposto solo per l'anno scolastico 2023/24. Per gli studenti la copertura scatta per tutti gli «eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze o nell'ambito delle attività programmate dalle scuole o istituti di istruzione», ad esempio le gite scolastiche, con esclusione degli infortuni in itinere. Per i docenti, invece, si chiarisce (sulla scia della giurisprudenza) che vengono a godere della stessa tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali oggi garantita al resto dei lavoratori dipendenti, compreso l'infortunio in itinere.

### **MAGGIORAZIONE DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (ART. 22)**

Disposta l'estensione della specifica maggiorazione dell'AUUF prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro anche a quei nuclei in cui, al momento della presentazione della domanda, è presente un solo genitore poiché l'altro risulta deceduto, a condizione che il superstite sia titolare di redditi da lavoro.

### **SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI RITENUTE PREVIDENZIALI NON VERSATE (ART. 23)**

Il decreto Lavoro interviene a mitigare le sanzioni amministrative previste dal decreto-legge n. 463/1983 a carico dei datori che omettono il versamento delle ritenute sulle retribuzioni dei dipendenti, sanzionando il



mancato versamento delle ritenute per importi inferiori a 10mila euro nell'anno con una sanzione amministrativa da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

### **MODIFICA AI CONTRATTI A TERMINE (ART. 24)**

Fra i più significativi interventi compiuti dal decreto Lavoro vi è quello a modifica della disciplina legale dei contratti di lavoro a termine. In particolare, a partire dal 5 maggio 2023 viene disposta l'eliminazione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine, della proroga o del rinnovo introdotte nel 2018 dal cd. decreto Dignità (decreto-legge n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018) e la loro sostituzione con altre meno vincolanti e rispondenti, nei dichiarati intenti dell'attuale compagine governativa, alle esigenze di flessibilità proprie delle imprese.

Ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, viene infatti demandata ai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 (nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o in alternativa i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali RSA-RSU lì presenti) la definizione di causali che giustificano l'instaurazione di un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi nel limite dei 24 mesi complessivi, nonché il suo rinnovo o la sua proroga.

Il più generale rinvio alla contrattazione collettiva soppianta così le causali cd. legali previste dal decreto Dignità – esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori, o ancora esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria – che ne aveva reso obbligatoria l'apposizione in tutti i casi di stipula o proroga dei contratti a termine oltre i 12 mesi.

Inoltre, in via transitoria entro il 30 aprile 2024, il decreto Lavoro concede alle parti (datore di lavoro e dipendente) di determinare, con accordo individuale, le esigenze alla base della stipula, del rinnovo o della proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che la contrattazione collettiva applicabile nulla disponga in merito.

### **CONTRATTI DI ESPANSIONE (ART. 25)**

Prevista fino al 31 dicembre 2023, a favore dei gruppi di impresa che occupano più di 1.000 dipendenti, la possibilità di stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale per rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro i 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. La misura viene riconosciuta per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.

### **MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA (ART. 26)**

Il decreto Lavoro, nell'ottica di una semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro al momento dell'assunzione, opera una revisione degli obblighi comunicativi introdotti l'anno scorso con il [D.Lgs. n. 104/2022](#) (cd. decreto Trasparenza). L'articolo 26 prevede, in particolare, che per un gruppo nutrito di



informazioni il datore di lavoro possa, in luogo della redazione dell'informativa, limitarsi a indicare al dipendente il riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che regola l'istituto di riferimento. In tale caso si renderà tuttavia necessario mettere a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori, anche per via digitale, tutti gli accordi collettivi applicati.

Le informazioni che potranno essere fornite al lavoratore con questa nuova modalità semplificata sono: la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni del lavoro straordinario e del cambio di turno; la durata del periodo di prova; la descrizione dell'eventuale diritto di ricevere la formazione del datore di lavoro; la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti; la procedura, la forma e la durata del preavviso in caso di licenziamento e di dimissioni. Investita dalla semplificazione anche l'indicazione dell'importo iniziale della retribuzione e dei relativi elementi costitutivi, completi dei termini e delle modalità di pagamento; l'indicazione degli enti e degli istituti che raccolgono i contributi previdenziali e assicurativi.

Viene infine riscritta la norma che obbligava i datori di lavoro che nell'organizzare le prestazioni lavorative fanno ricorso a sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati a rendere espliciti nei contratti di lavoro gli scopi, le finalità, la logica e il funzionamento di tali sistemi. Il decreto Lavoro, infatti, prescrive ora i predetti obblighi informativi solo in presenza di sistemi «integralmente» automatizzati, aggiungendo che tali obblighi non si applicano in ogni caso ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

### **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (ART. 27)**

Il decreto introduce un incentivo ad hoc per i datori di lavoro che assumeranno quest'anno giovani sotto 30 anni che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studio o formazione (cd. «Neet»), a condizione che siano registrati al Programma operativo nazionale «Iniziativa occupazione giovani».

L'incentivo, valido per 12 mesi e pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali, sarà riconosciuto per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico, per le assunzioni a tempo indeterminato in regime di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e potrà essere cumulabile con l'incentivo per assumere giovani under 36 previsto dalla [legge n. 197/2022](#) (legge di Bilancio 2023) e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote già previste da altre disposizioni. In quest'ultimo caso l'incentivo «Neet» scenderà al 20% della retribuzione mensile lorda, per ogni giovane assunto.

### **INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (ART. 28)**

Previsto anche un contributo per enti e organizzazioni per ogni persona con disabilità assunta a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 ed il 31 dicembre 2023. A tal fine verrà istituito un Fondo, con una dotazione iniziale di sette milioni. Modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, oltre che modalità e termini di presentazione delle domande, e le procedure di controllo saranno definiti con successivo decreto interministeriale (Disabilità-Lavoro-Economia) da adottarsi entro il 1° marzo 2024.



### **PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE (ART. 37)**

Dopo le deroghe introdotte con la legge di Bilancio 2023 per turismo e agricoltura, ora il decreto Lavoro estende la possibilità di ricorrere alle prestazioni occasionali, mediante utilizzo dei voucher, ad altri datori di lavoro del settore turistico e termale. In particolare, in occasione di congressi, fiere, eventi e all'interno degli stabilimenti termali e parchi di divertimento, l'uso dei buoni lavoro sarà ammesso fino a 15mila euro all'anno di compensi, per ciascun utilizzatore, in riferimento a tutti i prestatori; per tutte le altre imprese il tetto dei compensi ammessi con il contratto di prestazione occasionale resta fermo a 10mila euro. Inoltre, nei settori prima richiamati, i voucher potranno essere impiegati dagli utilizzatori che hanno fino a 25 dipendenti assunti a tempo indeterminato (anziché 10, come previsto per le altre imprese).

### **ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 39)**

Innalzato dal 2% al 6%, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendente, con esclusione della 13ma mensilità.

Nel medesimo periodo la misura dell'esonero sale al 7% qualora la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

### **MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 40)**

Per il periodo di imposta 2023 viene prevista la non imponibilità, ai fini sia fiscale che contributivo, dei valori delle erogazioni di beni e servizi, fino all'ammontare di 3mila euro, effettuate nei confronti dei dipendenti con figli fiscalmente a carico (compresi quelli nati fuori del matrimonio, a condizione che questi siano riconosciuti) e i figli adottivi o affidati, nonché le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai lavoratori stessi per il pagamento delle utenze domestiche dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas. Il beneficio è cumulabile con la ordinaria esenzione di cui all'articolo 51, comma 3, del Tuir per ogni altro fringe benefit erogato, secondo cui non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

[leggi il testo...](#)