

DECRETO "LAVORO"

Le novità principali
del D.L. n. 48/2023



Con il D. L. n. 48/2023, c.d. "Decreto Lavoro", sono state introdotte alcune novità relative al mondo del lavoro e, in particolare, sono stati disciplinati alcuni profili relativi al mondo della cooperazione.

Tra gli aspetti più rilevanti emergono misure quali l'**assegno di inclusione**, ossia la "misura nazionale di contrasto alla povertà", in vigore dal 1 gennaio 2024, **alcuni incentivi per l'occupazione giovanile e per il lavoro di persone con disabilità**, nonché disposizioni per il **supporto alla formazione e al lavoro**.

INDICE

01

ASSEGNO DI INCLUSIONE, SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO, IMPRESA COOPERATIVA (ARTT. 1, 10 E 12)

02

DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE (ART. 24)

03

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 26)

04

INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE E PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA' (ARTT. 27 E 28)

05

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER ECCEZIONALI CAUSE DI CRISI AZIENDALE E RIORGANIZZAZIONE (ART. 30)

06

MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 40)



ASSEGNO DI INCLUSIONE, SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO, IMPRESA COOPERATIVA (ARTT. 1, 10 E 12).

L'**Assegno di Inclusion**e è la misura che consentirà, dal 1 gennaio 2024, un sostegno economico, per determinati soggetti beneficiari, condizionato dalla "prova dei mezzi e dell'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa". **I beneficiari della misura** saranno i nuclei familiari che hanno, al loro interno, soggetti con disabilità, minori o con almeno sessant'anni d'età e che siano in possesso di alcuni requisiti, alcuni legati alla cittadinanza.

Il Decreto ricollega questa misura ad **alcuni incentivi rivolti ai datori di lavoro**, qualora assumano un beneficiario dell'Assegno d'Inclusione, a seconda della tipologia di contratto stipulato.

Incentivi previsti anche per ETS e imprese sociali e per gli stessi beneficiari dell'Assegno che, qualora avviino una **società cooperativa**, entro i 12 mesi di fruizione del beneficio, potranno ricevere, in un'unica soluzione, un beneficio addizionale pari a 6 mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili.

Le suddette novità si inseriscono in un progetto per "favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa" e, in questo senso, il Decreto, all'articolo 12, promuove attività di supporto per la formazione e il lavoro, tra le quali rientrano il **Servizio Civile Universale** e il **programma GOL**.



DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE (ART. 24)

L'**art. 24** del Decreto Lavoro **modifica la regolamentazione dei contratti di lavoro a tempo determinato**, sostituendo le lettere a) e b) dell'art. 19 del decreto legislativo sui contratti di lavoro (d.lgs. n. 81/2015). Dall'entrata in vigore del decreto (5 maggio 2023), è possibile stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 e comunque non eccedente 24 mesi, nei casi previsti dai **contratti collettivi di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 o da "contratti collettivi in azienda"** e, comunque, entro il 30 aprile 2024, **per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**. Si mantiene, in ogni caso:

- la possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato, privo di causale, quando la durata non eccede i 12 mesi;
- la disciplina delle proroghe e dei rinnovi e quella della durata massima non eccedente i 24 mesi;
- la possibilità di accertare la sussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive che richiedono la necessità di prevedere un contratto della durata superiore a 24 mesi, ed entro il limite dei 36, presso le sedi territoriali dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro.



SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 26)

L' **art. 26** del Decreto Lavoro introduce una serie di semplificazioni in materia di **informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**.

Secondo la nuova formulazione, si prevede che alcune informazioni potranno essere fornite ai lavoratori indicando il riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, applicata al rapporto di lavoro. In particolare, le informazioni da fornire saranno, ad esempio, la durata del periodo di prova, il diritto a ricevere la formazione, nonché il congedo per ferie ed altri congedi retribuiti cui il Lavoratore ha diritto e/o modalità di determinazione e fruizione.

Ai fini della semplificazione degli adempimenti informativi, **il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web**, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Viene precisato che **il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio «integralmente» automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Rimane l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore, con la lettera di assunzione o con atto a parte, le informazioni principali (es: identità delle parti, luogo di lavoro, sede o domicilio del datore di lavoro).



INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE E PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA' (ARTT. 27 E 28)

Con tale disposizione (**art. 27**), il Legislatore introduce un incentivo volto all'**inserimento nel mondo del lavoro dei giovani**, di età compresa tra i 15 ed il 29 anni, che non prestano alcuna attività lavorativa, né tantomeno sono inseriti in percorsi di studio o formativi, i "c.d. N.E.E.T..

Al fine, quindi, di sostenerne l'occupazione, **ai datori di lavoro privati viene riconosciuto un incentivo nella misura del 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 12 mesi, per le assunzioni effettuate dal 1° giugno e sino al 31 dicembre 2023.

I giovani non devono aver compiuto 30 anni età, alla data dell'assunzione e non devono svolgere attività lavorativa, né essere inseriti in corsi di studio o formazione ma, tuttavia, devono essere registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L'**art. 28** del Decreto invece **valorizza e l'incentiva le competenze professionali dei giovani con disabilità**, nonché il loro coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali, con l'istituzione di un **Fondo specifico volto al riconoscimento di un contributo** in favore degli enti del terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di tras migrazione, nonché delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale, **per ogni persona con disabilità**, avente meno di 35 anni di età e assunta ai sensi della Legge n. 68/1999, con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2002 ed il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER ECCEZIONALI CAUSE DI CRISI AZIENDALE E RIORGANIZZAZIONE (ART. 30)

Per effetto di tale norma (**art. 30**), viene stabilito che per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante **crisi aziendale e di riorganizzazione** e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti. Il limite di spesa sarà di 13 milioni di euro per l'anno 2023 e di 0,9 milioni di euro per l'anno 2024.



MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 40)

Con il Decreto Lavoro torna a €. 3.000,00 la soglia di esenzione dei beni in natura e servizi che i datori di lavoro possono corrispondere.

Infatti, l'**art. 40** prevede che **non concorrano a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000:**

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico;
- le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, e dell'energia elettrica e del gas naturale.

La norma richiede che, prima di erogare gli emolumenti, i datori di lavoro siano tenuti a informare le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

L' **art. 40 riconosce tale agevolazione per il solo anno 2023.**



Augurandoci di essere stati sufficientemente chiari, siamo disponibili per tutti i necessari approfondimenti.

Ufficio Legale



Chiara Lombardo



legacoop-piemonte.coop



346-1191887



chiara.lombardo@legacoop-piemonte.coop