

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 01 giugno 2023**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 12/2023**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO: DECRETO LAVORO - PARTE 2**

È in vigore dal 5 maggio 2023 il c.d. **Decreto lavoro** (decreto legge 48/2023), il quale dispone una serie di modifiche di alcuni istituti e introduce nuove misure di interesse per imprese e lavoratori.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato alcune proposte di modifica che saranno vagliate in sede di conversione in legge del decreto.

Riportiamo la disciplina attuale in vigore dal 5 maggio scorso.

### **ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE ART. 22**

L'INPS ha reso disponibili i nuovi importi dell'assegno unico e le relative soglie ISEE, con l'allegato 1 della Circolare n. 41/2023.

Secondo quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs n. 230/2021, alcune caratteristiche del nucleo familiare comportano la **maggiorazione dell'importo dell'assegno unico**. In particolare, il comma 8 dispone che, nel caso in cui **entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro**, è prevista una maggiorazione dell'assegno unico e universale pari a 30 euro mensili (32,40 euro per il 2023) per ciascun figlio minore. Tale importo:

- spetta in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro (16.215 euro per il 2023);
- si riduce gradualmente per livelli di ISEE superiori, fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro (43.131,90 euro per il 2023). Per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro (43.131,90 euro per il 2023) la maggiorazione non spetta.

L'articolo 22 del Decreto Lavoro modifica il citato comma 8, articolo 4 del D.Lgs. n. 230/2021 prevedendo che, **a partire dal 1° giugno 2023**, tale maggiorazione **sia riconosciuta anche** nel caso di nuclei ove, al momento della presentazione della domanda, sia presente **un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto**, per un periodo massimo di cinque anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

### **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE ART 27**

L'incentivo previsto dal decreto lavoro per le assunzioni di giovani di età inferiore ai 30 anni può essere utilizzato dai datori di lavoro privati che instaurano nuovi rapporti di lavoro stabili o trasformano a tempo indeterminato i contratti in corso con under 30.

Assunzione di giovani effettuate tra il 01/06/2023 e il 31/12/2023 che:

- 1) non hanno ancora compiuto 30 anni;
- 2) non risultano occupati o inseriti in corsi di studio o formazione (neet);
- 3) sono registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L' incentivo per l'azienda consiste in:

- un rimborso delle spese sostenute a titolo di retribuzione per un periodo massimo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile;
- cumulabile con incentivo assunzione under 36 e altri esoneri previsti dalla normativa vigente;
- assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante.

Rimangono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

### **ASSEGNO DI INCLUSIONE ARTT. 1-9; 11**

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

IL Decreto lavoro ha introdotto una nuova misura di politica attiva in sostituzione del **reddito di cittadinanza, definitivamente abrogato dal 1° gennaio 2024.**

L'assegno è riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, purché siano presenti nel nucleo, familiari con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, ed in possesso di specifici requisiti:

- di cittadinanza, residenza e soggiorno;
- di condizione economica e tenore di vita (tra i quali un valore Isee non superiore a € 9.360 e l'assoluta indisponibilità di determinati veicoli e/o imbarcazioni);
- di natura penale, quali la mancanza di sottoposizione a misure cautelari e a misure di prevenzione, nonché la mancanza di condanne definitive intercorse nei 10 anni che precedono la richiesta.

Nessun componente del nucleo deve risultare disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni (salvo dimissioni per giusta causa e risoluzioni consensuali).

Il beneficio economico consiste in una integrazione del reddito familiare fino a € 6.000 annui (moltiplicati per la scala di equivalenza), elevati a € 7.560 annui se il nucleo familiare è composto da persone over 67 e/o con disabilità grave o non autosufficienti, e in un contributo pari al canone previsto nel contratto di locazione, fino a, rispettivamente, € 3.360 e € 1.800.

Sarà erogato mensilmente per un periodo massimo di 18 mesi, non potrà essere inferiore a 480 euro annui. Potrà essere rinnovato per un anno previa la sospensione per un mese e sarà compatibile con redditi di lavoro dipendente, autonomo o altre indennità nel limite di € 3000 lordi.

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'assegno è tenuto ad **accettare in tutta Italia un'offerta di lavoro**, a tempo indeterminato o determinato non inferiore a un anno, a tempo pieno o part-time non inferiore al 60% (esclusi i rapporti di durata compresa tra uno e tre mesi) e che garantisca una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi. Se il contratto offerto è a tempo determinato, anche in somministrazione, il luogo di lavoro non deve distare più di 80 km dal domicilio.

Se l'offerta riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, il beneficio viene sospeso d'ufficio per la durata del rapporto, ferma restando la successiva erogazione per il periodo residuo di fruizione.

## **INCENTIVI ART 10**

Dal 1° gennaio 2024 i datori di lavoro che assumeranno i beneficiari dell'assegno di inclusione con:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con orario pieno o parziale;
- contratto di apprendistato;

avranno diritto all'esonero del 100% dei contributi previdenziali (carico datore di lavoro), con esclusione dei premi INAIL, per un **massimo di 12 mesi ed entro il limite annuo di 8000 euro.**

In caso di licenziamento del lavoratore beneficiario dell'assegno di inclusione, il datore di lavoro dovrà restituire l'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, a meno che il licenziamento non sia per giusta causa o giustificato motivo.

Anche la trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato darà diritto al riconoscimento dell'incentivo nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi agevolati già fruiti durante il contratto a termine.

L'assunzione con contratto a termine o stagionale a tempo pieno o parziale, dà diritto ad un esonero contributivo del 50% per 12 mesi, e comunque non oltre la durata del rapporto, fino a € 4000 annui.

Per il riconoscimento dell'incentivo, il datore di lavoro dovrà pubblicare l'offerta di lavoro sulla piattaforma del sistema informativo SIISL (sistema informativo per l'inclusione sociale lavorativa), possedere il DURC regolare ed essere in regola con gli obblighi di assunzione di categorie protette.

## **RAFFORZAMENTO DELLE REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO - ART. 14**

L'articolo 14 del Decreto Lavoro apporta una serie di modifiche al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, senza comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

- Nomina del medico competente

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

L'articolo 14, lettera a) del Decreto Lavoro interviene sull'articolo 18, comma 1, lettera a) del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs n. 81/2008) introducendo l'**obbligo**, per i datori di lavoro o i dirigenti dell'azienda con apposita delega, di **nominare** il medico competente **ogniquale volta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza**.

- Obblighi del medico competente

La lettera c) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro interviene sull'articolo 25 del TU, dedicato al medico competente, prevedendo l'**obbligo** in capo a quest'ultimo di **richiedere** al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la **cartella sanitaria** rilasciata dal precedente datore di lavoro, da utilizzare ai fini del rilascio del parere di idoneità.

Inoltre viene previsto che, in caso di impedimento del medico competente, per gravi e motivate ragioni, lo stesso medico sia tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

- Lavoratori autonomi e imprese familiari

Con la lettera b) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro il Legislatore introduce, modificando il citato articolo 21, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 81/2008, una previsione volta a ridurre gli infortuni soprattutto nel settore delle costruzioni.

Nello specifico, vengono **estese** ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di **idonee opere provvisoria** conformemente a quelle già previste nel titolo IV del TU, dedicato ai lavoratori impegnati nelle attività lavorative del settore edile.

- Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Al fine di contrastare possibili condotte, non conformi alla legge, da parte di qualche soggetto formatore o anche di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgimento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri, la lettera d) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro modifica l'articolo 37, comma 2, del TU dedicato alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Nello specifico, viene garantito il **monitoraggio** sull'applicazione di quanto previsto dagli **accordi in materia di formazione** e il controllo sul corretto svolgimento dell'attività formativa, nonché sul rispetto della normativa di riferimento sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

- Verifiche periodiche delle attrezzature

Il Legislatore interviene anche in materia di verifica periodica: eliminato il precedente richiamo alla possibilità per Asl e Inail di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (regolate al comma 11 del medesimo articolo 71), ora i soggetti privati sono abilitati direttamente alla funzione di verifica periodica sulle attrezzature di lavoro, prevedendo che tali soggetti abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte.

A tale verifica periodica dovrà fare espresso rimando il noleggiatore (o il concedente in uso) durante le attività di consegna dell'attrezzatura: se infatti il datore di lavoro è tenuto ad autocertificare l'avvenuto addestramento in capo a tutti i soggetti per cui è previsto l'utilizzo dell'attrezzatura, il fornitore deve certificare il buono stato dell'attrezzatura e la relativa manutenzione periodica.

- Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

Ai sensi dell'articolo 72 del D.Lgs n. 81/2008, chiunque noleggi o conceda in uso ad un datore di lavoro attrezzature di lavoro senza conduttore o operatore, deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza.

Con la lettera f) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro viene altresì specificato, eliminando le incertezze interpretative dovute alla previgente formulazione della norma, l'obbligo di acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una **dichiarazione autocertificativa** del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico degli utilizzatori.

- Informazione, formazione e addestramento

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Con le lettere g) e h) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro viene, rispettivamente, superato un vuoto normativo che non prevede alcun **obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali** ed adeguato il relativo apparato sanzionatorio.

A seguito di tale modifica, viene aggiornato anche l'articolo 87 del TU, dedicato alle sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso.

Per la violazione del nuovo obbligo formativo, il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'**arresto da tre a sei mesi** o con l'**ammenda da 2.500 a 6.400 euro**.

- Alternanza scuola lavoro

Il decreto estende l'obbligo di assicurazione Inail per gli studenti impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro. È previsto inoltre l'obbligo di aggiornamento del DVR con apposita sezione e misure dedicate. Viene istituito inoltre il fondo per i familiari di studenti vittime di infortuni.

## **RAFFORZAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA - ARTT. 15-16**

L'articolo 15 del Decreto Lavoro disciplina la **condivisione gratuita dei dati**, da parte degli enti pubblici e privati, con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Il Legislatore precisa che la condivisione delle informazioni può avvenire **anche tramite cooperazione applicativa**.

La **finalità** della norma è 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 o di evasione/omissione contributiva;
- rendere disponibili con immediatezza tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

## **LAVORO OCCASIONALE VOUCHER NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE ART 37**

I #voucherlavoro sono un sistema di pagamento che i datori di lavoro (committenti) possono utilizzare per retribuire le prestazioni di lavoro accessorio, ovvero il lavoro svolto in modo discontinuo e saltuario.

Lo scarso utilizzo dei voucher per il lavoro occasionale ha portato, in più occasioni, il Legislatore ad apportare diversi correttivi, al fine di ampliare le possibilità di ricorso all'istituto.

Il Decreto Lavoro è intervenuto nella modifica dell'articolo 54-bis del DL n. 50/2017, prevedendo l'elevazione del compenso per le prestazioni occasionali fissato a € 15.000 euro per gli utilizzatori che operano in particolari settori, quali:

- i congressi;
- le fiere;
- gli eventi;
- gli stabilimenti termali;
- i parchi divertimento.

Viene introdotto anche il nuovo limite del numero di lavoratori subordinati impiegati, oltre i quali non è più possibile fare ricorso alle prestazioni occasionali, che è fissato, per i settori sopra indicati, a 25 dipendenti a tempo indeterminato (e non a 10 dipendenti, così come previsto per gli altri settori).

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**