

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA **06.05.2023**

Decreto Lavoro – Novità per i Datori di Lavoro prime indicazioni

*Nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il DL n. 48 del 4 maggio 2023, cd. **Decreto Lavoro**, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. Il decreto è in vigore dal 05.05.2023 e dovrà essere entro 60 giorni convertito in legge.*

Di seguito si forniscono le prime sintetiche informazioni sul contenuto del D.L. 04.05.2023, n.48, cosiddetto **Decreto Lavoro**, rinviando ad una successiva informativa maggiori approfondimenti in merito alle novità introdotte dal provvedimento.

Il decreto in esame prevede:

- l'introduzione, dal 1° gennaio 2024, dell'**Assegno per l'inclusione**, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, formazione, lavoro e politica attiva del lavoro, e di incentivi per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione;
- l'introduzione, dal 1° settembre 2023, del **Supporto per la formazione e il lavoro**, quale misura di attivazione al lavoro;
- modifiche alla disciplina del **Reddito di cittadinanza**, in scadenza il 31 dicembre 2023;
- il rafforzamento delle regole in materia di **sicurezza sul lavoro e tutela contro gli infortuni**;
- l'estensione, dal 1° giugno 2023, della maggiorazione dell'**Assegno Unico Universale** per genitori lavoratori anche al caso di unico genitore lavoratore, ove l'altro risulti deceduto;
- modifiche alla disciplina delle **sanzioni amministrative** in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- modifiche alla disciplina del **contratto di lavoro a tempo determinato**: oltre i primi 12 mesi, durante i quali rimane libera l'apposizione del termine al contratto senza dover prevedere una motivazione, le causali che legittimano l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, per durate superiori a 12 mesi e fino a 24 o in caso di rinnovo, sono:
 - specifiche esigenze previste dai contratti collettivi,
 - esigenze sostitutive di altri lavoratori e,
 - fino al 30 aprile 2024, in assenza di specifiche previsioni nei contratti collettivi, esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (datore di lavoro e lavoratore);
- semplificazioni in materia di obblighi informativi sul rapporto di lavoro, come previsti dal cosiddetto **Decreto Trasparenza**;
- **incentivi** all'occupazione **giovane** e **incentivi** per il lavoro delle persone con **disabilità**;
- **CIG in deroga** per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione;
- modifiche alla disciplina delle **prestazioni occasionali nel settore turistico (congressi, fiere,**

eventi e parchi divertimento) e termale;

- l'incremento di 4 punti percentuali dell'**esonero sulla quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023;
- l'aumento, per il periodo d'imposta 2023, a 3.000 euro della soglia dei **fringe benefit** per i **lavoratori dipendenti con figli a carico**, incluse le somme erogate/rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Si rinviano ad una prossima informativa approfondimenti e commenti sulle novità introdotte dal decreto in oggetto.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

*(Studio Professionisti
Associati S.S.)*