

Publicato in Gazzetta Ufficiale Decreto Lavoro

È stato pubblicato il 5 maggio 2023 il d.l. 48/2023 – decreto lavoro. Di seguito una prima sintesi ed elenco delle discipline giuslavoristiche e previdenziali appena introdotte. Seguiranno approfondimenti sulle varie discipline di maggiore interesse. Il DL è in vigore da oggi, salvo discipline specifiche.

Artt. 1 – 13

Dal 1° gennaio 2024 viene introdotto l'assegno di inclusione (ADI), in sostituzione del reddito di cittadinanza (RDC). Sono ridefiniti i criteri di accesso soggettivi e patrimoniali per i beneficiari (art 2). La prestazione viene sottoposta a una serie di condizioni (art. 3). Le modalità di richiesta sono digitalizzate, c'è una funzione rilevante assegnata ai patronati e viene identificata la struttura della piattaforma per la riattivazione nel mercato del lavoro - SIISL (art. 4 e art. 5). Vengono indicati i criteri per verificare a livello individuale la multidimensionalità della povertà (art. 6) e per i controlli (art. 7). Sono stabilite nuove sanzioni, anche di carattere erariale/contabile per i beneficiari che abbiano condotte illegittime e abusive (art. 8). E' ridefinito l'assetto delle offerte congrue di lavoro (art. 9). Sono individuati i benefici (esonero contributivo sino a 8000 euro) per i datori di lavoro che decidano di assumere i beneficiari dell'ADI (art. 10). Nell'art. 13 si dispone il collegamento tra ADI e servizio civile.

<p>Artt. 14-18</p>	<p>In materia di sicurezza sul lavoro sono disposte una serie di novità. Nell'art. 15 viene definito il coordinamento digitale tra enti di vigilanza e ispezione. Viene istituito il fondo per le famiglie degli studenti vittime di infortuni (art. 17) e estesa l'assicurazione INAIL a studenti e docenti.</p> <p>Nell'art. 14 ci sono alcune modifiche del d.lgs. 81/2008. La sintesi di tali modifiche sarà oggetto di una successiva nota.</p>
<p>Artt. 19-38</p>	<p>Il ricorso al lavoro a termine è possibile in relazione a causali definite dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata. In assenza di clausole definite dalla contrattazione collettiva e sino a aprile 2024, si può procedere con causali che il contratto individuale di lavoro potrà disporre. Enti di ricerca e formazione, pubblici e privati, non sottostanno a tali regole, godendo del regime previgente al decreto dignità (art. 24).</p> <p>Nell'art. 26 si impostano una serie di semplificazioni relative al decreto trasparenza. C'è la possibilità di evitare di inserire una serie di informazioni nel contratto individuale di lavoro, rinviando direttamente al contratto collettivo applicato. Il datore di lavoro può decidere di pubblicare il contratto collettivo anche mediante sito web per assolvere gli obblighi di trasparenza. Per i sistemi automatizzati viene inserito l'avverbio "integralmente", con la conseguenza che gli obblighi di comunicazione ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali avviene solo qualora il sistema sia "integralmente" automatizzato e digitale. Il che limita notevolmente l'impatto che la precedente normativa disponeva sugli oneri di trasparenza dei datori di lavoro in questi casi. Si fanno salvi i casi tutela del segreto industriale.</p>

Artt. 19-38	Con l'art. 37 si disciplina il ricorso al lavoro occasionale nel turismo e nel settore termale. Il limite per ciascun utilizzatore che opera nei settori appena indicati viene incrementato sino a 15000 euro. Il divieto per gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori viene meno se l'utilizzatore opera nei settori menzionati del turismo e delle terme.
-------------	--

Artt. 39-43	Con l'art. 39 si dispone un regime speciale di sgravio contributivo di 4 punti percentuali per i lavoratori subordinati. Il regime fiscale relativo al welfare aziendale è ridefinito per i lavoratori con prole (art. 40).
-------------	---