



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro – *Decreto Lavoro* – D.L. 4.5.2023, n. 48, su G.U. n. 103 del 4.5.2023.

Il decreto lavoro è composto da ben 45 articoli non sempre di facile lettura che oltretutto intervengono anche su materie extra lavoristiche come nel caso delle disposizioni riguardanti l'autotrasporto, l'Alitalia o il settore turistico e termale. Nel complesso il provvedimento spazia, solo per citare alcuni titoli, dall'introduzione dell'Assegno di inclusione in sostituzione del reddito di cittadinanza, alla riduzione del cuneo fiscale, dai contratti a termine alla sicurezza del lavoro. Su tutto particolarmente significativa appare la semplificazione degli obblighi di informazione a cui è tenuto il datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti.

Si segnalano di seguito le principali disposizioni del decreto.

Assegno di inclusione (artt. da 1 a 13) – Dall'1 gennaio 2024, in sostituzione del *Reddito di cittadinanza*, sarà introdotto l'*Assegno di inclusione* quale nuovo strumento di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale. L'assegno è riconosciuto su richiesta di uno dei componenti di nuclei familiari al cui interno vi sia almeno un componente con disabilità, o un minorenni o un over 60. Per accedere al beneficio sono previsti requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno nonché requisiti di tipo economico così come già previsto per il Reddito di cittadinanza. Il beneficio, su base annua, è composto da un'integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000 euro annui (elevabile in certi casi a 7.560 euro annui), moltiplicata per il corrispondente parametro della *scala di equivalenza* di cui al decreto in esame. L'Assegno è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. L'erogazione del sussidio è subordinata all'iscrizione da parte del richiedente al *Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa* (SIISL) nel cui ambito viene individuato un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa. Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva individuate nel predetto progetto di inclusione, i componenti il nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi. Per chi fornirà dati falsi al fine di percepire il sussidio è prevista la reclusione da 2 a 6 anni.

Come per il Reddito di cittadinanza, anche in questo caso è stato previsto in capo ai datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato, pieno o parziale o anche con contratto di apprendistato, beneficiari dell'Assegno di inclusione l'esonero dal versamento totale dei contributi previdenziali a loro carico (ad esclusione dei premi



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

INAIL) per un periodo di 12 mesi nel limite massimo di 8 mila euro annui, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è riconosciuto, fino ad un massimo di 24 mesi, anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nonché per le assunzioni a tempo determinato ma in quest'ultimo caso l'esonero è riconosciuto nella misura del 50%, nel limite massimo di 4 mila euro annui, fino ad un massimo di 12 mesi. Qualora il lavoratore sia licenziato (per motivi diversi dalla giusta causa o dal giustificato motivo) nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo, maggiorato delle sanzioni civili. Si segnala che il datore di lavoro potrà accedere all'esonero solo qualora inserisca l'offerta di lavoro nel già citato *SIISL*.

Sicurezza sul lavoro (art. 14) – Sono state modificate alcune disposizioni del *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro* (D.lgvo n. 81/2008) in particolare introducendo in capo al datore di lavoro gli obblighi di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi e di effettuare la formazione specifica nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali.

Sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23) – E' stata alleggerita la sanzione per le violazioni di importo non superiore a 10 mila euro; la nuova misura della sanzione va da una volta e mezzo fino a quattro volte l'importo omesso mentre in precedenza andava da 10 mila a 50 mila euro.

Contratti a termine (art. 24) – E' stata modificata la disciplina sui contratti a termine (d.lgvo n. 81/2015) relativamente alla possibilità di stipulare contratti di durata tra 12 e 24 mesi (comprese proroghe e rinnovi); in particolare, in base alla nuova disposizione potranno essere stipulati contratti a termine di durata superiore a 12 mesi:

- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale;
- in assenza di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, ma solo fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- per sostituzione di altri lavoratori.

Si rammenta che il CCNL logistica, trasporto e spedizione è stato solo sfiorato dal sovrapporsi di norme sull'obbligo di "causalità" o meno nei contratti a termine. Il citato CCNL infatti ha sempre mantenuto le causali, indipendentemente dalla durata dei contratti a termine, a fronte di un più alto utilizzo degli stessi contratti nelle singole aziende (fino ad un massimo del 35% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

contro il tetto legale del 20%). Conseguentemente si ritiene che le imprese destinatarie del CCNL in questione potranno continuare a fare riferimento alle causali previste dallo stesso contratto anche per soddisfare i requisiti richiesti dalla norma in esame riguardo ai contratti di durata superiore a 12 mesi.

Contratto di espansione (art. 25) – Fino al 31 dicembre 2023, al fine di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese con più di 1.000 dipendenti interessati dai contratti di espansione stipulati entro il 31 dicembre 2022 ma non ancora conclusi, è stata prevista la possibilità, con accordo integrativo in sede ministeriale, di rimodulare le uscite dei lavoratori più anziani in un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione, fermi restando l'impegno di spesa e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure già previsti nell'originario contratto.

Obblighi di informazione nei rapporti di lavoro (art. 26) – Sono stati sostanzialmente semplificati gli obblighi di informazione in capo ai datori di lavoro nei confronti dei propri dipendenti previsti dal *decreto trasparenza* (d.lgvo n. 104/2022). In particolare è stato stabilito che l'onere informativo sui principali contenuti degli istituti contrattuali può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva (anche aziendale) applicata; a tal fine il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web, i testi dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Rientrano nelle informazioni che possono essere assolte tramite rinvio alla contrattazione collettiva quelle relative a durata del periodo di prova, formazione, durata e modalità di fruizione delle ferie e degli altri congedi retribuiti, preavviso, retribuzione, programmazione orario di lavoro e informazioni su enti e istituti previdenziali e assicurativi ai quali vengono versati i contributi.

Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27) – E' stato previsto un incentivo in capo ai datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato dall'1 giugno al 31 dicembre 2023 giovani under 30, non lavoratori e non inseriti in corsi di studi o formazione (cd "NEET") e registrati al "PON Iniziativa Occupazione Giovani"; l'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda ed è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi dall'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Riduzione cuneo contributivo a carico dei lavoratori (art. 39) – In via eccezionale, per i periodi di paga dall'1 luglio al 31 dicembre 2023, è stato



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

incrementato di 4 punti percentuali (passando quindi dai precedenti 2 a 6 punti percentuali) l'esonero sulla quota dei contributi INPS a carico dei lavoratori, già previsto dalla legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La riduzione in questione si applica ai rapporti di lavoro dipendente con una retribuzione imponibile mensile compresa tra 1.924 euro e 2.692 euro (parametrata su base mensile per 13 mensilità), mentre per i rapporti di lavoro dipendente con una retribuzione imponibile mensile fino a 1.923 euro la riduzione è pari a 7 punti percentuali.

Misure fiscali per il welfare aziendale (art.40) – Limitatamente al periodo di imposta 2023 è stato incrementato a 3.000 euro (contro il valore ordinario di 248 euro) il tetto di esenzione fiscale e contributivo dei fringe benefit aziendali (beni ceduti, servizi prestati nonché somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti) che non concorrono a formare il reddito; a differenza dell'analogo incremento previsto nel 2022, tale misura si applicherà quest'anno solo al personale con figli fiscalmente a carico

Rif. 77 – 2023

