

## DECRETO LAVORO: SINTESI DELLE MAGGIORI NOVITA'

*Publicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 85/2023 di conversione del c.d. Decreto Lavoro*



Il 4 luglio 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale [la Legge n. 85/2023 di conversione del c.d. Decreto Lavoro \(DL. n. 48/2023\)](#), recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Molte sono le nuove disposizioni contenute nel Decreto.

Di seguito riportiamo una tabella con le maggiori novità che riguardano le imprese:

MISURA	CONTENUTO
SUPPORTO PER L'AFORMAZIONE E IL LAVORO	A decorrere dal 1° settembre 2023 entra in vigore il supporto per la formazione e il lavoro, quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, o comunque di politica attiva.
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	In vigore dal 5 maggio 2023 le modifiche al D. Lgs. 81/2008 dirette al rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni.
ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE	Con effetto dal 1° giugno 2023, ai genitori vedovi è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.
SANZIONI PER OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI	In vigore dal 5 maggio 2023 le nuove sanzioni in caso di omesso versamento dei contributi da parte dei datori di lavoro e da parte dei committenti dei contratti di co.co.co. rientranti nella Gestione separata. Per omissioni non superiori a 10.000 euro, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso.
NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE DI DURATA SUPERIORE AI 12 MESI	Dal 5 maggio 2023, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, la stipula di contratti di durata superiore, non oltre 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nei casi previsti dai contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024;</li> <li>- Per esigenze di sostituire altri lavoratori assenti;</li> </ul> <p>Escluse anche per i rinnovi, come già previsto per le proroghe, l'esigenza delle causali se la durata complessiva del rapporto non supera i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a far data del 5 maggio 2023.</p>
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, sono esclusi dal limite di percentuale previsto per i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato.
OBBLIGHI INFORMATIVI	In vigore dal 5 maggio 2023 alcune semplificazioni in merito agli obblighi di informazione e di pubblicazione, relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro o dal committente in favore dei lavoratori.
CONTRIBUTO ASSUNZIONE GIOVANI NEET	Per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani NET al di sotto dei 30 anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani", viene riconosciuto ai datori di lavoro privati un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.
CONTRIBUTO ASSUNZIONE GIOVANI DISABILI	Per le assunzioni effettuate nel periodo dal 1° agosto 2022-31 dicembre 2023, con contratto a tempo indeterminato di soggetti con disabilità e di età inferiore a 35 anni viene istituito un contributo a favore degli Enti del Terzo settore e di altri enti ad essi assimilabili, le cui modalità attuative saranno definite in apposito decreto, da adottare entro il 1° marzo 2024.
SMART WORKING	Proroga fino al: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 settembre 2023 del diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti pubblici e privati rientranti nelle condizioni individuate dal DM 4 febbraio 2022;</li> <li>- 31 dicembre 2023 del diritto per i soggetti fragili e i lavoratori genitori di figli under 14 di richiedere che la prestazione di lavoro si svolga in modalità di lavoro agile.</li> </ul>
LAVORO OCCASIONALE	In vigore dal 5 maggio 2023 la modifica alla disciplina del lavoro occasionale per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.
TAGLIO CUNEO FISCALE	Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, è aumentata di 4 punti la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

BONUS LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO	Dal 1° giugno al 21 settembre 2023 viene riconosciuta ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con un reddito fino a 40.000 euro, una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario.
FRINGE BENEFIT	Per il periodo d'imposta 2023, per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, viene incrementato da 258,23 euro a 3.000 euro il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente medesimo e delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI

SUL NOSTRO SITO  
[www.pierlucaeassociati.it](http://www.pierlucaeassociati.it)