

[E08.2023]

**DECRETO
LAVORO
TRA LUCI E
OMBRE**

L'EDITORIALE

27
04
23

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 9m

DECRETO LAVORO TRA LUCI E OMBRE

Il Governo lavora al nuovo Decreto Lavoro. La lettura delle prime bozze circolate in questi giorni ci fanno capire l'intento del Legislatore: semplificare alcune disposizioni materia di lavoro e rivedere la disciplina del Reddito di Inclusione. Ma andiamo con ordine e vediamo assieme le principali novità.

MISURE DI INCLUSIONE E INCENTIVAZIONE

GARANZIA PER L'INCLUSIONE

A decorrere dal 2024 saranno beneficiari della nuova mi-

sura denominata Garanzia per l'inclusione (GIL) i nuclei familiari in cui sia presente almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile, in presenza di specifici requisiti di reddito, patrimonio e residenza del nucleo. Il beneficio economico sarà pari a 6.000 euro annui moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza e spetterà per 18 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi.

Accanto a questa misura viene introdotta la GAL Garanzia per l'attivazione lavorativa, riconosciuta, a partire dal 1° gennaio 2024, alle persone tra 18 e 59 anni in condizioni di povertà assoluta ovvero con un valore ISEE non superiore a 6.000 euro. L'importo erogabile è pari al massimo a 350 euro mensili, per dodici mesi senza possibilità di rinnovo e può essere riconosciuto ad un massimo di due persone per ciascun nucleo familiare.

INCENTIVI GIL

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari della Garanzia per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto **un incentivo, per un periodo pari al massimo a 24 mesi, in misura totale entro il tetto massimo pari a 8.000 euro.**

In caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, spetta un esonero dal versamento dei contributi INPS nella misura del 50% entro il tetto massimo pari 4.000 euro, per un periodo pari alla durata del contratto e comunque non oltre 12 mesi.

ASSUNZIONE GIOVANI

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, ai datori di lavoro privati è riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al termine del 2023, di giovani nelle seguenti condizioni:

- 30 anni non compiuti alla data dell'assunzione;
- condizione di non lavoro né inserimento in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- registrazione al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

Il beneficio, richiedibile a domanda e sottoposto a limiti e massimali di attribuzione, è sottoposto a positiva valutazione da parte dell'EU.

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani, già prevista a livello legislativo, e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

MISURE IN MATERIA DI LAVORO

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Completamente rivisto l'art. 19 del d.lgs. 81/2015 nella parte in cui prevede le condizioni necessarie per poter procedere alla riassunzione del lavoratore ovvero alla proroga del contratto oltre i 12 mesi di lavoro.

In particolare, vengono sostituite le attuali causali - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria - con due "causaloni".

Primariamente e rifacendosi alle modifiche apposte dal legislatore durante il periodo di emergenza epidemiologica, il Decreto Lavoro prevede un ruolo essenziale alla contrattazione collettiva, anche aziendale.

L'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e non eccedente i 24 mesi, è giustificata dalle ragioni tecniche, organizzative e produttive, che potranno essere riconosciute dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

In mancanza della stessa definizione contrattuale, si potrà accedere alla possibilità di superare il termine di 12 mesi acausale le ragioni tecniche, organizzative e produttive, giustificative dell'apposizione del suddetto termine, dovranno essere preventivamente certificate presso una delle sedi delle commissioni di certificazione, di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo n. 276 del 2003.

La norma, pertanto, evidenzia la centralità della contrattazione collettiva nella definizione delle causali per l'apposizione del contratto a termine – in caso di superamento dei 12 mesi ovvero in caso di riassunzione del lavoratore – ammettendo la possibilità di accedere alla certificazione del contratto in mancanza di disciplina collettiva. Questo, a parere di chi scrive, significa che qualora la contrattazione collettiva non sia esaustiva e non preveda delle esigenze tecniche, organizzative e produttive in linea con le neces-

sità della singola azienda, non si potrà accedere all'Ente certificatore per poter apporre al contratto la "propria" clausola giustificatrice.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di apporre delle ragioni sostitutive per giustificare la proroga contrattuale oltre i 12 mesi.

MODIFICHE AL DECRETO TRASPARENZA

La norma in esame prevede alcune semplificazioni al Decreto Trasparenza.

In primo luogo, alcune informazioni possono essere comunicate al lavoratore, ed il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Si tratta delle seguenti informazioni:

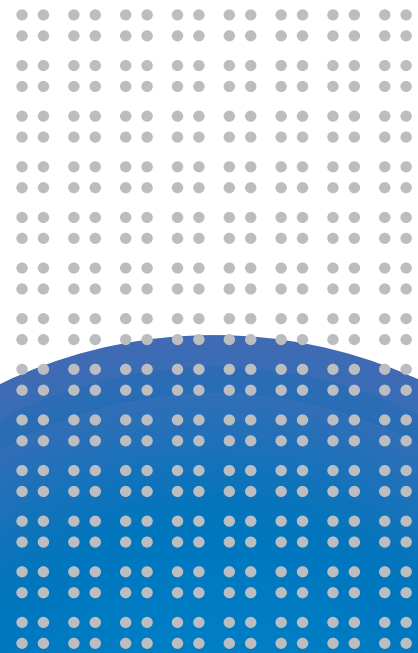
- a. la durata del periodo di prova, se previsto;
- b. il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- c. la durata del congedo per ferie, nonché' degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- d. la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- e. l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- f. la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché' le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto

o in gran parte prevedibile;

- g. se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- h. gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Al fine di rendere operativa la semplificazione di cui sopra, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

