

MILANO, 20 APRILE 2023

SPETTABILE
CLIENTELA

OGGETTO: DECRETO LAVORO 2023

Spettabile clientela,
questa circolare riprende le tematiche di cui parliamo oggi al nostro Webinar delle ore 15,00.

Di seguito le principali novità che andremo ad illustrare:

- 1) **NOVITA' IN FATTO DI CONTRATTI A TERMINE:** premesso che si tratta ancora di una bozza che dovrà essere valutata dal Consiglio dei Ministri, le prime indiscrezioni ci dicono che: l'obiettivo è quello di ridimensionare il sistema delle causali dei contratti a tempo determinato applicato ai contratti di durata superiore ai 12 mesi. La previsione di un termine nei contratti di lavoro di durata superiore all'anno deve attualmente essere giustificata da esigenze temporanee e oggettive estranee all'attività ordinaria, sostituzione di lavoratori; incrementi temporanei e significativi dell'attività che giustifichino il ricorso al contratto a tempo determinato (questo in base a quello che prevede il famigerato Decreto Dignità). L'intervento previsto dalla bozza opera una sostituzione delle causali attualmente in vigore con:
 - a) Specifiche esigenze previste dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria;
 - b) Specifiche esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti in assenza della previsione della contrattazione collettiva, previa certificazione delle stesse presso una delle apposite commissioni;
 - c) Esigenze sostitutive di altri lavoratori.

- 2) **OBBLIGHI INFORMATIVI DA DECRETO TRASPARENZA:** Tutta la nostra clientela aveva espresso preoccupazioni in merito ai nuovi obblighi previsti dal DL Trasparenza. Ebbene, nella bozza del DECRETO LAVORO, è prevista una semplificazione. Le informazioni inerenti l'orario di lavoro e la sua programmazione, e quelle sul periodo di prova potranno essere comunicate al lavoratore, con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, di riferimento. Per quanto riguarda il periodo di prova, mi permetto di manifestare qualche perplessità.
Il datore di lavoro sarà comunque 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.
- 3) **INCENTIVI PER ASSUNZIONE GENERAZIONE NEET:** mi preme moltissimo parlare della nuova agevolazione per la generazione NEET, Not in Education, Employment or Training, cioè i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni privi di impiego, non inseriti in percorsi di istruzione o di formazione.
A differenza dei precedenti incentivi in forma di esonero, anche totale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, in questo caso, la misura che ha in mente il nostro Ministro del lavoro (da buon consulente del lavoro), intende intervenire direttamente sulla retribuzione.
In pratica i datori di lavoro privati che assumono under 30 registrati al programma iniziativa occupazione giovani, dovrebbero poter beneficiare di *“uno sgravio pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali”*.
Nel caso in cui l'azienda, per lo stesso giovane, dovesse già usufruire dell'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani under 36, sarebbe prevista una riduzione del nuovo incentivo: il bonus under 30, risulterebbe quindi pari al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.
Per quello che si sa dalle indiscrezioni, il bonus assunzioni per i NEET, sarebbe applicabile ai contratti a tempo indeterminato e di apprendistato professionalizzante stipulati tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2023, e dovrebbe essere riconosciuto per un massimo di 12 mesi e fruito mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Anche le assunzioni a scopo di somministrazione rientrerebbero nell'incentivo.

- 4) **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO:** nella bozza di decreto è prevista l'istituzione di un Fondo per l'indennizzo ai familiari di vittime di infortuni in occasione di attività formative. Ad essere assicurati saranno gli studenti di ogni ordine e grado, anche privati, compresi quelli impiegati in percorsi di istruzione e formazione professionale come l'alternanza scuola-lavoro. Questo nuovo fondo è stato previsto a causa dei diversi infortuni che si sono verificati negli ultimi anni. E' prevista l'estensione delle tutele Inail anche ai docenti e al resto del personale del Sistema nazionale di istruzione e formazione.
- 5) **NUOVI OBBLIGHI A CARICO DEL MEDICO COMPETENTE:**
Dopo l'entrata in vigore del Decreto Lavoro, il medico competente sarà tenuto a richiedere al lavoratore, in occasione delle visite di assunzione, la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, ai fini del rilascio del parere di idoneità. E, soprattutto, si sottolinea e si risottolinea che, la nomina del medico competente diventerà obbligatoria ogniqualvolta la valutazione rischi ne suggerisca la presenza. **ATTENZIONE:** pare che anche i lavoratori domestici dovranno sottoporsi alla sorveglianza sanitaria; la soglia di deducibilità dei contributi versati dai datori di lavoro, sarà di 3.000 euro annui.

Queste le indiscrezioni pervenute fino ad oggi, di ns. interesse. Seguiranno molte altre informative sul **DECRETO LAVORO**, perché le misure in esso contenute, sono molto importanti. Cordiali saluti.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP