

Torino, 22 Maggio 2023

Gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 4/2023

Oggetto: Le Novità del “DECRETO LAVORO”

Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023 : “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023

Gentili Clienti,

illustriamo di seguito una sintesi delle principali novità in materia Lavoro e Previdenza introdotte dal recente Decreto Lavoro, le cui disposizioni sono entrate in vigore il 5 maggio 2023, fatte salve decorrenze specifiche.

Si ricorda tuttavia, che trattandosi di un Decreto Legge, le disposizioni di seguito illustrate potranno essere confermate o modificate, in tutto in parte, dalla Legge di conversione, attesa entro l’inizio del mese di luglio p.v.

Tra le novità di maggior interesse, segnaliamo:

❖ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)**

Tra le misure concernenti il rapporto di lavoro, segnaliamo la modifica apportata alla disciplina del contratto a termine, prevista dall’art. 19 del Decreto Legislativo 81/2015, noto come Testo Unico delle tipologie contrattuali.

Per effetto di tale modifica, attuata dall'art. 24 del Decreto Lavoro, le precedenti **causali legali**, previste dall'**articolo 19, comma 1**, del **D.Lgs. n. 81/2015** vengono eliminate e **sostituite** con quelle nuove, per cui la precedente disposizione risulta così sostituita:

“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;*
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.”*

In particolare, il Decreto Lavoro ridefinisce le causali legittimanti **l'instaurazione** e la **proroga oltre i 12 mesi** ovvero il **rinnovo** di contratti a termine.

Dall'esame della nuova formulazione, rimangono confermate alcune delle **causali** già previste dal precedente articolo ovvero quelle per la **sostituzione** di altri lavoratori e quelle connesse alle specifiche esigenze previste dai **contratti collettivi** nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rsa e/o Rsu (art. 51 D.Lgs 81/2015).

La novità invece riguarda la possibilità, per le Parti (datore di lavoro e lavoratore), **fino al 30 aprile 2024**, di poter individuare, in **assenza** delle causali previste dalla suddetta contrattazione collettiva, **le esigenze tecniche, organizzative o produttive che giustificano il ricorso al contratto a termine**, oltre i 12 mesi oppure in caso di eventuale rinnovo.

In attesa di auspicati chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, riteniamo opportuno comunque, al fine di evitare possibili contenziosi sulle eventuali proroghe (per periodi successivi ai 12 mesi) e sui rinnovi dei rapporti di lavoro a termine, che vengano definite in maniera puntuale e **non generica, delle esigenze** tecniche, organizzative o produttive connesse alla realtà aziendale, avendo cura di esplicitare tutte le informazioni idonee a comprovare la temporanea e concreta esigenza lavorativa. Una clausola generica potrebbe comportare il rischio per l'azienda di vedersi trasformato il contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

!!!! Si segnala infine che le novità introdotte dal Decreto Lavoro in tema di contratto a tempo determinato trovano applicazione, anche nell'ipotesi di ricorso al contratto di **somministrazione** di lavoro a termine, da parte dell'utilizzatore.

❖ **INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (art. 27)**

L'art. 27 del Decreto Lavoro prevede, un incentivo nella misura **60%** della **retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini **previdenziali** e per un periodo di **dodici mesi**, a favore delle aziende private che

effettivo, nel periodo **1° giugno - 31 dicembre 2023** assunzioni con contratto di **giovani** nelle seguenti condizioni:

- ✓ che all'atto dell'assunzione **non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno** di età;
- ✓ che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (**NEET**);
- ✓ che siano registrati al programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (**Garanzia giovani**).

Le condizioni indicate devono sussistere congiuntamente.

La norma in oggetto prevede che il beneficio possa essere applicato alle assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

Il beneficio è **cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani e con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque **nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato**.

❖ **WELFARE AZIENDALE (art. 40)**

Il recente Decreto Lavoro, ha previsto anche **per l'anno 2023**, l'innalzamento a **3.000 €** dell'importo di esenzione dei *fringe benefits* di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR con **riferimento tuttavia esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**.

Nei confronti di questi ultimi **il benefit** potrà riguardare:

- 1) **Beni e/o servizi prestati dal datore di lavoro** (*ad es. buoni acquisto, buoni carburante*)
- 2) **Somme erogate o rimborsare** per il pagamento delle **utenze domestiche** relative al servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas.

Per poter fruire della soglia di esenzione di 3.000 €, il lavoratore dipendente deve fornire al datore di Lavoro una dichiarazione che attesti di avervi diritto indicando altresì il codice fiscale dei figli e l'azienda sarà tenuta ad **informare** preventivamente le rappresentanze sindacali RSU o RSA, se presenti.

Per i Lavoratori che non hanno figli a carico continua invece ad applicarsi la soglia di esenzione, pari ad 258,33 €, prevista per i fringe benefits esclusivamente sotto forma di beni e/o servizi.

❖ **PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE (art. 37)**

Il Decreto Lavoro modifica nuovamente l'articolo 54-bis del DL n. 50/2017, relativo alle prestazioni accessorie (PrestO) rese nei confronti delle imprese.

A tal proposito ricordiamo che la Legge di Bilancio 2023 era già intervenuta attenuando i limiti economici dei compensi erogabili **dal singolo utilizzatore** alla totalità dei prestatori elevando il compenso da € 5.000 annui a 10.000 €, il Decreto Lavoro modifica il suddetto importo per gli

utilizzatori che operano nei **settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento**, prevedendo in particolare l'elevazione del compenso a **15.000 euro**. Non solo, **per gli utilizzatori dei medesimi settori**, è stato ampliato anche il limite dimensionale dell'organico in forza, in particolare possono far ricorso alle suddette prestazioni accessorie le imprese che **abbiano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

Di seguito, illustriamo altre disposizioni del Decreto Lavoro che possono risultare di interesse per le Aziende.

❖ **RAFFORZAMENTO DELLE REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO (art. 14)**

Si richiama l'attenzione sulle modifiche apportate al Decreto Legislativo n. 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le novità, in relazione alle quali Vi invitiamo a consultare il vostro Professionista incaricato riguardano:

- ✓ la nomina del medico competente
- ✓ nuovi obblighi in capo al medico competente
- ✓ estensione anche ai **lavoratori autonomi** delle misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobile.
- ✓ Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- ✓ Verifiche periodiche delle attrezzature
- ✓ Sanzioni in merito alla violazione dell'obbligo formativo.

❖ **RAFFORZAMENTO DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA (artt. 15-16)**

L'articolo 15 del Decreto Lavoro disciplina la **condivisione gratuita dei dati**, da parte degli enti pubblici e privati, con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

La **finalità** della norma è di:

- ✓ orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare o di evasione/omissione contributiva;
- ✓ rendere disponibili con immediatezza tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive.

❖ **MODIFICA ALLA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (art. 22)**

Il Decreto Lavoro è intervenuto in merito alla disciplina dell'assegno unico e universale riconoscendo a decorre dal **1° giugno 2023 una maggiorazione dell'importo** nel caso di nuclei ove, al momento della presentazione della domanda, sia presente **un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto**, per un **periodo massimo di cinque anni successivi a tale evento**, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

Con l'occasione ricordiamo che **l'assegno unico e universale per i figli** – che è stato illustrato nella nostra Circolare n. 2/2022 - è in vigore a decorrere dal 1° marzo 2022 ed è un beneficio economico erogato direttamente dall'INPS su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell'anno successivo, **ai nuclei familiari a seconda della condizione economica**. Per fare richiesta è necessario dotarsi di SPID o CIE o CNS per accedere al portale dell'INPS e inoltrare la domanda o diversamente rivolgersi ad un Caf/Patronato.

Chi non l'avesse ancora presentata può farlo in qualunque momento, ma si tenga presente che per le domande presentate da gennaio a giugno 2023, l'Assegno Unico sarà erogato con valenza retroattiva dal 1° marzo mentre per le domande presentate dopo il termine del 30 giugno, l'erogazione avverrà il primo giorno del mese successivo.

La richiesta può essere presentata non solo dai Lavoratori dipendenti ma anche dai Lavoratori Autonomi, Liberi Professionisti e componenti del Consiglio di amministrazione, a tal proposito rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.

❖ **SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI (art. 23)**

L'art. 23 del Decreto Lavoro apporta modifiche anche alla disciplina delle sanzioni amministrative in casi di omesso versamento di ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

Nello specifico, viene **mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria**, fissata dall'articolo 2, comma 1-bis, DL n. 463/1983, per l'**omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un importo non superiore ad euro 10.000**. La **sanzione**, in precedenza fissata in un importo compreso tra euro 10.000 ed euro 50.000, viene **ridotta a una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo**.

Resta fermo che il datore di lavoro non risulta punibile, né è soggetto alla sanzione amministrativa,

laddove provveda al versamento degli importi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Viene, inoltre, disposto che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, Legge n. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

❖ **ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (art. 39)**

L'articolo 39 del Decreto Lavoro interviene nuovamente sull'esonero della quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dopo che la Legge di Bilancio 2023 aveva confermato per l'anno 2023 la misura sperimentale del 2022.

In forza della suddetta modifica che vede aumentare di 4 punti percentuali la quota di sgravio a favore dei lavoratori **Dal 1° luglio 2023 e fino al 31 dicembre 2023** gli stessi beneficeranno di la **riduzione dell'aliquota IVS a loro carico** così stabilita:

- ✓ **7%**, se la **retribuzione imponibile non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**, ovvero
- ✓ **6%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede**

l'importo di **2.692 euro**.

Tale beneficio non troverà però applicazione sulla tredicesima mensilità.

Infine, tra le disposizioni contenute nel Decreto Lavoro, segnaliamo l'introduzione dell'Assegno di Inclusione che, **dal 1° gennaio 2024**, prenderà il posto dell'attuale Reddito di Cittadinanza, in vigore fino al 31 dicembre 2023. Rinviamo tuttavia ad una successiva Circolare l'illustrazione del nuovo sostegno economico, in attesa della conversione in legge del presente Decreto.

In relazione agli argomenti sopra brevemente descritti, in merito ai quali peraltro siamo in attesa di precisazioni da parte degli Enti competenti, restiamo comunque a Vs. disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lo Studio