

Torino, 27 Luglio 2023

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 5/2023

Oggetto: Le Novità del “DECRETO LAVORO” dopo la Legge di Conversione

Legge 3 luglio 2023 n. 85 di conversione con modificazioni del Decreto Legge del 4 maggio 2023 n. 48 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023.

Gentili Clienti,

illustriamo, di seguito, le novità e le conferme apportate al Decreto Lavoro (*rif. Circolare n. 4/2023*), a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge 3 luglio 2023 n. 85, di conversione del D.L. 48/2023.

Le disposizioni sono entrate in vigore il **4 luglio 2023** fatte salve diverse decorrenze specifiche.

❖ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24 comma 1, 1-bis e 1-ter)**

In sede di conversione sono state introdotte ulteriori novità alla disciplina del contratto a termine, già modificato dal Decreto Legge n° 48/2023, con particolare riferimento al tema delle causali.

La principale **novità** apportata dalla Legge di conversione riguarda, in particolare, l’esonero dalla necessità di una **causale**, non solo per le proroghe, ma anche in caso di **rinnovo** di un precedente **contratto a termine**, sempre e comunque entro il limite di 12 mesi complessivi di rapporto a termine. Come noto, fino a tale ultima modifica, anche se non si superavano i 12 mesi complessivi, per la sottoscrizione di un nuovo contratto era necessaria la presenza di una causale per legittimare il secondo rapporto di lavoro a termine; dal **5 luglio u.s.** invece, se la durata complessiva dei rapporti a termine non eccede l’anno, anche per il **rinnovo**, così come per le proroghe (*nel limite di 4*), non è necessario indicare le causali previste dall’art. 19 D.lgs. 81/2015, così come modificato dalla normativa in argomento che di seguito vi riportiamo:

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."*

L'altra importante **novità** riguarda l'introduzione, da parte del Legislatore, di una "**clausola di salvaguardia**" rispetto al **computo** della durata complessiva dei contratti a termine.

In particolare, il comma 1-ter dell'art. 24 del D.L. 48/2023, introdotto in sede di conversione, dispone quanto segue:

*ai fini del computo dei **dodici mesi** - previsto dall' art. 19, comma 1 e dall'art. 21, comma 01 del D.Lgs. n. 81/2015 - si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.*

La norma ha, in sostanza, disposto che, a decorrere **dal 5 maggio 2023**, possono essere stipulati nuovi contratti a termine ovvero può esserne disposta la proroga senza considerare, ai fini del computo dei **12 mesi** e della conseguente necessità di una causale, la durata dei rapporti a termine sottoscritti prima di tale data.

Di conseguenza, gli eventuali contratti, stipulati prima della suddetta data, saranno "**neutralizzati**" ai fini del computo del computo dei 12 mesi e al datore di lavoro e lavoratore sarà data facoltà di stipulare un nuovo contratto, nei fatti "**acausale**", anche se in precedenza avevano sottoscritto un contratto a termine giustificato da una delle causali giustificatrici previste dalla normativa all'epoca vigente oppure anche se la durata complessiva, considerando i periodi antecedenti al 5 maggio 2023, risulti superiore a 12 mesi.

E' importante tuttavia precisare e ricordare che quanto sopra descritto vale solo **per il limite dei 12 mesi** e non incide sulla durata complessiva dei rapporti a termine, che rimane **confermata in 24 mesi** complessivi di proroghe e rinnovi.

❖ **LIMITI QUANTITATIVI NELLA SOMMINISTRAZIONE DEL LAVORO** **(art. 24 comma 1- quater)**

La conversione in legge del Decreto Lavoro ha introdotto una modifica in merito ai **limiti quantitativi**, previsti dal primo comma dell'art. 31 del D.Lgs. 81/2015, in caso di utilizzo del contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

In particolare, il suddetto articolo prevede la possibilità di ricorrere al contratto di somministrazione a tempo indeterminato nel **limite massimo del 20%** dei lavoratori, in forza presso l'utilizzatore, a tempo indeterminato, risultanti al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

Ebbene, il Legislatore con riguardo al suddetto limite percentuale ha **escluso** dal suddetto computo:


- i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato;
- la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della Legge n° 223/1991, dei soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e dei lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati come individuati dalle varie norme di riferimento.

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

In sede di conversione, **non sono state apportate modifiche** di rilievo all'art. 27 del Decreto Lavoro. Si ricorda che tale norma riconosce un incentivo ai datori di lavoro, 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 con età inferiore a 30 anni e con i requisiti già indicati nella precedente Circolare 4/2023, a cui si rinvia. Tale incentivo, ricordiamo, è concesso per un periodo di **12 mesi**, nella misura massima del **60% della retribuzione** mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

!!! L'INPS ha fornito solo di recente le indicazioni operative pertanto ci riserviamo di illustrarne i contenuti in una successiva nostra Circolare.

❖ **PROROGA DEL TERMINE DEL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI FRAGILI (art. 28 - bis)**

 La Legge di conversione ha inserito l'articolo 28 - bis il quale dispone la proroga fino al **30 settembre 2023**, della previsione contenuta della Legge di Bilancio 2023, secondo la quale i datori di lavoro, privati e pubblici devono assicurare ai lavoratori dipendenti, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4/2/2022, lo svolgimento di **lavoro agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai CCNL vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

❖ **WELFARE AZIENDALE (art. 40)**

E' stata confermata la previsione in materia di welfare aziendale **per l'anno 2023**, nelle misure e alle condizioni già introdotte nel Decreto Legge n° 48/2023.

Pertanto, per il **periodo d'imposta 2023**, è previsto 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 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.

!!! Siamo tuttavia ancora in attesa di alcuni chiarimenti di natura operativa ed interpretativa da parte dell'Agenzia delle Entrate.

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

In relazione a tale argomento, la Legge di conversione non ha apportato modifiche all'art. 37 del Decreto Lavoro, che era intervenuto a favore dei **settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento** estendendo i limiti delle prestazioni occasionali ad **€ 15.000**, a tal proposito si rinvia alla nostra Circolare 4/2023.

NOVITÀ

❖ **DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISTICO – ALBERGHIERO (art. 39 - bis)**

In sede di **conversione** in legge del Decreto Lavoro è stato **inserito ex novo** l'art. 39-bis che introduce:

- per il periodo **dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023**,
- a favore dei lavoratori del comparto del comparto del turismo, con un reddito di lavoro dipendente, percepito nel periodo d'imposta 2022, non superiore a € 40.000, il riconoscimento di una **somma a titolo di trattamento integrativo speciale**, che non rileva ai fini della determinazione del reddito imponibile, pari al **15% delle retribuzioni** lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su richiesta del lavoratore e successivamente provvederà a compensare il credito con il modello F24.

!!! In ogni caso, l'attuazione di questa nuova misura di sostegno al reddito necessita di chiarimenti ed indicazioni operative da parte dell'Agenzia delle Entrate. A tale riguardo, si auspica che gli interventi siano tempestivi anche in considerazione del fatto che la finestra temporale (1° giugno - 21 settembre 2023) risulta estremamente ridotta così come, in via generale, la durata dei rapporti di lavoro nel comparto del turismo.

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

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

In sede di conversione in Legge del D.L. n. 48/2023 viene introdotto l'obbligo per il medico competente, di richiedere in occasione della visita medica preventiva (in fase di assunzione o in fase preassuntiva), l'esibizione della **copia della cartella sanitaria e di rischio** rilasciata all'atto della risoluzione del precedente rapporto di lavoro ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Inoltre, viene inserito il **diploma di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro** tra i titoli di studio che possono concorrere a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa posti per la progettazione, il coordinamento per l'esecuzione dei lavori, nell'ambito della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, nei cantieri temporanei o mobili.

Restano invece confermate le altre disposizioni già illustrate nella precedente Circolare 4/2023 a cui si rinvia.

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

In sede di **conversione** in legge è stato specificato che, al fine di rendere disponibili le informazioni anche alla **Guardia di finanza**, dovrà essere sottoscritta un'apposita **convenzione** con l'INL entro 30 giorni dalla data del 4 luglio 2023 (data di entrata in vigore della legge in esame).

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

Nessuna modifica invece è stata apportata, in sede di **conversione** all'articolo 22 del Decreto Lavoro, che, ricordiamo, aveva previsto a decorrere dal **1° giugno 2023 una maggiorazione dell'importo** nel caso di nuclei ove, al momento della presentazione della domanda, risulti presente **un solo genitore lavoratore e l'altro sia deceduto**. Tale maggiorazione viene ammessa per un **periodo massimo di cinque anni successivi a tale evento**, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

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

In sede di **conversione** in Legge sono state anche **confermate** le modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento di ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro, già illustrate nella Circolare 4/2023 a cui si rinvia.

A tal proposito Vi ricordiamo brevemente che la normativa era intervenuta **mitigando** la **sanzione amministrativa** pecuniaria, in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro, per un importo non superiore ad € 10.000.

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

In sede di **conversione** in Legge l'articolo 39 del D.L. 48/2023 non subisce modifiche quindi si intende **confermato** l'aumento di 4 punti percentuali della riduzione dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, per una misura complessiva di riduzione pari, nel periodo dal **1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, al:

- 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 €.

Infine, con la conversione in Legge del Decreto Lavoro viene **confermata** l'entrata in vigore, a decorrere dal **1° gennaio 2024**, dell'Assegno di Inclusione, che 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 relazione invece agli argomenti sopra brevemente descritti, siamo a Vs. disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lo Studio