



Decreto Lavoro, le novità riguardanti l'amministrazione del personale

NOVITÀ INTRODOTTE

Martedì 16 Maggio 2023

Decreto-Legge 4 Maggio 2023, n. 48

“Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”

Publicato all'interno della Gazzetta Ufficiale (G.U.) n. 103 del 4 Maggio 2023

Entrata in vigore: 5 Maggio 2023

ATTENZIONE

N.B. 1 = Tutte le novità riportate all'interno delle slides risultano aggiornate alla data del 15 Maggio 2023.

N.B. 2 = Essendo un decreto-legge lo stesso dovrà essere soggetto (all'eventuale) conversione in legge ad opera del Parlamento entro 60 giorni dalla pubblicazione in G.U.; in occasione di tale (eventuale) passaggio ben sarà possibile assistere ad importanti modifiche alle novità introdotte.

N.B. 3 = Per comprendere in pieno alcune novità occorrerà attendere necessariamente la prassi amministrativa (messaggi, circolari, risoluzioni ecc.) dei vari Istituti, tra cui sicuramente INPS, INAIL, Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed Agenzia delle Entrate.

ELENCO DELLE PRINCIPALI NOVITA' INTRODOTTE:

1. Novità in materia di contratto a tempo determinato
2. Riduzione del cuneo contributivo a favore del lavoratore subordinato
3. Aumento della soglia di esenzione dei fringe benefit per lavoratori con figli
4. Esonero per i datori di lavoro che assumeranno beneficiari dell'assegno di inclusione
5. Esonero per i datori di lavoro che assumeranno under 30 «neet»
6. Modifiche alle informazioni da rendere ai lavoratori riguardanti il rapporto di lavoro
7. Modifiche alle sanzioni previste per mancato versamento dei contributi
8. Proroga del fondo nuove competenze
9. Modifiche alle prestazioni occasionali per alcuni settori
10. Modifiche al testo unico sulla sicurezza

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

Art. 24 D.L. n. 48/2023

All'articolo 19 (D.Lgs. n. 81/2015 – «T.U. dei contratti»), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- al comma 1, le lettere a), b), b-bis) sono sostituite dalle seguenti:

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.

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

N.B. Anche a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Lavoro, il contratto a termine:

- Ha sempre una durata massima complessiva pari a 24 mesi.
- Risulta soggetto a possibili n. 4 proroghe (oltre al contratto iniziale), all'interno dei 24 mesi.
- I primi 12 mesi sono sempre liberi da ogni casuale. Oltre i 12 mesi o per eventuali rinnovi occorre apporre una causale.
- È ancora possibile stipulare un ulteriore contratto in deroga presso l'Ispettorato per altri 12 mesi.

Le modifiche apportate dal Decreto Lavoro riguardano esclusivamente le causali da apporre al contratto a termine quando risultano previste (ovvero nel caso si superino i primi 12 mesi o in ogni caso di rinnovo).

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

Le precedenti causali introdotte nel 2018 dal D.L. n. 87 (c.d. «Decreto Dignità») vengono **ABROGATE**:

1. Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività.
2. Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
3. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti.

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

Vengono INTRODOTTE nuove causali da parte del Decreto Lavoro, le quali possono essere così riassunte:

1. Esigenze di sostituzione di lavoratori assenti.

2. Causali determinate dai contratti collettivi (maggiormente rappresentativi, art. 51 D.Lgs. n. 81/2015).

In assenza di previsioni dei contratti collettivi (vedi sopra), le causali potranno essere determinate tramite accordi collettivi aziendali e, comunque entro il 30 Aprile 2024, potranno essere determinate per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle «PARTI».

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

INDICAZIONI OPERATIVE:

A) Ad oggi ci sono forti dubbi sulla possibilità data al datore di lavoro e al lavoratore di determinare in autonomia, anche solo fino al 30 Aprile 2024, una causale:

= «PARTI» intese come lavoratore e datore di lavoro o «PARTI» intese come Parti Sociali = organizzazioni sindacali?

B) I dubbi permangono anche sulla possibilità di utilizzare le causali già presenti da parte di alcuni CCNL prima dell'entrata in vigore del Decreto Lavoro.

- Fino a quando interverranno chiarimenti in occasione dell'eventuale conversione in legge o tramite circolare emessa dal Ministero del Lavoro e/o dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si consiglia di tenere un atteggiamento prudentiale utilizzando, per proroghe oltre i 12 mesi o per rinnovi, esclusivamente l'unica causale sufficientemente sicura, presente anche dal Decreto Dignità, ovvero quella legata all'**esigenza di sostituzione di lavoratori assenti**.
- Si ricorda che l'utilizzo di un'eventuale vertenza legata ad una casuale che potrebbe rivelarsi non legittima, comporta l'assunzione di ingenti rischi in caso di controversia sollevabile dal lavoratore e/o dagli Istituti previdenziali/assicurativi/ispettivi. In caso di contenzioso, l'onore di provare la situazione ricade interamente sul datore di lavoro. Il Giudice nel caso non ritenga veritiera la causale, convertirà il rapporto in un contratto a tempo indeterminato, ordinando la corresponsione di un risarcimento del danno determinato in un ammontare variabile (tra le 2,5 e 12 mensilità).

1. NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (art. 24)

INDICAZIONI OPERATIVE:

- Al fine di evitare l'eventuale forte rischio di contenzioso, appare senz'altro utile, oltre che attendere i chiarimenti indicati, richiedere anche la certificazione del contratto di lavoro ex art. 75 D.Lgs. n. 276/2003 presso una delle Commissioni di Certificazione.

= La certificazione dei contratti di lavoro è una procedura volontaria finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro.

= Le Commissioni di Certificazione presso cui avviare il procedimento sono quelle appositamente istituite presso:

- 1) Enti bilaterali;
- 2) Ispettorati Territoriali del Lavoro;
- 3) Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro;
- 4) Università, pubbliche e private;
- 5) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEL LAVORATORE SUBORDINATO (art. 39)

Per i periodi di paga dal 1° Luglio 2023 al 31 Dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore è incrementato di 4,00 punti percentuali (+4%).

Non vi saranno effetti sul rateo di tredicesima.

Pertanto, sommando la misura a quanto già previsto dalla Legge di Bilancio 2023 per il periodo 1° Luglio 2023 – 31 Dicembre 2023, l'impostazione dell'imposizione contributiva risulterà la seguente:

- $2\% + \underline{4\%} = 6\%$ se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- $3\% + \underline{4\%} = 7\%$ se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

2. RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEL LAVORATORE SUBORDINATO (art. 39)

N.B. 1 = Le nuove aliquote saranno da applicare con decorrenza dalla mensilità di competenza Luglio 2023, quindi per gli aspetti pratici si dovrà attendere prossima circolare/messaggio INPS nei prossimi mesi. Fino alla paghe di Giugno 2023 (competenza) rimane in vigore l'attuale riduzione (2% e 3%) già iniziata (ed operativa) a Gennaio 2023.

Si tratta dunque di un intervento eccezionale e temporaneo e non di una misura strutturale e sistematica.

N.B. 2 = Occorrerà valutare l'effettiva riduzione delle trattenute a carico del lavoratore considerando che, a fronte di una concreta diminuzione degli oneri contributivi, vi sarà inevitabilmente anche una conseguente diminuzione degli oneri deducibili aumentando, di fatto, la tassazione fiscale. Dunque il vantaggio effettivo sarà in concreto inferiore rispetto alle percentuali previste dalla norma.

Es. = una retribuzione mensile di circa 1.000 euro netti fruirà di una riduzione pari a circa 55 euro mensili netti.

3. AUMENTO WELFARE AZIENDALE PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI (art. 40)

= Limitatamente al periodo d'imposta 2023, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

1. Misura non generalizzata, ma esclusivamente rivolta ai lavoratori dipendenti con figli a carico (= *familiare con reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per soggetti fino a 24 anni*).
2. Non solo (principalmente) per buoni spesa/servizi ma anche per rimborso spese acqua-gas-luce.
3. Anche per lavoratori con figli nati fuori dal matrimonio, figli adottivi o affidati.
4. I datori di lavoro che eventualmente provvederanno ad utilizzare il welfare di questa tipologia potranno farlo ma solo previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), laddove presenti.
5. Per fruirne, il lavoratore ha l'obbligo di dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

3. AUMENTO WELFARE AZIENDALE PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI (art. 40)

INDICAZIONI OPERATIVE:

- Occorre che venga chiarito, sia in fase di conversione in legge che tramite circolare Agenzia dell'Entrate, se la novità:
 1. Riguarda solo lavoratori con figli (plurale) o anche con un solo figlio, vista l'impostazione della norma sempre volta al plurale e mai al singolare?
 2. Se il lavoratore ha figli a carico al 50% la soglia di esenzione sarà sempre impostata 3.000 euro oppure sarà da riproporzionare? La soglia di 3.000 euro varrà intera sia per il lavoratore padre che per la lavoratrice madre?

3. AUMENTO WELFARE AZIENDALE PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI (art. 40)

3. I lavoratori con figli (ed i relativi datori di lavoro) avranno quindi diritto a fine anno ad un eventuale conguaglio a favore per eventuali fringe benefit (auto, immobili, prestiti ecc.) se con valore inferiore a 3.000 euro?

4. Comporta o meno l'esenzione non solo fiscale (IRPEF) a favore del lavoratore ma anche contributiva (INPS) sia lato datore di lavoro che lavoratore? La norma non lo specifica né fa riferimenti al fatto che siano stati stanziati fondi necessari relativi a colmare la scopertura derivante da inferiori entrate contributive.

5. Riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti come specificato della norma o, come avvenuto nel 2022 (circ. A.E. n. 35/2022), la misura sarà applicabile anche ai titolari di reddito di lavoro dipendente e redditi assimilati (es. Amministratori o Co.co.co)?

4. ESONERO PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMERANNO BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (art. 10)

= Per i datori di lavoro che assumeranno un soggetto con **assegno di inclusione** con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite di importo pari a 8.000 euro annui riparametrato su base mensile.

- anche per rapporti di lavoro part-time
- anche per rapporti di apprendistato

N.B. Valido anche per assunzioni a tempo determinato (anche stagionale), per 12 mesi ma non oltre la durata del rapporto di lavoro. In questo caso l'esonero dai contributi INPS sarà pari al 50% nel limite massimo pari a 4.000 annui riparametrato su base mensile.

4. ESONERO PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMERANNO BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (art. 10)

INDICAZIONI OPERATIVE:

- Naturalmente l'esonero, seppur già previsto dalla norma, dovrà ancora essere oggetto di prossima circolare/messaggio operativo INPS; fino a quel momento non sarà possibile utilizzarlo.
- Ad ogni modo, partendo l'Assegno di Inclusione dal 1° Gennaio 2024, si avranno i primi casi dal 2024 inoltrato.

4. ESONERO PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMERANNO BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE (art. 10)

ASSEGNO DI INCLUSIONE (art. 1)

= nuova misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro.

- Sostituirà di fatto il Reddito di Cittadinanza (RdC) dal 1° Gennaio 2024.

- L'impianto è molto simile a quello dell'RdC, ma con limiti più bassi: prevede un contributo economico di 500,00 euro mensili per soggetto, parametrato alla situazione familiare, cui si accede con ISEE non superiore a 7.200 euro.

- Andrà richiesto all'INPS e avrà durata di 18 mesi + 12 dopo un mese di stop.

- Sarà richiesta la firma di un patto per l'inclusione sociale, con obblighi di lavoro e di formazione per i componenti maggiorenni e minorenni che abbiano assolto l'obbligo scolastico. In mancanza del Patto si perde il contributo.

5. ESONERO PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMERANNO UNDER 30 «NEET» (art. 27)

= È previsto, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° Giugno 2023 ed il 31 Dicembre 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

1. che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
2. che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
3. che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'agevolazione può essere applicata alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, compresi i contratti di apprendistato professionalizzante.

5. ESONERO PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMERANNO UNDER 30 «NEET» (art. 27)

INDICAZIONI OPERATIVE:

- Pur rimanendo in attesa di indicazioni che potranno pervenire in fase di eventuale conversione in legge e/o tramite circolare INPS/INL/Ministero del Lavoro, il nuovo esonero si va ad aggiungere ad altri incentivi, tra cui l'apprendistato o l'esonero Under 30 già esistente previsto dall'art. 1, comma 10, Legge 160/2019 e presente nel nostro ordinamento in modo strutturale e definitivo.

N.B. Anche se viene confermata la compatibilità delle due misure viene precisato che, nel caso di richiesta di più agevolazioni, il contributo scenderà dal 60% al 20% della retribuzione mensile lorda.

- Naturalmente l'esonero, seppur previsto dalla norma, dovrà ancora essere oggetto di prossima circolare/messaggio operativo INPS. Riguarda comunque le assunzioni dal 1° Giugno 2023.

6. MODIFICHE ALLE INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI RIGUARDANTI IL RAPPORTO DI LAVORO (art. 26)

Dalla nuova norma provengono due importanti precisazioni relative alle informazioni da fornire ai lavoratori in base al recente D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. «Decreto Trasparenza»):

1. Alcune informazioni previste a seguito del Decreto Trasparenza potranno ora essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale. Tali informazioni sono le seguenti:

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;

l) la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti;

m) la procedura, la forma ed i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

6. MODIFICHE ALLE INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI RIGUARDANTI IL RAPPORTO DI LAVORO (art. 26)

- n) l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;*
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed ai cambiamenti di turno;*
- p) 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 alcune caratteristiche del rapporto di lavoro;*
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.*

6. MODIFICHE ALLE INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI RIGUARDANTI IL RAPPORTO DI LAVORO (art. 26)

2) 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.

N.B. = prima di apportare modifiche alle lettere di assunzione e/o informative Decreto Trasparenza si consiglia di attendere l'eventuale conversione in legge e/o eventuali indicazioni da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

7. MODIFICHE ALLE SANZIONI PREVISTE PER MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI (art. 23)

= Si modificano le sanzioni amministrative da irrogare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali (INPS) di importo fino a euro 10.000 annui, decorsi 3 mesi dalla notifica dell'avvenuto accertamento, che scendono da:

- **limiti minimi e massimi pari a 10.000-50.000 euro;**

a

- **limiti di una volta e mezzo dell'importo omesso (minimo) fino a quattro volte (massimo) l'importo della violazione.**

7. MODIFICHE ALLE SANZIONI PREVISTE PER MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI (art. 23)

- **RATIO:** essere più ottemperanti circa il principio della proporzionalità tra omissione e sanzione prevista.

In precedenza, si poteva verificare la situazione paradossale in base alla quale, anche in caso di omesso versamento di importi molto contenuti (es. 500 euro), la sanzione pecuniaria dovuta risultava incomprensibilmente molto elevata (10.000 euro).

8. PROROGA DEL FONDO NUOVE COMPETENZE (art. 19)

= Proroga per iniziative volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Il Fondo Nuove Competenze (FNC) è un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, nato inizialmente, a seguito di quanto introdotto dall'art. 88 del D.L. n. 34/2020, per contrastare gli effetti economici dell'epidemia COVID-19.

- Tramite il fondo è possibile dedicare ore di attività lavorativa a progetti formativi istituiti al fine di accrescere le competenze formative dei lavoratori (in questo caso in materia di transizione digitale ed ecologica).

9. MODIFICHE ALLE PRESTAZIONI OCCASIONALI «VOUCHER» PER ALCUNI SETTORI (art. 37)

A. Nel settore turistico e termale possono essere utilizzate da tutti i datori di lavoro operanti fino ad un importo massimo pari a 15.000 euro (*in precedenza limite fissato a 10.000 euro*).

B. Nel settore termale e nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi e dei parchi divertimento possono essere utilizzate da tutti i datori di lavoro operanti che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 dipendenti a tempo indeterminato (*in precedenza limite fissato, come per tutti i datori di lavoro, a 10 lavoratori*).

10. MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA (art. 14 e seguenti)

Vengono introdotte importanti novità anche in materia di sicurezza, tra cui si segnala:

1. Variazione dell'obbligo relativo alla nomina del medico competente aziendale

Viene introdotto l'obbligo per i datori di lavoro e i dirigenti preposti di nominare il medico competente ogni qualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la necessità, senza più limitarlo alle sole fattispecie indicate dal D.Lgs. n. 81/2008.

2. Obbligo di formazione del datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature

Viene introdotto per il datore di lavoro l'obbligo di formazione nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro.

10. MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA (art. 14 e seguenti)

3. Nuovi obblighi in capo al medico competente

Per il medico competente viene introdotto l'obbligo di:

- a) richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro per poter formulare il giudizio di idoneità in sede di assunzione;
- b) indicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in caso di inadempimento degli obblighi di legge per gravi impedimenti.

4. Intensificazione dell'attività ispettiva

Le informazioni in possesso dell'INL verranno condivise con la Guardia di Finanza, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, così da intensificare l'azione ispettiva.

10. MODIFICHE AL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA (art. 14 e seguenti)

5. Estensione della tutela INAIL per gli studenti della scuola/formazione professionalizzante e formazione superiore

Estensione per l'anno scolastico 2023-2024 della tutela INAIL agli studenti e a tutto il personale della scuola e della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

6. Rafforzamento delle misure sicurezze relative ai Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)

PCTO = progetti di carattere curricolare che permettono agli studenti di integrare la tradizionale formazione d'aula con periodi formativi presso imprese/enti privati/pubblici convenzionati, senza che tali attività si possano configurare come lavoro.

Per ogni eventuale necessità di approfondimento, è possibile:

- Rivedere il webinar tramite la registrazione che verrà fornita a conclusione dell'evento ed inserita all'interno del **canale YouTube** del gruppo (Ati Group).
- Consultare le **slide riassuntive** utilizzate durante il webinar che verranno messe a disposizione a conclusione dell'evento.
- Prendere visione della circolare riassuntiva realizzata dallo Studio che verrà inviata Giovedì 18 Maggio.
- **Fissare un apposito appuntamento personalizzato** con i Consulenti del Lavoro dello Studio Frisoni e Bisceglie o di Ati Group.