

**Ai Sigg.
CLIENTI
LORO SEDI**

Reggio Emilia, 19 Luglio 2023

LETTERA INFORMATIVA

N° 16/2023

Principali novità introdotte dal “Decreto Lavoro”

Il DL 4.5.2023 n. 48 (c.d. decreto “Lavoro”), contenente numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali, è stato convertito nella L. 3.7.2023 n. 85, pubblicata sulla G.U. 3.7.2023 n. 153 il 4.7.2023, prevedendo peraltro ulteriori numerose novità rispetto al testo originario. Di seguito analizziamo le principali novità apportate dal Decreto Lavoro come convertito dalla L. 85/23. in sede di conversione in legge.

1. NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE DI DURATA SUPERIORE AI 12 MESI E MODIFICHE IN TEMA DI RINNOVO DEL CONTRATTO A TERMINE

Importanti novità sono state introdotte in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato dall’art. 24 del DL 48/2023, che ha modificato l’art. 19 del D.Lgs 81/2015 disciplinante la materia. Dal 5 maggio 2023, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, la stipula di contratti di durata superiore (non oltre 24 mesi) è possibile solamente nelle seguenti ipotesi:

- **nei casi previsti dai contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali);**
- **in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024;**
- **per esigenze di sostituire altri lavoratori assenti.**

Inoltre, come già previsto in caso di proroga, anche il **rinnovo** del contratto a termine potrà essere effettuato liberamente nei primi 12 mesi, superati i quali occorrerà indicare una delle causali sopra richiamate, elencate nella nuova formulazione dell’art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

Non nascondiamo che tanti dubbi sono sorti in merito alle nuove causali da utilizzare per i contratti di durata superiore ai 12 mesi (anche in caso di rinnovo), soprattutto nelle more che la contrattazione collettiva possa arrivare a formalizzare i casi in cui si renda possibile ricorrere ai

contratti a tempo determinato dopo l'anno. Ci si aspetta dunque al riguardo prossimi interventi e chiarimenti sui quali lo Studio non mancherà di fornirVi aggiornamenti.

2. FRINGE BENEFIT

Per il periodo d'imposta 2023, per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, viene incrementato da € 258,23 a € **3.000 euro** la soglia di esenzione dei fringe benefit. Si fa quindi riferimento alle erogazioni liberali di beni e servizi come auto aziendale, telefono cellulare, buoni pasto, alloggi, servizi asili nido, abbonamenti a servizi di trasporto pubblico e le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. Con riferimento ai lavoratori dipendenti privi di figli a carico, resta confermata la soglia ordinaria strutturalmente prevista, pari a € **258,23** annui.

I datori di lavoro devono provvedere informando preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Per tutti i Clienti del nostro Ufficio Paghe verrà pubblicata sul folder organizzativo del nostro portale, o inviata via email, la dichiarazione da far compilare e firmare a ogni dipendente in merito alla propria situazione familiare che attesti la presenza o meno di eventuali figli a carico e il diritto alla maggior soglia d'esenzione.

2

3. DETASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

L'art. 39-bis del DL 48/2023 prevede un trattamento integrativo speciale in favore dei lavoratori del comparto del turismo per le prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi. In attesa di ulteriori chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, si anticipa che il trattamento è riconosciuto dal sostituto d'imposta e riguarda il periodo dall'1.6.2023 al 21.9.2023.

I lavoratori interessati devono:

- essere titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000,00 euro (il reddito conseguito nel 2022 deve essere attestato per iscritto dal lavoratore);
- richiedere il trattamento in questione al sostituto d'imposta.

Il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi. L'importo riconosciuto a titolo di trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito. Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione nel modello F24 ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97.

Siamo in attesa degli opportuni chiarimenti in merito alla definizione di aziende turistiche.

4. LIMITI DIMENSIONALI PER LA SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al

1° gennaio dell'anno di stipula del citato contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel merito, il nuovo art. 24 co. 1-*quater* del DL 48/2023 esclude dal computo di tale limite:

- i lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;
- i soggetti in mobilità ai sensi dell'abrogato art. 8 co. 2 della L. 223/91;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpI) o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai nn. 4 e 99 dell'art. 2 co. 1 del regolamento (UE) 17.6.2014 n. 651.

5. PROROGA DEI TERMINI IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Viene disposta la proroga dei termini per il diritto al lavoro agile (c.d. "*smart working*"), anche in assenza di contratti individuali, per alcune categorie di soggetti. In particolare viene prorogato, dal **30.6.2023 al 31.12.2023**, il termine concernente il diritto allo *smart working* a favore di:

- lavoratori dipendenti del settore privato con figli "*under 14*", per i quali il diritto alla prestazione con la modalità in esame spetta anche in assenza di accordo individuale, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19 in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria *ex art. 83* del DL 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

6. SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO

La legge di conversione ha introdotto un'importante semplificazione in materia di obblighi di informazione in merito al rapporto di lavoro, revisionando le regole del decreto Trasparenza. In particolare, si prevede che alcune informazioni sul rapporto di lavoro possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale. Tra queste: la durata del periodo di prova, se previsto; il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista; la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti; procedura, forma e termini del preavviso per il recesso dal rapporto; importo iniziale della retribuzione o del compenso con i relativi elementi costitutivi; la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione; eventuali condizioni per i cambiamenti di turno; enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e ogni altra forma di protezione in materia di sicurezza sociale.

Al contrario si continuerà a dare espressa indicazione di alcuni dati di cui alla lett. p) dell'art. 1 co. 1 del D.lgs. 26.5.97 n. 152. La suddetta lett. p) riguarda i rapporti di lavoro caratterizzati da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevedono un orario normale di lavoro programmato; in tali casi il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa:

- 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;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 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.

7 TUTELA PREVIDENZIALE PER I BENEFICIARI DELLO STRALCIO DEI DEBITI CONTRIBUTIVI

Con l'art. 23-bis del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, è stata introdotta una disposizione finalizzata alla tutela delle posizioni assicurative dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS e interessati dallo stralcio dei debiti contributivi di cui all'art. 1 co. 222 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023). Tale norma della legge di bilancio 2023 ha infatti disposto l'annullamento automatico, alla data del 30.4.2023, dei debiti di importo residuo – alla data dell'1.1.2023 – fino a 1.000,00 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2015 dalle amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali. Considerata la possibilità che lo stralcio automatico in questione produca effetti negativi sui flussi di alimentazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati, è stata quindi riconosciuta agli iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, ai lavoratori autonomi agricoli, nonché ai committenti e professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS ex L. 335/95, la possibilità di chiedere all'Istituto previdenziale il conteggio dei debiti annullati e di saldare il tutto in unica soluzione o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31.12.2023.

4

8. IL NUOVO “ASSEGNO DI INCLUSIONE”

A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituito l'assegno di inclusione, in sostituzione del reddito di cittadinanza (Rdc) e della pensione di cittadinanza (Pdc) abrogati a partire dalla medesima data. Tale nuovo assegno viene riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenne o avente almeno 60 anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione

9. INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, l'art. 27 riconosce ai datori di lavoro privati, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le nuove assunzioni di giovani effettuate a decorrere **dal 1° giugno al 31 dicembre 2023**, per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- alla data di assunzione non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età;
- non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (“NEET”);
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”.

L'incentivo:

- spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- non si applica ai rapporti di lavoro domestico;

- è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. apprendistato), limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. 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;
- è corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili;
- deve essere richiesto dal datore di lavoro. La domanda per la fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo;
- è **riconosciuto nei limiti delle risorse**, anche in relazione alla ripartizione regionale, e viene concesso dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

Specifichiamo che, ad oggi, tale esonero non è ancora richiedibile in quanto manca la procedura sul sito INPS.

10. SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI DONNE SVANTAGGIATE

L'INPS, con la circolare n. 58 del 2023, ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione dello sgravio contributivo all'assunzione di donne svantaggiate e, nel contempo, ha specificato i requisiti di fruizione del beneficio e le procedure da seguire per monitorare l'effettiva legittima spettanza dello sgravio.

Requisiti di accesso ai benefici

Possono accedere ai benefici in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, con l'esclusione di imprese operanti nel settore finanziario e domestico e imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea.

E' incentivata l'assunzione di:

- **donne con almeno cinquant'anni di età** e “*disoccupate da oltre dodici mesi*”;
- **donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti** nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**. Non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- **donne di qualsiasi età** che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata **disparità occupazionale** di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (DM);
- **donne di qualsiasi età**, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito **da almeno ventiquattro mesi**. Per la verifica di quest'ultimo requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a 8.174 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 5.500

euro. **Ai fini del riconoscimento dei benefici** è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) per le lavoratrici di almeno cinquanta anni di età o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di “priva di impiego regolarmente retribuito”. La nozione di impiego regolarmente retribuito, infatti, viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, ma quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato).

Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annuale, inferiore ai limiti esenti da imposizione, che, per il diverso importo delle detrazioni, è pari a:

- €. 5.500 in caso di lavoro autonomo;
- €. 8.174 per le collaborazioni coordinate e continuative.

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Pertanto, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, **il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato**. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

I requisiti andranno autocertificati, da parte del dipendente, tramite apposito modulo che verrà fornito in sede di prima applicazione.

Gli incentivi in esame spettano per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto non agevolato.

Gli incentivi:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spettano fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spettano per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine non agevolato, sono riconosciuti per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione degli incentivi può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, è necessario rispettare la condizione consistente nella realizzazione **dell'incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Gli esoneri in trattazione, considerata la loro entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 6.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2021, e di 8.000 euro annui, per la misura di cui alla legge di Bilancio 2023), **devono ritenersi strutturalmente non cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

11. SGRAVIO CONTRIBUTIVO GIOVANI UNDER 36

Dopo il rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione UE, l'INPS ha pubblicato la circolare n. 57 del 22 giugno 2023 con cui fornisce le indicazioni operative per l'applicazione dell'esonero contributivo totale spettante ai datori di lavoro per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** con il medesimo o con altro datore di lavoro. In riferimento all'assenza di altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato non risultano ostativi al fine del riconoscimento dell'esonero eventuali assunzioni a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente (a chiamata) e/o in apprendistato.

L'esonero è riconosciuto, entro il limite massimo di importo pari a:

- 6.000 euro annui, per la durata di trentasei mesi, innalzata a quarantotto mesi, laddove l'evento incentivato sia realizzato in una regione del Mezzogiorno, in caso di assunzione effettuata nel 2021-2022;
- 8.000 euro in caso di contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Gli esoneri in oggetto sono riconosciuti, per il **periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023**, in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Sono escluse dall'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea.

Gli incentivi in oggetto spettano per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, **non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro**. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione o trasformazione, abbia un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

I requisiti andranno autocertificati, da parte del dipendente, tramite apposito modulo che verrà fornito in sede di prima applicazione.

Non rientra nell'ambito di applicazione degli esoneri in oggetto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, i rapporti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico, nonché l'assunzione con contratto di lavoro intermittente, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (500 euro mensili). Per le sole assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, il tetto massimo è innalzato a 8.000 euro (666,66 euro mensili).

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti in merito all'argomento trattato, cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti.

Margherita Croci

