

CIRCOLARE N° 8 DEL 11/05/2023

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'04 maggio 2023, n. 103 il Decreto Lavoro n. 48/2023 – in vigore dal 05 maggio 2023.

Riteniamo utile fornire una sintesi che potrebbe essere di Vostro interesse:

MISURE PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO

Il decreto n. 48/2023 dispone la sostituzione delle causali giustificatrici dell'apposizione del termine, della proroga o del rinnovo introdotte dal c.d. Decreto Dignità, con altre meno vincolanti e rispondenti alle esigenze di flessibilità proprie delle varie realtà imprenditoriali.

Ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, viene rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva cui è demandata la definizione di causali per l'instaurazione di un rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi nel limite dei 24 mesi complessivi, nonché per il suo rinnovo o la sua proroga.

In assenza delle previsioni da parte dei contratti collettivi, in via transitoria entro il 30 aprile 2024 viene concesso alle parti (datore e lavoratore) di determinare, con accordo individuale, le esigenze alla base della stipula, del rinnovo o della proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Le precedenti causali legali vengono **eliminate e sostituite** con le nuove sotto riportate:

- 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;
- c) in sostituzione di altri lavoratori."

Il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) riformula l'attuale disciplina dell'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015 del **contratto a termine** andando, di fatto, a sostituire le attuali condizioni e limitazioni inserite dal decreto Dignità.

<p>Il decreto ha previsto anche una serie di agevolazioni all'assunzione. Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno per l'inclusione (ex reddito di cittadinanza) è riconosciuto un incentivo per un periodo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mesi in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o apprendistato, entro il tetto massimo pari a 8.000 euro. - al massimo 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, nella misura del 50% entro il tetto massimo pari 4.000 euro. <p>Ad essere agevolate sono anche le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023 di giovani in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) trenta anni di età non compiuti; b) non essere impiegati né inseriti in corsi di studi o di formazione (condizione di NEET); c) registrazione al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”. <p>Si tratta di un effettivo rimborso delle spese sostenute a titolo di retribuzione che, in via del tutto eccezionale, risulta cumulabile con lo sgravio giovani strutturalmente in vigore. L'incentivo è riconosciuto, a seguito di apposita istanza preventiva da presentare all'INPS, per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - possesso del DURC; - regolarità con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68; (legge sui disabili); - rispetto dei limiti previsti dal regolamento UE n. 1407/2013 in materia di aiuti “de minimis”. <p>È previsto, inoltre, un contributo in favore degli enti del terzo settore per le assunzioni obbligatorie ex. L. 68/99 di soggetti disabili di età inferiore a 35 anni, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023.</p>	<p>Incentivi per assunzioni e trasformazioni (art.10)</p> <p>Incentivo giovani under 30 e Neet (art.27)</p> <p>Incentivo persone con disabilità (art.28)</p>
--	--

Altra misura, tanto attesa dalle imprese, è quella che riguarda **la semplificazione degli obblighi di informazione introdotti dal DL Trasparenza (D.lgs. n. 104/2022)**.

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.

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto, inoltre, ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Il decreto n. 48/2023 prevede una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, stabilendo che le informazioni inerenti all'orario di lavoro e la sua programmazione nonché il periodo di prova possono essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale di riferimento.

Il decreto in oggetto ha anche previsto una riduzione dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti. Tale riduzione opera sugli stipendi che vanno dal 1° luglio al 30 novembre 2023 e va ad aggiungersi alla precedente riduzione, pertanto, il taglio è elevato:

- da 2 a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro;
- da 3 a 7 punti per i redditi che non superano i 25 mila euro.

Se nulla cambierà durante la conversione in legge del decreto, nel mese di dicembre 2023 la riduzione tornerà ai valori attualmente vigenti che, si ricorda, sono pari al:

- 2 per cento per coloro che hanno una retribuzione fino a 35.000 euro;
- 3 per cento per chi non supera la soglia dei 25.000 euro.

NB: In realtà il vantaggio netto in busta-paga sarà un poco inferiore in quanto la minor trattenuta previdenziale comporta l'aumento dell'imponibile fiscale e, quindi, una lieve maggior ritenuta a carico del lavoratore.

È prevista una riduzione delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali che potranno essere rimodulate non più da 10.000 € a 50.000 € ma «da una volta e mezza a 4 volte l'importo omesso».

Modifiche alla disciplina introdotta dal Decreto Trasparenza:

Riduzione del cuneo fiscale

Sanzioni amministrative

<p>Secondo la nuova previsione, si conferma per il solo periodo d'imposta 2023 l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro, ma solo ai lavoratori dipendenti con figli a carico. Pertanto, entro il limite complessivo di tre mila euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale non concorrono alla formazione del reddito.</p>	<p>Welfare aziendale (art. 40)</p>
---	------------------------------------

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani