

Circolare per i Clienti di studio

N. 3 del 10/05/2023

OGGETTO: DECRETO LAVORO 2023

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023), che contiene importanti novità per il nostro lavoro: dalle causali di legittimità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato agli incentivi ed agevolazioni all'assunzione, dall'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023 fino alla riduzione del cuneo fiscale.

Ma vediamo di seguito quali sono le principali misure in vigore dal 5 maggio 2023.

Incentivi per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato

*Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche con apprendistato ma con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di **giovani** che:*

- a) non abbiano ancora compiuto **30 anni di età**;*
- b) non lavorino nè siano inseriti in corsi di studi o di formazione (**NEET**);*
- c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale "**Iniziativa Occupazione Giovani**"*

*Va detto che l'incentivo non è automatico né certo perché le risorse disponibili sono limitate. La domanda per la fruizione dell'incentivo andrà trasmessa attraverso apposita **procedura telematica**, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine all'**esistenza di una effettiva disponibilità di risorse** per l'accesso all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, l'azienda ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. Se le risorse saranno invece esaurite l'INPS respingerà l'istanza, comunicandolo all'azienda che deciderà poi se procedere o meno con l'assunzione.*

Nota bene: *L'incentivo è **cumulabile** con lo **sgravio per gli under 36** (riservato a coloro non abbiano mai avuto in precedenza rapporti di lavoro a tempo indeterminato e che in ogni caso, ad oggi, è ancora in attesa di via libera da parte della UE) e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 % della retribuzione mensile lorda imponibile, per ogni lavoratore "NEET" assunto.*

Contratto di lavoro a tempo determinato

E' confermata la possibilità di assumere a termine senza alcuna motivazione per il primo contratto sino a 12 mesi. Oltre i dodici mesi le causali che legittimano il mantenimento del rapporto a tempo determinato sono:

- quelle **previste dai contratti collettivi** (di livello nazionale, territoriale ma anche aziendale);*
- solo **fino al 30 aprile 2024**, in assenza della previsione della contrattazione collettiva, per **esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva** individuate dalle parti.*
- **esigenze sostitutive** di altri lavoratori (maternità, malattia, ecc.)*

In sostanza l'intenzione del legislatore è rafforzare la contrattazione collettiva, specie quella aziendale, quale luogo deputato a disciplinare questa materia che deve tener conto delle esigenze concrete delle singole realtà lavorative. In mancanza di questi accordi collettivi, e salvo il caso di esigenze sostitutive, le

singole aziende dovranno gestire il rinnovo e/o la proroga direttamente con il dipendente descrivendo per iscritto quale sia il "bisogno" che si deve fronteggiare (es. avvio di nuove attività, commesse improvvise, incrementi dell'attività lavorativa, manutenzioni straordinarie, e così via). Si precisa fin d'ora che, per evitare contenziosi futuri di ogni genere, le causali non potranno richiamare descrizioni generiche o essere scollegate dalla realtà aziendale ma dovranno essere precise, dettagliate e (nel caso) facili da provare.

Riduzione del cuneo fiscale e aumento limite esenzione fringe benefit

Il decreto innalza, in misura pari al **4 per cento**, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga che vanno da luglio a dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità). L'esenzione aumenta **fino al 7 per cento** se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Si conferma l'incremento della soglia dei fringe benefit dagli attuali 258 euro circa a **3.000 euro (per il solo 2023)** esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico, incluse le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Nel caso in cui l'azienda voglia utilizzare la nuova esenzione è tenuta a darne previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti in azienda.

Voucher per prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

Proseguendo nel solco delle deroghe già concesse ad inizio anno con la Legge di Bilancio, ora il decreto lavoro amplia l'uso dei voucher in altri settori. L'importo massimo di compenso erogabile a chi svolge prestazioni occasionali è **elevato a € 15.000** per le aziende che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento (per gli altri settori il tetto è di € 10.000).

Il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale, con riferimento agli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento si applica ai datori di lavoro che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato

Ulteriori misure

Il decreto Lavoro prevede anche una serie di altre misure, alcuni di natura piuttosto tecnica, che indichiamo per dovere di completezza:

- la semplificazione degli obblighi informativi sul contratto di lavoro;
- misure per il rafforzamento dell'**attività di vigilanza** in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro;
- la sottoposizione alla **sorveglianza sanitaria dei lavoratori domestici**;
- la **cassa integrazione** guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione;
- incentivi per il lavoro delle persone con disabilità;
- **l'assegno per l'inclusione** quale nuova misura di sostegno al reddito che spetterà ai nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minorenne o ultrasessantenne o invalido civile, a partire dal 1° gennaio 2024.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento auguriamo buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello