

DECRETO LAVORO

Circolare 11/2023

Riferimenti normativi:
Decreto Legge n. 48 del 4/05/2023

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4/05/2023 il Decreto Legge n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. Il contenuto della norma copre una vasta gamma di argomenti in materia di lavoro e previdenza sociale, tra i quali anche l'abolizione del Reddito di Cittadinanza e l'introduzione di una nuova misura di sostegno, l'Assegno di Inclusione. Forniamo di seguito una sintesi degli argomenti più importanti per i datori di lavoro.

Assegno di Inclusione e incentivi per l'assunzione dei beneficiari - articoli da 1 a 10

In sostituzione del Reddito di Cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'Assegno di Inclusione quale sostegno economico e di inclusione sociale e professionale. Viene riconosciuto su richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età. Oltre al possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla norma, l'erogazione è condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Ai datori di lavoro che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione viene concesso l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nel limite di 8.000,00 euro per un periodo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato; in caso di assunzione a tempo determinato spetta un incentivo pari al 50% dei contributi previdenziali, nel limite di 4.000,00 euro per un periodo di 12 mesi.

Modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 – Testo Unico sulla Sicurezza - articolo 14

Il decreto prevede alcune modifiche al Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui evidenziamo i seguenti:

- viene introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di nominare il Medico Competente qualora la Valutazione dei Rischi lo richieda, non solamente nei casi già previsti dal D.Lgs. 81/2008;
- il medico competente, in caso di nuove assunzioni, deve richiedere la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità. Il medico competente deve inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei requisiti richiesti dal Testo Unico, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato;
- le verifiche periodiche delle attrezzature possono essere affidate dalle ASL e dall'ISPESL a soggetti privati abilitati. Tali soggetti acquistano la qualifica di incaricato di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro;
- chiunque noleggia o conceda in uso dell'attrezzatura, deve acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione, un'autocertificazione del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o

del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008, dei soggetti individuati per l'utilizzo.

Fondo nuove Competenze – articolo 19

E' stato incrementato il Fondo Nuove Competenze le cui risorse serviranno a finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica: saranno finanziati parte della retribuzione oraria nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi di formazione.

Maggiorazione dell'Assegno Unico Universale – articolo 22

Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30,00 euro viene riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della domanda, se l'altro genitore risulta deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.

Sanzioni Amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali – articolo 23

E' stata modificata la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali, operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000,00 euro è prevista la sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga alla normativa vigente, entro il 31/12 del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Contratti a termine - articolo 24

Ferma restando la possibilità della stipula di un contratto senza causale di durata non superiore a 12 mesi, il Decreto sostituisce le causali di cui all'articolo 19 del D. Lgs 81/2015 comma 1, che permettono il rinnovo o la proroga dei contratti a termine oltre i 12 e fino a 24 mesi di durata complessiva. Le nuove causali, oltre alla sostituzione di lavoratori assenti, potranno essere introdotte dai Contratti Collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 oppure, in assenza di previsioni e comunque entro il 30 aprile 2024, possono essere individuate dalle parti per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazioni in merito al rapporto di lavoro - articolo 26

Viene modificato il Decreto Trasparenza (ns. circolare n. 17/2022) per cui le seguenti informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore possono essere comunicate tramite indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo:

- durata del periodo di prova* (attenzione: l'art. 2096 c.c. subordina comunque la validità dell'eventuale periodo di prova apposto al rapporto di lavoro al fatto che questo risulti per iscritto nel contratto di lavoro sottoscritto tra le parti, pena la nullità dello stesso);
- obblighi formativi;
- congedi per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- periodo di preavviso;
- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per il cambiamento di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- organizzazione orario imprevedibile;
- enti e istituti che ricevono i contributi.

I contratti collettivi di riferimento possono essere consegnati o messi a disposizione dei lavoratori anche mediante pubblicazione sul sito web.

Incentivo all'Occupazione Giovanile – articolo 27

Ai datori di lavoro che assumono, con contratto a tempo indeterminato oppure di apprendistato professionalizzante, tra il 1° giugno ed il 31 dicembre 2023, giovani nelle seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età,
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET"),
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani",

viene riconosciuto, per un periodo di 12 mesi, e nei limiti delle risorse disponibili a livello regionale, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni e in tal caso viene riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. La domanda deve essere inoltrata all'INPS tramite apposita procedura telematica.

Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale – articolo 37

Per i datori di lavoro che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite dimensionale, per l'utilizzo delle Prestazioni Occasionali, viene innalzato a 25 lavoratori a tempo indeterminato in forza, mentre il limite massimo dei compensi annui complessivi, per la totalità delle prestazioni, è stato elevato a 15.000,00 euro.

Esonero contributivo IVS a carico dei lavoratori dipendenti - articolo 39

Per i periodi di paga da luglio 2023 a dicembre 2023, l'esonero contributivo IVS sulla quota dei contributi dovuti dai lavoratori dipendenti, attualmente del 2% o 3% in base all'ammontare dell'imponibile contributivo, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriore effetto sulla tredicesima. L'esonero contributivo in tali mesi spetta quindi nella seguente misura:

- 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923,00 euro;
- 6% se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923,00 euro e non eccede l'importo di 2.692,00 euro.

Per l'erogazione della tredicesima la percentuale dell'esonero rimane invariata, spetta pertanto nella seguente misura:

- 3% se la tredicesima non eccede l'importo di 1.923,00 euro;
- 2% se la tredicesima è superiore a 1.923,00 euro e non eccede l'importo di 2.692,00 euro.

Misure fiscali per il welfare aziendale – articolo 40

Per l'anno 2023 viene aumentato a 3.000,00 euro il tetto dell'esenzione fiscale e contributiva dei cosiddetti "fringe benefit" per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico. L'azienda potrà utilizzare tale valore anche per rimborsare i propri dipendenti delle utenze domestiche. In caso di assegnazione di benefits, il limite si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli. Ricordiamo che al superamento di tale limite, l'intero importo sarà considerato imponibile.

* * *

Per l'attuazione delle singole previsioni si attendono le indicazioni operative da parte dell'INPS e dell'Agenzia delle Entrate, delle quali sarà nostra cura informarvi prontamente.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.