

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 10/07/2023

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n° 11

Oggetto: **Decreto Lavoro: la mappa delle novità per imprese e professionisti**

La Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge per la conversione del decreto Lavoro [D.L. 48/2023](#)).

Nel corso dell'iter parlamentare sono state introdotte nuove misure, che hanno arricchito ulteriormente il testo già molto articolato.

Di seguito le principali disposizioni contenute nella versione finale del provvedimento, che interessano i Datori di lavoro, come già avevamo descritto, seppur in attesa della conversione in legge, nella nostra circolare Flash n° 9 del 22 maggio 2023.

Incentivi all'assunzione

All'art. 10 si riconosce ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato - l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Nel caso in cui l'assunzione sia con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) è riconosciuto nella misura del 50%, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente ai datori di lavoro che presentino l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

- Gli incentivi non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti in materia di collocamento obbligatorio dei soggetti appartenenti alle categorie protette, di cui all'articolo 3 della Legge n. 68/199932, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

La concessione degli incentivi:

- è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- è ammessa ai sensi e nei limiti previsti del regime “de minimis”.

Interventi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi

L'art. 14 reca una serie di modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#).

In particolare:

- si introduce l'obbligo di nominare il “medico competente” ogni volta che è richiesto dalla valutazione dei rischi, **per questo argomento vi invitiamo a rivolgervi al vostro Consulente della Sicurezza.**

Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

L'art. 23 modifica la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali a carico del dipendente di cui al comma 1-bis dell' [art. 2](#) del [D.L. 463/1983](#).

In particolare, con la novella si stabilisce che, per omissioni non superiori a 10.000 euro, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (ante modifica, era prevista una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro).

Contratti a termine, riscrivendo la norma, qualche novità sulle causali necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, compresi quelli in somministrazione.

Più in particolare, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, a seguito dell'intervento normativo, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- per esigenze previste dai contratti collettivi; **(al momento non ci risultano Ccnl che preveda causali idonee)**

- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; **ovviamente specificando bene la motivazione, al fine di evitare contestazioni future;**

- in sostituzione di altri lavoratori.

Viene poi previsto che la specificazione delle causali, oltre che in caso di proroga, è necessaria anche in caso di rinnovo, qualora si superi i 12 mesi.

Intervenendo inoltre sull'[art. 21](#), del [D.Lgs. n. 81/2015](#), viene disposto che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi.

Sia per le proroghe **sia per i rinnovi (per questi ultimi ciò prima non era possibile)**, ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. **(salvo ulteriori chiarimenti che ci auguriamo possano intervenire a breve).**

Semplificazione degli obblighi informativi

L'art. 26 interviene sul D.Lgs. n. 152/1997, semplificando gli oneri informativi posti in capo al datore di lavoro e relativi:

- alle informazioni sul rapporto di lavoro;
- all'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Con riferimento alle informazioni sul rapporto di lavoro, si prevede che possono ritenersi adempiuti anche con la sola indicazione del riferimento normativo e/o del contratto collettivo (anche aziendale) gli obblighi informativi di cui alle lettere h), i), l), m), n), o) e r) del comma 1 del [D.Lgs. n. 152/1997](#) relativi a:

- durata del periodo di prova;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le condizioni per eventuali cambi di turno;
- enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e a qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Per la semplificazione degli obblighi di comunicazione e per garantire l'uniformità delle informazioni, **il datore di lavoro è tenuto a consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.**

Con riferimento ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, invece, si prevede che il datore di lavoro o il committente è tenuto inoltre a informare il lavoratore solo nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio **integralmente automatizzati** deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'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.

Detti obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati non si applicano ai segreti industriali e commerciali.

Anche per questo argomento, assai discusso sin dall'inizio, ci riserviamo di attendere istruzioni più precise.

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.

Smart working

Con due distinte disposizioni si confermano alcune norme transitorie in materia di smart working.

In primo luogo, l'art. 28-bis proroga dal 30 giugno al 30 settembre 2023 la norma della legge di Bilancio 2023 che prevede ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle [situazioni di fragilità](#) di cui al [D.M. 4 febbraio 2022](#) di essere adibiti da parte del datore di lavoro a prestazioni lavorative in modalità agile anche attraverso lo svolgimento di mansioni comprese nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

Il comma 3-bis dell'art. 42, invece, intervenendo sull'[art. 10](#), comma 2, del [D.L. 24/2022](#), estende dal 30 giugno al 31 dicembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro e nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della [legge n. 81/2017](#) (a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione):

- per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un [figlio minore di anni 14](#), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore;
- per i lavoratori dipendenti con fragilità del settore privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Taglio del cuneo fiscale

Con l'art. 39 si incrementa, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, di 4 punti la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

Per il suddetto periodo, pertanto, lo sconto sui contributi previdenziali è pari:

- 6% (anziché 2%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 2.692 euro (pari ad una retribuzione annua di 35.000 euro);
- 7% (anziché 3%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 1.923 euro (pari ad una retribuzione annua di 25.000 euro).

L'incremento della percentuale di esonero non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Misure fiscali per il welfare aziendale

All'art. 40 viene previsto che, limitatamente al periodo d'imposta 2023, non concorrono a formare il reddito (sia ai fini fiscali che contributivo), entro il limite complessivo di 3.000 euro:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati;
 - le somme erogate o rimborsate ai suddetti lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.
- Ai datori di lavoro è richiesto di provvedere previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Tale regime si applica se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Per i lavoratori dipendenti senza figli resta fermo il regime generale di esenzione ordinaria secondo cui non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Come per l'anno scorso, si ribadisce che non è un obbligo per i Datori di Lavoro quello di riconoscere tali fringe benefits ai soggetti sopraindicati, ma solo un'opportunità per riconoscere beni e/o servizi in natura esenti da imposizione fiscale e contributiva fino a € 3.000,00 per l'anno 2023. Ad oggi l'Agenzia delle Entrate non ha emanato nessuna circolare, quindi pur attendendo le relative istruzioni, si ritiene che la cosa sia già attuabile.

STUDIO PERUZZI E TRIGGIANI