

---

# 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, 22/05/2023

A tutte le Aziende  
loro sedi

Circolare Flash n° 9

Oggetto: DECRETO LAVORO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, il **Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, c.d. Decreto Lavoro**, recante “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”.

Le disposizioni contenute nel Decreto Legge n. 48/2023 sono **in vigore dal 5 maggio 2023**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta, rinviando a successive comunicazioni più specifiche in attesa delle circolari esplicative dei vari Istituti, in quanto a tutt’oggi vi sono ancora molti dubbi sull’applicazione del Decreto.

## INCENTIVO PER L’ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

### Rapporti di lavoro incentivati e relativa misura

---

#### Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratti di apprendistato

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**, è riconosciuto, per un **periodo massimo di dodici mesi**,

- l’**esonero dal versamento del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all’INAIL,
- nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il datore di lavoro è tenuto alla **restituzione** delle somme legate all’incentivo maggiorate delle sanzioni civili di cui all’art. 116, c. 8, lettera a), della Legge n. 388/2000 nel caso di licenziamento nel corso dei ventiquattro mesi successivi all’assunzione, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

La norma opera un generico riferimento al licenziamento per “giustificato motivo” - oltretutto per “giusta causa” - senza specificare se si debba intendere come licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo, o ambedue. **Si attendono chiarimenti sul tema.**

L’esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato **in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi**, inclusi i periodi di esonero fruiti in virtù di un contratto a termine.

---

### Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a **tempo determinato** o **stagionale**, pieno o parziale, è riconosciuto, per un **periodo massimo di dodici mesi** e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro,

- **l'esonero dal versamento del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,
- **nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. **Ovviamente dovremmo attendere che ci siano soggetti beneficiari di tale assegno (?)**.

### RAFFORZAMENTO DELLE REGOLE DI SICUREZZA SUL LAVORO

L'articolo 14 del Decreto Lavoro apporta una serie di modifiche al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, senza comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### Nomina del medico competente

---

L'articolo 14, lettera a) del Decreto Lavoro interviene sull'articolo 18, comma 1, lettera a) del Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs n. 81/2008) introducendo l'**obbligo**, per i datori di lavoro o i dirigenti dell'azienda con apposita delega, di **nominare** il medico competente **ogniquale volta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza; per questo argomento Vi invitiamo a rivolgervi al Vostro Consulente della Sicurezza.**

### SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DI CONTRIBUTI - ART. 23

L'articolo 23 del Decreto Legge n. 48/2023 apporta modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in casi di omesso versamento di ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

Nello specifico, viene **mitigata** la **sanzione amministrativa pecuniaria**, fissata dall'articolo 2, comma 1-bis, DL n. 463/1983, per l'**omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro** sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un **importo non superiore ad euro 10.000**. La **sanzione**, in precedenza fissata in un importo compreso tra euro 10.000 ed euro 50.000, viene **ridotta a una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo**.

**Resta fermo che il datore di lavoro non risulta punibile, né è soggetto alla sanzione amministrativa, laddove provveda al versamento degli importi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.**

Viene, inoltre, disposto che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, Legge n. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

### INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'art. 27 del Decreto Lavoro prevede, per un periodo di **dodici mesi**, un **incentivo pari al 60%** della **retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini **previdenziali** a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo **1° giugno - 31 dicembre 2023** assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

- che all'atto dell'assunzione **non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno** di età;
  - che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (NEET);
-

- 
- che siano registrati al programma operativo nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” (**Garanzia giovani**).
- 

Le condizioni indicate devono sussistere congiuntamente.

---

La norma in oggetto prevede che il beneficio possa essere applicato alle assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

#### **Misura e durata dell’incentivo**

---

L’incentivo è riconosciuto, nei limiti delle risorse stanziare, nella **misura del 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un **periodo di 12 mesi**. In caso di cumulo con altri incentivi la misura è ridotta al **20%**.

#### **Presentazione della domanda e modalità di fruizione**

---

Il datore di lavoro deve inoltrare all’INPS la domanda per la fruizione dell’incentivo **attraverso apposita procedura telematica** (l’incentivo è riconosciuto dall’INPS in base all’ordine cronologico di presentazione delle domande). L’Istituto, entro 5 giorni, comunica l’eventuale sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l’accesso all’incentivo e opera una riserva di somme pari all’ammontare previsto dell’incentivo spettante.

Il richiedente ha un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all’incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni, il richiedente ha l’onere di comunicare all’INPS, attraverso l’utilizzo della predetta procedura telematica, l’avvenuta stipula del contratto.

---

In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui sopra, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

---

L’incentivo viene poi corrisposto al datore di lavoro mediante **conguaglio nelle denunce contributive mensili**. **Ovviamente anche per questo argomento dovremmo attendere le relative istruzioni.**

### **ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI**

L’articolo 39 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, interviene nuovamente sull’esonero della quota carico dipendente dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti (aliquota IVS), dopo che la Legge Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) aveva esteso a tutto l’anno 2023 la misura già sperimentata nel corso dell’anno 2022.

**Dal 1° luglio 2023 e fino al 31 dicembre 2023**, la quota dello **sgravio è aumentata di 4 punti percentuali** rispetto alle misure in vigore fino al mese di giugno.

Tale aumento non trova applicazione sulla tredicesima mensilità.

Come anticipato, la norma approvata nel **Decreto Lavoro**, limitatamente ai periodi di paga **dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, prevede:

- l’aumento di **4 punti percentuali** delle **misure riduttive** previste dalla Legge n. 197/2023;
- la **non applicabilità** di tale aumento sul rateo di **tredicesima**.

---

Conseguentemente, la **riduzione dell'aliquota IVS a carico del dipendente**, per il periodo **dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, è così stabilita:

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

**Pur ritenendo mutuabili in buona parte le indicazioni normative già fornite con riferimento agli analoghi esoneri previsti per l'anno 2022 e per la prima parte dell'anno 2023, per la piena applicabilità della misura è necessario attendere le istruzioni operative da parte dell'INPS.**

## CONTRATTI A TERMINE

**La novità maggiormente attesa è quella che riguarda la disciplina del contratto di lavoro a termine che però lascia ancora molti dubbi interpretativi, pertanto ci auguriamo immediate istruzioni in merito.**

In particolare, si interviene sulle causali introdotte dal decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2018) che ha previsto per i **contratti di durata superiore ai 12 mesi**, nonché per le **proroghe** che "spingano" il rapporto oltre i 12 mesi e i **rinnovi** (indipendentemente dalla durata del rapporto), l'apposizione di **causali stringenti**, quali la sussistenza di condizioni straordinarie, imprevedibili o comunque eccezionali rispetto all'organizzazione produttiva. (norma sin ad oggi in vigore).

Fermo restando l'attuale impianto della acausalità per i primi 12 mesi del rapporto, con il decreto Lavoro viene modificato l'impianto relativo alle casuali che giustificano l'apposizione di un termine superiore, comunque non eccedente i 24 mesi.

Viene, infatti, previsto che l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- è disciplinato dalla **contrattazione collettiva** ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU);

**Ci sarà da capire se sarà applicabile o meno anche ai Ccnl sottoscritti in data precedente al Decreto, oppure se ciò sarà applicabile solo ai Ccnl sottoscritti successivamente.**

Da ultimo resta confermata la **causale sostitutiva**: l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi potrà avvenire per sostituire altri lavoratori.

## FRINGE BENEFIT

In continuità con il 2022, ma limitato ai soli lavoratori **dipendenti con figli a carico**, viene innalzato il limite di esenzione di beni e servizi da 258,23 a 3.000 euro per il solo anno 2023.

Nel **nuovo limite di 3.000 euro** per il 2023 rientrano anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica edel gas naturale.

**Per l'applicazione di questa novità dovremmo attendere le istruzioni da parte dell'Agenzia delle entrate.**

**Come già precisato ad inizio della presente circolare, ci riserviamo di tornare sui vari argomenti, al momento in cui ci saranno chiarimenti da parte degli Organi preposti.**