
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.