

Novara, 15.05.2023

Gentili
Clienti
loro sedi

via mail

**Oggetto: D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (Decreto Lavoro)
circolare 5/2023.**



È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023 il D.L. n. 48/2023 (c.d. «Decreto Lavoro») che, tra l'altro, ha introdotto talune modifiche alle disposizioni in materia di lavoro, con particolare riferimento alla disciplina dei contratti a tempo determinato, ai gravosi obblighi informativi previsti dal cosiddetto «Decreto Trasparenza», alla riduzione del cuneo fiscale ed alla riduzione delle sanzioni previste in caso di omesso versamento delle ritenute.

Nel seguito saranno esaminati i principali aspetti della riforma, pur suscettibili di modifiche durante l'iter parlamentare di conversione del decreto.

* * * * *

1. Le modifiche alla disciplina dei contratti a tempo determinato.

L'art. 24 del decreto legge in commento modifica il primo comma dell'art. 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 nella parte in cui si prevedono le condizioni che debbono necessariamente ricorrere per consentire la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi; la proroga di contratti a termine che ne determina una complessiva durata eccedente i 12 mesi; il rinnovo di contratti a termine, a prescindere dalla durata del precedente contratto a tempo determinato.

Nella formulazione novellata dal decreto lavoro il combinato disposto degli artt. 19 e 21 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce che il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore ai 12 mesi ma comunque non eccedente i 24 mesi complessivi, esclusivamente:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 dello stesso provvedimento normativo (ossia "i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".);

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it



b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

c) in sostituzione di altri lavoratori.

Negli stessi casi è consentita la proroga del contratto a tempo determinato che ne determini una complessiva durata eccedente i 12 mesi ed il rinnovo, a prescindere dalla durata del precedente contratto a tempo determinato.

Appare evidente sin dalla prima lettura che nulla è stato modificato per i contratti a tempo determinato di durata sino a 12 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, per i quali permane la cosiddetta a-causalità e la facoltà di prorogarne la durata, per un massimo di 4 volte entro il predetto limite di durata: la riforma riguarda esclusivamente i rinnovi ed i contratti a tempo determinato di durata compresa tra 12 e 24 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe).

Sottolineiamo come, pertanto, fino al 30 aprile 2024, in mancanza di una specifica regolamentazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva applicabile in azienda (di livello nazionale, territoriale ma anche aziendale), sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (ma non ai 24), prorogare i contratti a tempo determinato che ne determinino una complessiva durata eccedente i 12 mesi (ma sempre nel limite dei 24 mesi) e rinnovare un contratto a tempo determinato anche – sulla base dell'accordo intervenuto tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) – per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti medesime. Di contro, successivamente al 30 aprile 2024, in mancanza di specifiche disposizioni recate dai contratti collettivi applicati in azienda, non sarà più possibile sottoscrivere contratti di lavoro subordinato a tempo determinato la cui durata complessivamente ecceda i 12 mesi (meno che mai rinnovare contratti, quand'anche di durata iniziale inferiore), salvo che nei casi in cui i contratti siano finalizzati alla sostituzione di altri lavoratori.

A tal proposito occorre considerare come, secondo l'interpretazione fornita del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la propria circolare in data 31 ottobre 2018, n. 17 (paragrafo 1.1) *«(...) la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.»*. Sulla scorta di tale interpretazione, peraltro non del tutto condivisibile, occorrerebbe necessariamente tener conto, sin dall'origine, della motivazione che ha condotto alla stipula del contratto a tempo determinato, anche se di durata inferiore ai 12 mesi, affinché lo stesso sia liberamente prorogabile senza che sia necessario indicare una delle circostanze (causali) sopra indicate, necessarie, invece in caso di modifica della motivazione e quindi di rinnovo.

2. Semplificazione degli obblighi informativi introdotti con il cosiddetto decreto trasparenza (D.Lgs. 104/2022)

L'art. 26 del decreto in commento - modificando le disposizioni di cui all'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 - introduce significative ed auspicabili semplificazioni dei gravosissimi obblighi informativi gravanti sui datori di lavoro, al tempo stabiliti dal D.Lgs. 27.06.2022, n. 104 (il cosiddetto «decreto Trasparenza»).

Più in particolare, a far tempo dal 5.05.2023, data di entrata in vigore del decreto lavoro, le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) dell'articolo 1, del D.Lgs. 152/1997, possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Si tratta dell'informativa relativa a:

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato,

- la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Tuttavia, il comma 6-bis dello stesso provvedimento normativo nella versione novellata dal D.L. 48/2023, prevede espressamente l'obbligo di consegnare o mettere a

disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web* aziendale, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Per quanto concerne l'obbligo di informativa relativa all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, è stato precisato che l'obbligo insorge solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

3. Riduzione del cuneo fiscale (incremento dell'esonero contributivo a favore dei dipendenti e della soglia di esenzione dei cosiddetti *fringe benefit* per dipendenti con figli a carico)

Il provvedimento normativo in commento si pone l'obiettivo, tra gli altri, della riduzione del cuneo fiscale. Tale obiettivo è perseguito mediante le due misure nel seguito indicate.

3.1. Incremento dell'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

L'art. 39 della norma prevede - per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 - l'incremento della percentuale di esonero stabilita dalla legge di bilancio per il 2023 di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sui ratei di tredicesima erogati.

L'esonero in discussione sarà riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, mediante la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore, dal 1.07.2023 al 31.12.2023 nelle seguenti misure complessive:

- 7% in caso di retribuzione imponibile mensile non superiore ad euro 1.923;
- 6% in caso di retribuzione imponibile mensile superiore ad euro 1.923 ma non superiore a 2.692 euro.

3.2. Incremento della soglia di esenzione dei cosiddetti *fringe benefit*

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (cosiddetti *fringe benefit* o strumenti di *welfare*) con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

A tal proposito, in modo del tutto inatteso trattandosi di una disposizione di carattere fiscale, l'ultimo periodo del primo comma dell'art. 40 della disposizione normativa in commento stabilisce che: "*I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.*"

Il limite maggiorato di cui sopra (euro 3.000,00) si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli a carico. A tale proposito, al fine di facilitare la gestione di tale adempimento, alleghiamo alla presente una bozza della dichiarazione che i lavoratori aventi diritto possono utilizzare. Ci riserviamo di modificare ed aggiornare il documento in relazione alle eventuali istruzioni e chiarimenti che dovessero essere emanati dall'amministrazione finanziaria nelle prossime settimane.

4. Incentivi per l'occupazione giovanile

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, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le 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.

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (Bonus assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.

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.

L'incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è 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. A seguito della comunicazione di prenotazione dell'incentivo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato 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 che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo è riconosciuto 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.

5. Incentivi per l'assunzione dei percettori del reddito d'inclusione

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche *part time* o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In caso di assunzione a tempo determinato, anche a tempo parziale, l'incentivo sarà del 50% dei contributi, per un massimo di 12 mesi e nel limite massimo di 4.000 euro.

6. Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali

L'art. 23 del decreto legge modifica le sanzioni amministrative previste dall'art. 2, comma 1-bis, del D.L. 463/1983 per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti per un importo non superiore ad euro 10.000,00 annui. La novella prevede la applicazione di una sanzione amministrativa da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (in precedenza la sanzione andava da euro 10.000,00 ad euro 50.000,00 a prescindere dall'entità delle ritenute non versate).

Siamo a Vostra disposizione per tutti i necessari chiarimenti ed approfondimenti.

Cordiali saluti.

Studio LCM

STUDIO LCM
Baluardo Partigiani,
28100 Novara

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE

(art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

resa ai sensi e per gli effetti di cui al terzo comma dell'art. 40 del
Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

Il sottoscritto/La sottoscritta,

Cognome:	
Nome:	
Nato/a:	
Il:	
Codice fiscale:	

consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni false o mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 oltre a decadere dai benefici con esse ottenute,

ai sensi e per gli effetti di cui al terzo comma dell'art. 40 del Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (*"Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti."*)

DICHIARA

di avere diritto alla superiore soglia di esenzione - in deroga alle disposizioni di cui dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e ne chiede l'applicazione.

A tale fine provvedo ad indicare, nella sottostante tabella, il codice fiscale dei figli a carico ai sensi dell'art. 12, comma 2 del citato Testo unico

	Cognome e nome	Codice fiscale	Percentuale a carico (50% o 100%)
1.			
2.			
3.			
4.			

In caso di variazione della situazione sopra indicata, mi impegno a comunicarlo tempestivamente, sollevando il sostituto d'imposta da ogni responsabilità.

Luogo e data

Firma