

D.L. Lavoro n. 48/2023

Principali misure in materia di lavoro

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 48/2023 contenente “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”. Il provvedimento è entrato in vigore il 5 maggio 2023. Il decreto-legge si articola in quattro Capi.

Il Capo I è dedicato alla riforma del Reddito di cittadinanza che viene sostituito a decorrere dal 1° gennaio 2024 dal nuovo istituto denominato Assegno di inclusione. È espressamente fatto salvo il godimento degli incentivi, per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023, consistenti nell’esonero contributivo spettante al datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Reddito di cittadinanza.

Nel Capo II si trattano gli interventi urgenti in materia di sicurezza sul lavoro e tutela antinfortunistica nonché aggiornamenti in tema di controlli ispettivi.

Nel Capo III sono inseriti gli interventi urgenti in materia di **politiche sociali e di lavoro** e nel Capo IV vengono inserite misure a sostegno dei lavoratori e per la **riduzione della pressione fiscale**. Si richiamano le principali misure contenute nei Capi III e IV.

Fondo nuove competenze (art. 19)

È disposto l’incremento del Fondo Nuove competenze.

Mediante le risorse del Fondo sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, ai sensi dell’art. 88 del DL n. 34/2020. Le intese sono volte a favorire l’aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.

Disciplina del contratto a termine (art. 24)

Si interviene sulla disciplina del contratto a termine (art. 19 del D.lgs.n. 81/2015), modificando alcune disposizioni introdotte dal decreto dignità.

Si ricorda che, a seguito delle modifiche apportate dal decreto dignità, per i contratti di durata superiore a 12 mesi, nonché per le proroghe oltre i 12 mesi e per i rinnovi, fermo restando la durata non superiore a 24 mesi, era prevista l’apposizione di **causali** quali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

Si richiamano le principali misure contenute nel DL Lavoro - Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro - entrato in vigore il 5 maggio 2023.



La rigidità delle prime due causali, di difficile applicazione, aveva comportato un primo intervento con il DL sostegni-bis che aveva introdotto per le proroghe oltre i 12 mesi e per i rinnovi nonché, fino al 30 settembre 2022, per la stipula di contratti di durata superiore a 12 mesi, un'ulteriore causale rappresentata da "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51" del D.lgs.n. 81/2015 (contratti collettivi, anche aziendali).

Con le modifiche apportate le causali sono state riscritte e, dal 5 maggio 2023, è possibile stipulare contratti di durata superiore a 12 mesi, nonché effettuare proroghe oltre i 12 mesi e rinnovi, sempre fermo restando il limite massimo di 24 mesi, oltre che "in sostituzione di altri lavoratori", "nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51" (contratti collettivi, anche aziendali).

In assenza di disposizioni della contrattazione collettiva, e comunque entro il limite temporale massimo del 30 aprile 2024, le parti possono individuare "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva".

Rimane ferma la possibilità di stipulare contratti a termine di durata non superiore a 12 mesi o di prorogare detti contratti entro i 12 mesi, senza apposizione di causali.

Contratti di espansione (art. 25)

Inserito il nuovo comma 1-quater all'art. 41 del D.lgs.n. 148/2015.

La nuova disposizione prevede che, fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro dei lavoratori anziani, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Restano fermi in ogni caso l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi alle misure di cui al comma 5-bis, previsti nell'originario contratto di espansione.

Semplificazioni su informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (art. 26)

Il D.lgs.n. 152/1997 elenca le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore. Tra di esse, in particolare:

- la durata del periodo di prova, se previsto (lettera h);
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (lettera i);
- 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 (lettera l);
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (lettera m);
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);
- 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 (lettera o);
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, le informazioni circa: 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 (lettera p);

- 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 (lettera r).

In proposito nell'art. 1 del D.lgs.n. 152/1997 viene inserito il nuovo comma 5-bis con il quale si prevede che le suddette informazioni, 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.

Viene anche inserito il nuovo comma 6-bis, il quale prevede che, ai fini della semplificazione degli adempimenti informativi e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

La disposizione interviene anche sugli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. In particolare, viene precisato che tali ulteriori obblighi informativi si applicano in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati.

Viene inoltre previsto che i predetti ulteriori obblighi informativi non si applichino ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)

Al fine di sostenere 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 riconosciuto, nei limiti delle risorse stanziare, 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.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero del 100% dei contributi (nei limiti di 8.000 euro annui) previsto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di under 36 effettuate nel 2023 (di cui art.1, L.n. 197/2022) ancora in attesa di autorizzazione della Commissione Europea.

L'incentivo è altresì cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

La cumulabilità è comunque possibile 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 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)

Si interviene sulla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali (art. 54-bis, DL n. 50/2017, convertito dalla L.n. 96/2017), introducendo modifiche di maggior favore nell'utilizzo dei contratti di prestazione occasionale per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

In particolare, per gli utilizzatori che operano nei predetti settori, il limite complessivo dei compensi, con riferimento alla totalità dei prestatori, nel corso dell'anno civile, è stato elevato da 10.000 a 15.000 euro.

Inoltre, sempre per gli utilizzatori che operano nei predetti settori, è stata innalzata da 10 a 25 dipendenti a tempo indeterminato la soglia dimensionale che consente il ricorso al contratto di prestazione occasionale.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 39)

Si aumenta la percentuale di esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore dipendente (art. 1, L.n. 197/2022) già in vigore dal 1° gennaio 2023 nella misura di:

- 2% a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3% a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

In particolare, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero è incrementato al 4%, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)

Per il periodo di imposta 2023, solo per i lavoratori dipendenti con figli (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati) fiscalmente a carico (di cui all'art. 12, comma 2, del TUIR), viene innalzato da 258,23 a 3.000 euro il limite complessivo di non concorrenza alla formazione del reddito stabilito dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, e vengono incluse in tale limite di fringe benefit anche 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.

Pertanto, per il periodo di imposta 2023, per i predetti lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, entro il limite complessivo di 3.000 euro, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

A tali fini, il datore di lavoro dovrà acquisire dal lavoratore dipendente con figli a carico apposita dichiarazione di spettanza del diritto al maggior limite con indicazione del codice fiscale dei figli.



Si ricorda che i figli sono fiscalmente a carico se possiedono un reddito complessivo (computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica) non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il predetto limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro.

Rimane fermo che in caso di superamento del limite di 3.000 euro concorre a formare reddito l'intero importo, compresa la quota di valore inferiore al predetto limite.