

Studio Bergonzini Cosetta
di Bergonzini Cosetta
Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)
Tel. 059.225166-225289 – Fax 059.8630258
E-mail: studio.b@studiobergonzini.it
Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropec.it
C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 07/07/2023

Oggetto: pubblicazione legge di conversione del Decreto Lavoro.

Gent.mi clienti,

è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 3 luglio 2023 n. 153, la L. 85/2023 di conversione, con modificazioni, del DL 48/2023 recante “misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” (c.d. Decreto Lavoro).

Si riporta di seguito una sintesi delle principali disposizioni con le relative decorrenze:

Nuove causali per i contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi (articolo 24, commi 1, 1-bis e 1-ter)

La conversione in Legge ha modificato l’art 24 del D.L. 48/2023, pertanto nuovamente modificato l’art. 19 del Decreto Legislativo 81 del 2015 ed anche modificato l’art. 21 del medesimo decreto.

Viene mantenuta la possibilità di stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi senza l'apposizione di causali (c.d. contratto acausale). Vengono, invece, modificate le ragioni giustificatrici, introdotte dal Decreto Dignità, da apporre al contratto in caso di durata superiore a 12 mesi. In particolare, dal 5 maggio 2023, la stipula di contratti di durata superiore a 12 mesi, non oltre 24 mesi, è possibile solamente nelle seguenti ipotesi:

- nei casi previsti dai 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;
- in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024;
- per esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Escluse anche per i rinnovi, come già previsto per le proroghe, l’esigenza delle causali se la durata complessiva del rapporto non supera i 12 mesi.

Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dall’entrata in vigore del Decreto Lavoro, ossia dal 5 maggio 2023.

Precisiamo che rimane invece confermato:

- che le proroghe possibili, nell’arco dei 24 mesi, sono 4;
- fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l’eccezione delle attività stagionali, che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene anche conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti,

nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi venga superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento;

- il rispetto dell'intervallo minimo fra due contratti a termine (c.d. stop and go) di 10 giorni o 20 giorni a seconda che il primo abbia avuto una durata rispettivamente pari o inferiore a 6 mesi oppure superiore a 6 mesi. La sua violazione comporta la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato.

Si segnala infine che, le modifiche di cui sopra, ricadono anche sui contratti di somministrazione a termine e che con riferimento al numero di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato, viene prevista l'esclusione dai limiti quantitativi (attualmente fissati al 20%) dei lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato. In ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori in "ex mobilità", di coloro che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione (non agricola) o di ammortizzatori sociali e dei lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dell'art. 2, nn. 4 e 99), del Reg. UE 651/2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Obblighi informativi (articolo 26)

In vigore dal 5 maggio 2023 alcune semplificazioni in merito agli obblighi di informazione e di pubblicazione, relativi al rapporto di lavoro, che devono essere adempiuti dal datore di lavoro o dal committente in favore dei lavoratori.

Le informazioni di cui al comma 1, art. 4 D.lgs. 104/2022 lettere h), i), l), m), n), o) e r), 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.

Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui sopra, 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.

Precisiamo che in merito alle nuove disposizioni di cui sopra, al fine di semplificare gli adempimenti a carico delle aziende, nei prossimi mesi lo Studio implementerà il proprio sito internet pubblicando i contratti collettivi di tutte le aziende clienti in apposita sezione dedicata. Saranno pertanto adeguate le informative da allegare al contratto di assunzione, le quali conterranno il solo rinvio alla normativa o al contratto collettivo, che sarà consultabile dai dipendenti direttamente sul nostro sito. In attesa delle implementazioni sopra descritte, lo Studio continuerà ad inviare, unitamente al contratto di individuale di lavoro, l'informativa completa di tutte le informazioni obbligatorie previste per legge. Lo Studio provvederà ad informare tutte le aziende clienti non appena disponibile l'apposita sezione sul sito internet.

Contributo assunzione giovani NEET (articolo 27)

Per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani NEET al di sotto dei 30 anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani", viene riconosciuto ai datori di lavoro privati un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi.

Ai fini dell'agevolazione prevista dal Decreto Lavoro, quindi, i soggetti beneficiari devono avere le seguenti caratteristiche:

- età inferiore ai 30 anni alla data dell'assunzione (29 anni e 364 giorni);
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- sono inseriti nel Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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'agevolazione è fruibile nel rispetto di quanto previsto dalla normativa europea in materia di aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati compatibili con il mercato interno e nel rispetto anche della normativa nazionale collegata alle agevolazioni contributive.

Per l'effettiva operatività dell'incentivo occorre attendere la pubblicazione delle indicazioni INPS.

Smart working (articoli 28 bis e 42, comma 3-bis)

Prevista la proroga dal 30 giugno al 30 settembre 2023 della norma della legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, legge n. 197/2022) 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, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Estesa inoltre 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 cuneo fiscale (articolo 39)

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, è aumentata 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, nei limiti di reddito già previsti.

Fringe benefit (articolo 40)

Per il periodo d'imposta 2023, per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, viene incrementato da 258,23 euro a 3.000 euro il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo e delle 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.

Il limite di cui sopra si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro con apposita autocertificazione, allegata alla presente circolare, di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. In assenza di tale dichiarazione l'esenzione rimane nei limiti di € 258,23 annuali.

Assegno di inclusione (articolo 1, commi da 1 a 11)

A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituito l'assegno di inclusione, riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenne o avente almeno 60 anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Incentivo assunzione beneficiari assegno di inclusione (articolo 10)

È stato previsto per i 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, il diritto, per un periodo massimo di 12 mesi, all'esonero dal versamento del 100% 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 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

I 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, hanno diritto per un periodo massimo di 12 mesi e comunque

non oltre la durata del rapporto di lavoro, all'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.

Reddito di cittadinanza (articolo 1, comma 13)

Operativa fino al 31 dicembre 2023 una disciplina transitoria relativa alle modalità e ai tempi di fruizione del reddito e della pensione di cittadinanza e all'applicazione del sistema sanzionatorio penale.

Supporto per la formazione e il lavoro (articolo 1, comma 12)

A decorrere dal 1° settembre 2023 entra in vigore il supporto per la formazione e il lavoro, quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti formativi e di accompagnamento al lavoro, o comunque di politica attiva.

Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 14)

In vigore dal 5 maggio 2023 le modifiche al D.Lgs. 81/2008 dirette al rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni.

Assegno unico e universale (articolo 22)

Con effetto dal 1° giugno 2023, ai genitori vedovi è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.

Bonus lavoratori dipendenti del settore turistico (articolo 39-bis)

Dal 1° giugno al 21 settembre 2023 viene riconosciuta ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con un reddito fino a 40.000 euro, una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta