

Spett.li
Clienti – loro sedi

Como, 12 luglio 2023

CIRCOLARE 3/23: IL DECRETO LAVORO E' LEGGE.

Lo scorso 3 luglio 2023, è stata pubblicata in G.U. la L. 85/2023 di conversione con modifiche del c.d. 'DECRETO LAVORO', D.L. 48 del 4 maggio scorso. Come di consueto, la presente circolare intende fornire una sintesi delle principali novità introdotte.

Assegno di inclusione (artt. 1 -13)

Entra in vigore il 1° gennaio 2024 la disciplina sull'Assegno di inclusione, che sostituisce il reddito di cittadinanza e la pensione di cittadinanza. Per accedere all'assegno, i nuclei familiari devono possedere, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, una serie di requisiti.

Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore a 480 euro annui, è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "Carta di Inclusione".

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 l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi.

In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail) è riconosciuto nella misura del 50%, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

La concessione degli incentivi è subordinata al possesso del Durc ed è ammessa ai sensi e nei limiti previsti del regime "de minimis".

Ai beneficiari dell'assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto, in un'unica soluzione, un beneficio aggiuntivo pari a sei mensilità dell'assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro, nei limiti di 500 euro mensili.

Interventi in materia di sicurezza sul lavoro (art. 14)

E' previsto l'obbligo di nominare il medico competente ogni volta che è richiesto dalla valutazione dei rischi. Lo stesso, in occasione della visita medica preventiva o preassuntiva, è tenuto a richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

Nel settore delle costruzioni, si estendono ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili.

Nell'ambito della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili, è stato aggiunto un altro titolo di studio tra quelli che possono concorrere a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa posti per il coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori: il diploma di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Si prevede che il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, provveda alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni e per le famiglie delle vittime di gravi infortuni (artt. 17 – 18 bis)

Le imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza devono integrare il documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove sono indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, oltre ad ogni altro segno distintivo utile a identificare gli studenti.

Viene rifinanziato il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, incrementandolo, di 5 milioni di euro, per l'anno 2023.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)

Cambia la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Si prevede che, per omissioni non superiori a 10.000 euro, si applichi la sanzione amministrativa da 1,5 a 4 volte l'importo omesso (in precedenza, era prevista una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro). Si stabilisce inoltre che, per le violazioni riferite agli omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali dei periodi dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione debbano essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Disciplina del contratto di lavoro a termine (art. 24)

Modificando l'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, sono state riviste le causali necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, compresi quelli in somministrazione. Ferma restando la possibilità di stipulare un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata superiore ai 12 mesi, ma non superare i 24 mesi:

- per esigenze previste dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

La specificazione delle causali, oltre che in caso di proroga, è necessaria anche in caso di rinnovo.

Si prevede inoltre l'acausalità del rinnovo di un contratto a tempo determinato se il termine complessivo non eccede i 12 mesi. Ai fini del computo dei 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a far data dall'entrata in vigore del decreto lavoro (5 maggio 2023).

Semplificazioni in materia di informazioni (art. 26)

Al fine di semplificare gli adempimenti in capo al datore di lavoro, si prevede che gli obblighi informativi relativi ad alcuni elementi (ad esempio: il periodo di prova, le ferie, gli orari di lavoro..), siano adempiuti anche con la sola indicazione del riferimento normativo e/o del contratto collettivo o aziendale.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)

Al fine di sostenere l'occupazione giovanile è riconosciuto un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi, ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni effettuate tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2023 di giovani, in presenza congiuntamente delle seguenti condizioni:

- alla data di assunzione non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età;
- non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere; non si applica ai rapporti di lavoro domestico; è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ed è riconosciuto nei limiti delle risorse disponibili.

Smart Working (art. 42)

Si proroga 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, nel rispetto degli obblighi informativi e a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La proroga è prevista 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; nonché per i lavoratori dipendenti con fragilità.

Prestazioni occasionali (art. 37)

E' prevista la possibilità di acquistare il Libretto Famiglia anche presso le rivendite di generi di monopolio e, nel caso di utilizzo del Libretto, si prevede che il pagamento del compenso al prestatore occasionale possa essere effettuato anche presso le medesime rivendite.

Taglio del cuneo fiscale (art. 39 bis)

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, aumenta 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.

Per il suddetto periodo, pertanto, lo sconto sui contributi previdenziali è pari al:

- 6% (anziché 2%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 2.692 euro (pari a una retribuzione annua di 35.000 euro);
- 7% (anziché 3%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 1.923 euro (pari a una retribuzione annua di 25.000 euro).

Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)

Si prevede, limitatamente al periodo d'imposta 2023, la non concorrenza a formare il reddito (sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi), entro il limite complessivo di 3.000 euro delle seguenti somme:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati;
- le somme erogate o rimborsate ai suddetti lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per gli altri lavoratori resta fermo il regime generale di esenzione ordinaria secondo il quale non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni ulteriore chiarimento e/o approfondimento dovesse necessitare.

Con i migliori saluti e auguri per una buona estate.

Dott.ssa Alessandra Lazzati