

Labour Alert

4

Decreto Lavoro 2023

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 il Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, in vigore dal 5 maggio 2023, contenente svariate previsioni in tema di contratti di lavoro, incentivi all'assunzione e l'istituzione del nuovo Assegno per l'inclusione, che sostituisce il reddito di cittadinanza.

Di seguito descriviamo le più importanti novità riguardanti i contratti a termine, le agevolazioni per le assunzioni e le misure di riduzione del cuneo contributivo a carico dei dipendenti e gli obblighi informativi per i datori di lavoro.

Incentivo per l'assunzione di giovani

Per le nuove assunzioni, effettuate tra il 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che:

1. non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
2. non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (Neet);
3. siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani"

è riconosciuto ai datori di lavoro privati un incentivo per un periodo di 12 mesi pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani, anche nella sua misura prevista fino al 31 dicembre 2023, e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. In caso di cumulo con altra misura, la misura della nuova agevolazione è ridotta al 20%, per ogni lavoratore Neet assunto.

È necessario presentare un'istanza preventiva all'Inps; la fruizione avviene tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Contratti a tempo determinato

Viene modificato l'impianto delle causali introdotto dal Decreto Dignità, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva.

Si conferma l'acausalità per i primi 12 mesi di rapporto e la durata massima di 24 mesi,

mentre per l'apposizione di un termine superiore a 12 mesi si dovrà fare riferimento alle fattispecie previste dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale stipulate dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e/o dalle Rsa/Rsu, oppure per esigenze sostitutive di altri lavoratori.

In via suppletiva, e solo fino al 30 aprile 2024, in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, le parti contraenti dovranno individuare le ragioni tecniche, organizzative e produttive sottostanti il contratto a tempo determinato.

Nessuna modifica viene introdotta sul numero di proroghe, rinnovi e altri aspetti della normativa in materia.

Riduzione del cuneo fiscale

Per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore già in vigore viene incrementato di 4 punti percentuali.

Pertanto, per le retribuzioni imponibili non eccedenti l'importo mensile di 1.923 euro, l'esonero contributivo sarà del 7%, mentre per le retribuzioni non eccedenti i 2.692 euro sarà del 6%.

Fringe benefit

Esclusivamente per i lavoratori con figli fiscalmente a carico, anche per il periodo d'imposta 2023 viene innalzata a 3.000 euro la soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit, includendovi le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Si ricorda che si considerano fiscalmente a carico i figli che possiedono un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni.

Obblighi informativi

Vengono semplificati gli oneri informativi, a cui il datore di lavoro è tenuto in fase di assunzione, che erano stati introdotti dal Decreto Trasparenza (D. Lgs. 104/2022), prevedendo che per determinati elementi è sufficiente la sola indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

Si tratta delle informazioni riguardanti:

- durata del periodo di prova;
- diritto alla formazione;
- durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- procedura, forma e termini del periodo di preavviso;
- retribuzione, compresi l'importo iniziale e gli elementi costitutivi;
- orario di lavoro per organizzazioni ad orario prevedibile ma anche per quelle tipologie caratterizzate da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili;
- enti e 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.

Per assolvere l'informativa il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione dei propri dipendenti, anche tramite pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali, applicabili al rapporto di lavoro.

In tema di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, si prevede che l'obbligo informativo ai lavoratori scatti solo se si tratta di strumenti integralmente automatizzati.

Prestazioni occasionali nel settore turistico termale

L'importo massimo di compenso erogabile ai prestatori occasionali è elevato a 15.000 euro per le aziende che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Per gli stessi datori di lavoro è consentito il ricorso al contratto di prestazione occasionale, se hanno alle proprie dipendenze non più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Contratto di espansione

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 con accesso allo scivolo pensionistico 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 allo scivolo pensionistico, previsti nell'originario contratto di espansione.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali

Il Decreto Lavoro ridimensiona le sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali nei casi in cui l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, per cui era prevista una sanzione da 10.000 a 50.000 euro.

Ora la sanzione amministrativa è determinata in misura proporzionale, da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

8 maggio 2023



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu