

**CIRCOLARE INFORMATIVA del 5 maggio 2023**

**Decreto Legge n.48 del 4/5/2023: c.d. Decreto Lavoro**

Sulla G.U. 103 del 4/5/2023 è stato pubblicato il D.L.48/2023, c.d. Decreto Lavoro, in vigore da oggi 5 maggio 2023. Di seguito in sintesi le novità.

**Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti** – Per il periodo dal 1/7/2023 al 31/12/2023 l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti viene aumentato di 4 punti:

	Retribuzione fino a € 1.923 mensili (con rateo 13ma)	Retribuzione fino a € 2.692 mensili (con rateo 13ma)
dal 1/1/2023 al 30/6/2023	3%	2%
dal 1/7/2023 al 31/12/2023	7%	6%

**Welfare aziendale** – Solo per l'anno 2023 il limite di esenzione fiscale e contributiva dei benefit (beni e servizi ceduti ai dipendenti ai sensi dell'art.51 comma 3 TUIR) è elevato a € 3.000 per i dipendenti con figli (compresi quelli nati fuori dal matrimonio, riconosciuti, adottati/affidati) che siano fiscalmente a carico\*. Pertanto, ad oggi per l'anno 2023 la situazione dei benefit è la seguente:

anno 2023	Benefit art.51 c.3 TUIR (beni e servizi, rimborso utenze domestiche)	Buoni carburante
dipendenti <u>con figli fiscalmente a carico*</u>	€ 3.000,00	€ 200,00 (solo esenti Irpef)
dipendenti senza figli fiscalmente a carico	€ 258,23	€ 200,00 (solo esenti Irpef)

Le aziende dovranno informare le RSU (ove presenti) della concessione di benefit con esenzione differenziata di cui sopra.

\* si intendono fiscalmente a carico i figli che nell'anno possiedono redditi lordi propri non superiori a: € 4.000,00 se di età fino a 24 anni; € 2.840,51 se figli di età maggiore di 24 anni.

**Modifiche al Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro D.Lgs.81/2018** – Vengono apportate alcune modifiche alla normativa sulla sicurezza del lavoro. Non essendo la materia in questione di competenza del ns. Studio, riportiamo solo alcune delle modifiche principali, rimandando per il dettaglio ai Vs. consulenti in materia. Medico competente – 1) la nomina diventa obbligatoria non solo nei casi previsti dalla legge ma anche quando lo preveda la valutazione dei rischi; 2) in occasione della visita pre-assuntiva, il medico dovrà chiedere al lavoratore copia della cartella clinica redatta dal medico competente che lo preceduto; 3) in caso di assenza, il medico competente dovrà comunicare alle aziende assistite il nome del sostituto.

**Datore di lavoro** – assicura il monitoraggio degli accordi in materia di formazione e delle attività formative in generale

**Sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali dei lavoratori dipendenti** – Viene modificata la sanzione in caso di mancato versamento delle ritenute previdenziali dei lavoratori dipendenti; il nuovo regime sanzionatorio è il seguente:

- 1) mancato versamento di ritenute previdenziali per importo superiore a € 10.000 annui: reclusione fino a tre anni e multa fino a euro 1.032;
- 2) mancato versamento di ritenute previdenziali per importo fino a € 10.000 annui: si applica la sanzione amministrativa pecuniaria ~~da euro 10.000 a euro 50.000~~ da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Ricordiamo comunque che il datore di lavoro non è punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Per le violazioni riferite a periodi dal 1/1/2023, la notifica della violazione potrà essere fatta entro il secondo anno successivo.

**Modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato** – Vengono sostituite le causali necessarie per prorogare i contratti a tempo determinato oltre i 12 mesi; le nuove causali sono:

- 1) casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art.51 (*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 NdR*);
- 2) in assenza di previsioni dei contratti collettivi, e comunque non oltre il 30/4/2024, esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti (*datore di lavoro e lavoratore NdR*);
- 3) sostituzione di altri lavoratori.

La disciplina della durata massima dei contratti a termine e delle causali non si applica “*ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa*”.

**Modifiche al c.d. Decreto Trasparenza in materia di obblighi informativi nei contratti di lavoro** – Viene previsto che nei contratti di lavoro i seguenti elementi obbligatori:

- periodo di prova;
- diritto alla formazione;
- ferie e congedi retribuiti;
- durata e modalità del preavviso;
- retribuzione iniziale, modalità e periodicità del pagamento;
- orario di lavoro e lavoro straordinario (ivi incluse informazioni sull'orario non prevedibile);
- enti che ricevono i contributi;

possono essere comunicati semplicemente facendo riferimento alla normativa o al contratto collettivo che li disciplina.

Pertanto, i datori di lavoro sono obbligati a mettere a disposizione dei lavoratori (o consegnare), anche in formato elettronico, copia dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicati

Viene inoltre modificato l'obbligo di informare i lavoratori dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; l'obbligo è ora previsto solo se questi sistemi sono INTEGRALMENTE automatizzati. Ricordiamo che la norma si riferisce a sistemi “*deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*”.

Viene anche previsto che tali obblighi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

**Incentivo all'occupazione giovanile** – Per le assunzioni effettuate dal 1/6/2023 al 31/12/2023 di giovani:

- con contratto a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante;
- che alla data di assunzione non abbiano compiuto i 30 anni;
- che non lavorano e non studiano (c.d. NEET);
- che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani;

viene previsto uno sgravio pari al 60% della retribuzione mensile lorda per 12 mesi.

L'agevolazione è cumulabile con altri incentivi, ma in questo caso lo sgravio è ridotto al 20%.

L'incentivo non si applica al lavoro domestico.

Per l'applicazione, occorrerà attendere le istruzioni dell'INPS.

**Modifica al Codice del Terzo Settore** – Viene parzialmente modificato l'art.16 del D.Lgs.117/2017 – Codice del Terzo Settore – che prevede che in ogni ente la differenza retributiva tra i lavoratori non può essere superiore al rapporto 1/8 della retribuzione annua lorda. Viene previsto che si può eccepire alla norma in caso di “*comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere b) - interventi e prestazioni sanitarie -, g) - formazione universitaria e post-universitaria - o h) - ricerca scientifica di particolare interesse sociale*”.

**Ulteriori variazioni in materia di Prestazioni Occasionali (c.d. Voucher)** – Per i datori di lavoro che operano nei settori congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi divertimento, il limite di utilizzo annuo dei voucher, tra tutti i prestatori di lavoro utilizzati, viene portato a € 15.000,00. Inoltre, questi datori di lavoro possono utilizzare i voucher anche se hanno più di 10 e fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato.

Con questa modifica, i datori di lavoro che NON possono utilizzare i voucher sono:

*“E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:*

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato*
- b) da parte delle imprese del settore agricolo;*
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;*
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi”.*

**Assegno di inclusione** – Dal 1° gennaio 2024 cesserà di esistere il Reddito di Cittadinanza, che verrà sostituito con l'Assegno di inclusione.