

## A TUTTI I CLIENTI LORO SEDI

**Circolare n. 1/2023 del 15 maggio 2023**

### **DECRETO LAVORO – PRINCIPALI NOVITA'**

#### **1 PREMESSA**

Con il DL 4.5.2023 n. 48, pubblicato sulla *G.U.* 4.5.2023 n. 103, sono state previste numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali (c.d. decreto "Lavoro").

Il DL 48/2023 è entrato in vigore il 5.5.2023, giorno successivo alla sua pubblicazione.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 48/2023.

Il DL 48/2023 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

#### **2 FRINGE BENEFIT PERIODO D'IMPOSTA 2023 - INNALZAMENTO DELLA SOGLIA A 3.000,00 EURO - CONDIZIONI**

L'art. 40 del DL 48/2023 incrementa, per il 2023, la soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* a 3.000,00 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per gli altri dipendenti, resta ferma la soglia di 258,23 euro prevista dall'art. 51 co. 3 del TUIR.

##### **2.1 FIGLI FISCALMENTE A CARICO**

I figli sono considerati fiscalmente a carico, ai sensi dell'art. 12 co. 2 del TUIR:

se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a 4.000,00 euro;

se superano i 24 anni di età e se hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

##### **2.2 ESTENSIONE ALLE UTENZE DOMESTICHE**

Rientrano nella soglia di 3.000,00 euro anche le somme erogate o rimborsate ai suddetti dipendenti dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative:

al servizio idrico integrato;

all'energia elettrica;

al gas naturale.

##### **2.3 DICHIARAZIONE AL DATORE DI LAVORO**

Il dipendente deve dichiarare al datore di lavoro il diritto di avvalersi della maggiore soglia, indicando i codici fiscali dei figli a carico.

### **3 INCREMENTO DELL'ESONERO DELLA QUOTA CONTRIBUTIVA IVS A CARICO DEL DIPENDENTE**

L'art. 39 del DL 48/2023 prevede un incremento di 4 punti percentuali dell'esonero della quota contributiva IVS a carico dei lavoratori dipendenti previsto dall'art. 1 co. 281 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

L'incremento trova applicazione per i periodi di paga dall'1.7.2023 al 31.12.2023.

#### **Misura**

Per il periodo compreso tra luglio e dicembre 2023, l'esonero della quota IVS a carico dei lavoratori sarà quindi pari al:

7%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro;

6%, a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro.

### **4 SOSTITUZIONE DELLE CAUSALI PREVISTE PER I CONTRATTI A TERMINE**

L'art. 24 del DL 48/2023 modifica l'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 in materia di causali che:  
giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato, se di durata superiore a 12 mesi;  
consentono un rinnovo o una proroga, se è tale da portare il rapporto oltre il limite di un anno.

In particolare, le precedenti causali sono state sostituite dalle seguenti:

nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso DLgs. 81/2015;

in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda e comunque entro il 30.4.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

in sostituzione di altri lavoratori.

#### **Eccezioni**

La norma in esame esclude dall'applicazione del sistema delle causali i contratti stipulati dalle Pubbliche amministrazioni, dalle Università private, da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, 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, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima del 14.7.2018, data di entrata in vigore del DL 12.7.2018 n. 87 (c.d. "decreto dignità").

### **5 SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI DEL DATORE DI LAVORO**

L'art. 26 del DL 48/2023, nel modificare gli artt. 1 e 1-bis del DLgs. 26.5.97 n. 152, prevede alcune semplificazioni in materia di obblighi informativi del datore di lavoro, con modifica, in parte, di quanto disposto dal DLgs. 27.6.2022 n. 104 (c.d. decreto "Trasparenza").

Le novità introdotte riguardano:

la possibilità di comunicare al lavoratore le informazioni di cui all'art. 1 co. 1 lett. h), i), l), m), n), o), p) e r) del DLgs. 152/97 mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie; in tal modo il relativo onere si ritiene assolto;

la consegna o comunque la messa a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro;

l'obbligo del datore di lavoro o del committente pubblico e privato di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio quando tali sistemi siano integralmente automatizzati (resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della L. 20.5.70 n. 300);

l'esplicitazione per cui gli obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

## **6 NOVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

L'art. 14 del DL 48/2023 interviene in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, apportando diverse modifiche al DLgs. 81/2008, con particolare riferimento alla:

figura del medico competente;

estensione delle misure applicate nei cantieri mobili e temporanei;

verifica e utilizzo delle attrezzature di lavoro;

formazione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e del datore di lavoro.

### **6.1 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL MEDICO COMPETENTE**

Si richiede al datore di lavoro di nominare il medico competente non solo nei casi già previsti dalla normativa in materia di sicurezza, ma anche laddove la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Invece, si richiede al medico competente:

in occasione delle visite di assunzione, di richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, e di tenerne conto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità;

in caso di grave impedimento, che ne precluda temporaneamente gli adempimenti, che comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso degli idonei requisiti.

### **6.2 ULTERIORE APPLICAZIONE DELLE MISURE PER I CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI**

Con riferimento all'utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione regolato in termini generali dal Titolo III del DLgs. 81/2008, il provvedimento in esame estende a determinate categorie di soggetti (per lo più ai lavoratori autonomi) l'utilizzo di idonee opere provvisorie conformi a quelle già previste nel titolo IV in materia di cantieri temporanei o mobili.

### **6.3 VERIFICA E UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO**

Viene modificato l'art. 71 del DLgs. 81/2008, estendendo ai privati la titolarità della funzione della "verifica periodica successiva" sulle attrezzature di lavoro. In sintesi, si stabilisce che i soggetti abilitati a ricoprire il ruolo di incaricato di servizio pubblico rispondano agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività da loro svolte.

Nel contempo, il provvedimento in esame modifica l'art. 72 del DLgs. 81/2008, stabilendo che chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore, acquisisca e

conservi agli atti una autodichiarazione dell'utilizzatore che attesti l'avvenuta formazione e l'addestramento specifico per l'utilizzo, effettuati ai sensi di legge.

#### **6.4 CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI**

Viene integrato l'art. 37 co. 2 del DLgs. 81/2008 al fine di garantire il monitoraggio sull'applicazione di quanto previsto dagli accordi in materia di formazione, nonché il controllo in merito al corretto svolgimento dell'attività formativa e al rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione sia da parte dei lavoratori destinatari della stessa.

#### **6.5 NOVITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL DATORE DI LAVORO**

Si interviene con riferimento alla formazione del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, modificando gli artt. 73 e 87 del DLgs. 81/2008.

In sintesi, si obbliga il datore di lavoro di effettuare la propria formazione e il proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature professionali in modo idoneo e sicuro.

In caso di mancato adempimento del citato obbligo formativo da parte del datore di lavoro e del dirigente, si prevede l'applicazione della pena dell'arresto da 3 a 6 mesi o di una ammenda di importo variabile da 2.500,00 a 6.400,00 euro.

### **7 MODIFICA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI**

Per effetto dell'art. 23 del DL 48/2023 viene modificata la disciplina delle sanzioni amministrative pecuniarie in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali di cui all'art. 2 co. 1-*bis* del DL 463/83 (conv. L. 638/83), al fine di mitigare l'importo della sanzione da irrogare in ipotesi di omissione di importo fino a 10.000,00 euro annui, qualora siano decorsi tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

In tal caso, infatti, la sanzione da 10.000,00 a 50.000,00 euro precedentemente prevista viene sostituita da una sanzione da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

In relazione al termine per la contestazione delle sanzioni amministrative, l'art. 23 co. 2 del DL 48/2023 stabilisce che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dall'1.1.2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, derogando all'art. 14 della L. 689/81 (in base al quale la violazione deve essere contestata immediatamente, ove possibile, oppure notificata ai soggetti interessati entro 90 giorni dall'accertamento).

### **8 ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMAL**

L'art. 37 del DL 48/2023 modifica l'art. 54-*bis* co. 1 lett. b) del DL 50/2017 in materia di contratto di prestazione occasionale (Cpo) disponendo, per i soggetti operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, un aumento da 10.000,00 a 15.000,00 euro del limite economico di compensi che ogni utilizzatore operante nei predetti settori può erogare nei confronti della totalità dei prestatori.

La norma, inoltre, modifica la soglia occupazionale massima per ricorrere al Cpo di cui all'art. 54-bis co. 14 lett. a), che dispone il divieto di ricorrere a tale istituto per gli utilizzatori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, stabilendo che possono ricorrervi gli utilizzatori operanti nei predetti settori che hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

## 9 INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'art. 27 del DL 48/2023 riconosce ai datori di lavoro privati un incentivo in caso di nuove assunzioni, effettuate a decorrere dall'1.6.2023 e fino al 31.12.2023, di giovani che si trovano nelle seguenti condizioni:

- alla data dell'assunzione non devono aver compiuto 30 anni di età;
- non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

### 9.1 CONTRATTI AGEVOLABILI

L'incentivo spetta per le assunzioni con:

- contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

### 9.2 MISURA E DURATA

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali (ridotto al 20% in caso di cumulo con altra misura), per una durata di 12 mesi.

### 9.3 FRUIZIONE

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro, dietro presentazione di domanda all'INPS, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

### 9.4 ALTRI REQUISITI

Il diritto a fruire degli incentivi alle assunzioni è generalmente subordinato all'adempimento degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme che tutelano le condizioni di lavoro, al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali – laddove sottoscritti - all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione. Inoltre l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto per i 12 mesi successivi.

### 9.4 CUMULABILITÀ

L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto per l'occupazione giovanile stabile (di cui all'art. 1 co. 297 della L. 29.12.2022 n. 197);
- 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.



## 10 INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 28 del DL 48/2023 istituisce un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 12.3.99 n. 68 tra l'1.8.2022 e il 31.12.2023, in favore di:

- enti del Terzo settore di cui all'art. 4 del DLgs. 3.7.2017 n. 117;
- organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di migrazione nel RUNTS di cui all'art. 54 del DLgs. 117/2017;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui al DLgs. 4.12.97 n. 460 (ONLUS), iscritte nella relativa anagrafe.

L'assunzione deve avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

### **Modalità di riconoscimento**

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, dovranno essere definite:

- le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande;
- le procedure di controllo.

## 11 INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

L'art. 10 del DL 48/2023 prevede incentivi in caso di assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione, in favore di:

- datori di lavoro;
- agenzie per il lavoro;
- enti del terzo settore.

Ai sensi dell'art. 12 co. 10 del DL 48/2023, le disposizioni di cui all'art. 10 si applicano anche al supporto per la formazione e il lavoro.

### 11.1 DATORI DI LAVORO

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 un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto un esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico (nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) e per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi (inclusi i periodi di esonero fruiti in caso di assunzione con contratto a tempo determinato).

L'esonero non riguarda i premi INAIL.

### **Condizioni**

Il datore di lavoro deve:

inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL;

essere in regola con gli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 27.12.2006 n. 296;

essere in regola con gli obblighi di assunzione di lavoratori disabili, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla L. 12.3.99 n. 68;

rispettare la normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Inoltre, il datore non può licenziare il beneficiario nei 24 mesi successivi all'assunzione (pena la restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili ex art. 116 co. 8 lett. a) della L. 23.12.2000 n. 388), salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

### **Compatibilità**

Le agevolazioni sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite per l'assunzione di:

- giovani *under 36*;
- donne svantaggiate;
- disabili.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento necessario.

**F2S E ASSOCIATI S.T.P. A R.L.**

(Area Lavoro)

*Il presente documento non costituisce parere professionale, ma ha solo scopo informativo.*