

CIRCOLARE 02/2023

MAGGIO 2023

OGGETTO: DECRETO LEGGE N.48/2023 (DECRETO LAVORO)

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”. Le disposizioni sono entrate in vigore il 5 maggio 2023.

Riepiloghiamo, di seguito, le principali disposizioni relative al lavoro e all'amministrazione del personale.

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe, ovvero in caso di rinnovi, a prescindere dalla durata.

Ora le causali di utilizzo consistono:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

Viene poi introdotto un nuovo comma 5-*bis*, articolo 19, D.Lgs. 81/2015, dove si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali e alla durata massima del singolo contratto non si applichino:

- ai contratti stipulati dalle P.A.;
- 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; ad essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/1997).

In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-*bis*, che le informazioni di cui al comma 1, dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:

- durata della prova (lettera h);
- obblighi informativi (lettera i);
- congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l);
- preavviso (lettera m);
- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);

- programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o);

- organizzazione orario imprevedibile (lettera p);

- enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r);

possano 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.

Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di 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.

Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e salvo che non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. In particolare è previsto un nuovo esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, che porterà la riduzione complessiva ai seguenti livelli:

- **6% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;**

- **7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.**

In entrambi i casi, la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile.

Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

Nel settore turistico e termale vengono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali : per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.

Incentivi all'occupazione giovanile (UNDER 30 – NEET)

Ai datori di lavoro privati è riconosciuto un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, di giovani che:

a) non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;

b) non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);

c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”;

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio giovani under 36, e con gli altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. 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.

Si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura.

I collaboratori dello Studio restano a disposizione per qualsiasi chiarimento.