

Bozza Decreto Lavoro 01/05/2023 – Principali novità in materia previdenziale e di lavoro

Sommario

SINTESI.....	1
PRINCIPALI NOVITÀ	1
CONTRATTI A TERMINE, NOVITÀ RIGUARDO ALLE CAUSALI FINO A 24 MESI	1
ASSEGNO UNICO UNIVERSALE.....	2
RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE	2
FRINGE BENEFIT.....	2
ASSUNZIONE BENEFICIARI DI ASSEGNO PER L'INCLUSIONE	2
ASSUNZIONE DI GIOVANI NEL SECONDO SEMESTRE 2023.....	3
SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE (D.LGS. N. 104/2022)	3

Sintesi

Nel corso del Consiglio dei Ministri del 1° maggio 2023 è stata approvata la bozza del decreto Lavoro. Il testo del provvedimento è ora atteso in Gazzetta Ufficiale.

Le novità, per quanto riguarda le aziende, sono numerose e spaziano dalla modifica delle causali nel contratto a termine oltre i primi 12 mesi di acausalità, agli ulteriori benefici di natura contributiva per l'assunzione di giovani e soggetti svantaggiati.

Tra le novità si segnala anche l'auspicata semplificazione sull'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. n. 104/2022 e l'innalzamento del limite di esenzione di beni e servizi dagli attuali 258,23 annui a 3.000 euro per il 2023 ma solo per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Di seguito riepiloghiamo le misure che intervengono sull'operatività quotidiana di aziende, professionisti e uffici del personale, ricordiamo sin d'ora che le stesse potrebbero subire variazioni in sede di approvazione/conversione.

Principali novità

Contratti a termine, novità riguardo alle causali fino a 24 mesi

La novità maggiormente attesa è quella che riguarda la disciplina del contratto di lavoro a termine.

In particolare, si interviene sulle causali introdotte dal decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2018) che ha previsto per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, nonché per le proroghe che "spingano" il rapporto oltre i 12 mesi e i rinnovi (indipendentemente dalla durata del rapporto), l'apposizione di causali stringenti, quali la sussistenza di condizioni straordinarie, imprevedibili o comunque eccezionali rispetto all'organizzazione produttiva.

Fermo restando l'attuale impianto della **acausalità per i primi 12 mesi del rapporto**, con il decreto Lavoro viene modificato l'impianto relativo alle casuali che giustificano l'apposizione di un **termine** superiore, comunque **non eccedente i 24 mesi**.

Viene, infatti, **previsto che l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi**:

- è **disciplinato dalla contrattazione collettiva** ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU);
- in **assenza di regolamentazione** da parte della contrattazione collettiva, le ragioni tecniche, organizzative e produttive potranno essere individuate (e riportate nel contratto) dalle parti contraenti, ovvero datore di lavoro e lavoratore, ma **solo fino al 31 dicembre 2024**.

Da ultimo resta confermata la **causale sostitutiva**: l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi potrà avvenire per sostituire altri lavoratori.

Assegno unico universale

Viene previsto che la specifica maggiorazione dell'assegno unico universale, prevista per i nuclei in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, spetta anche per i minori appartenenti a nuclei ove al momento della presentazione della domanda, è **presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto**.

La maggiorazione, pertanto, viene riconosciuta per ciascun figlio minore anche per quelle situazioni in cui l'unico genitore presente sia titolare di reddito da lavoro e l'altro risulti deceduto.

Riduzione del cuneo fiscale

La riduzione dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti opera sugli stipendi che vanno **dal 1° luglio al 30 novembre 2023** e va ad aggiungersi alla precedente riduzione, pertanto, il taglio è elevato da **2 a 6 punti per i redditi fino a 35.000 euro** e da **3 a 7 punti per i redditi che non superano i 25 mila euro**.

Fringe benefit

In continuità con il 2022, ma limitato ai **solli lavoratori dipendenti con figli a carico**, viene innalzato il limite di esenzione di beni e servizi **da 258,23 a 3.000 euro per il solo anno 2023**.

Nel nuovo limite di 3.000 euro per il 2023 rientrano anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Assunzione beneficiari di Assegno per l'inclusione

L'Assegno per l'inclusione è la **nuova misura assistenziale** che di fatto va a sostituire **dal 1° gennaio 2024** l'attuale reddito di cittadinanza.

Viene previsto per i datori di lavoro privati che **assumono i beneficiari dell'Assegno per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato il diritto, per un periodo massimo di 12 mesi, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** e dei lavoratori, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno per l'inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato

delle sanzioni civili a meno che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo (si ritiene soggettivo).

L'esonero spetta anche in caso di **trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi**, inclusi i periodi di esonero già fruiti da parte dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno per l'inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale (i quali hanno diritto per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, all'esonero dal versamento del 50% per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile).

Condizioni per fruire del beneficio sono:

- il rispetto della normativa in materia di **DURC** e degli obblighi del collocamento obbligatorio l. n. 68/1999
- in analogie con le altre misure agevolate introdotte dalla legge di Bilancio 2023, le agevolazioni sono concesse nel rispetto della normativa europea in tema di aiuti di Stato e le stesse sono cumulabili con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici di cui all'art. 1, commi 297 e 298, della legge di Bilancio 2023

Assunzione di giovani nel secondo semestre 2023

Viene previsto, per un periodo di **12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda** imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuano, tra il **1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023**, assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, e con contratto di **apprendistato professionalizzante** o di mestiere (no per i rapporti di lavoro domestico) di giovani che:

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

L'incentivo previsto è cumulabile con quello previsto per gli under 30 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

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.

L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Semplificazione degli obblighi di informazione (D.Lgs. n. 104/2022)

Altra novità tanto attesa è quella che prevede delle semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito alle condizioni applicabili al contratto e al rapporto di lavoro dopo le modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 come modificato e integrato dal **decreto Trasparenza** (D.Lgs. n. 104/2022).

In particolare, viene previsto che l'onere informativo relativo alle seguenti informazioni può ritenersi adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo e/o della contrattazione collettiva, anche aziendale:

- durata del periodo di prova;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile
- le informazioni, qualora il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso

Infine, viene previsto, sempre in un'ottica di **semplificazione**, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche **mediante pubblicazione sul sito web**, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali **regolamenti aziendali** applicabili al rapporto di lavoro.

Lo studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento

Prato 03/05/2023

Studio Messeri Massai