

A TUTTI I CLIENTI

Alla cortese attenzione del Responsabile

CIRCOLARE N. 7/2023

Oggetto: Decreto Lavoro

Gentile cliente,

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 04 maggio 2023 il decreto legge approvato dal Governo lo scorso 01 maggio, contenente "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*". Si tratta del D.L. n.48 del 04 maggio 2023, le cui disposizioni sono in vigore dal 05 maggio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si precisa che molte delle previsioni saranno applicabili esclusivamente a seguito di pubblicazione di circolari e messaggi esplicativi da parte degli enti di riferimento.

Il testo definitivo del provvedimento contiene tra l'altro:

- **l'ISTITUZIONE DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE**, nuovo strumento di sostegno economico alle famiglie con ISEE fino a 9.360,00 euro - maggiorato in caso di presenza di minorenni e/o componenti "fragili" (minori, disabili, over 60) - che da gennaio 2024 andrà a sostituire il reddito di cittadinanza;
- la previsione di **INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE ASSUMERANNO I BENEFICIARI DELL'ASSEGNO DI INCLUSIONE** con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato – sia a tempo pieno che a tempo parziale. L'incentivo riconosciuto si sostanzia in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. La percentuale e la durata dell'esonero varia in base al contratto di lavoro stipulato:
 - 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 12 mesi (contratto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, o contratto di apprendistato);
 - 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 12 mesi (contratto a tempo determinato o stagionale, sia a tempo pieno che a tempo parziale);
- la **MODIFICA DELLA DISCIPLINA DELLE CAUSALI** che giustificano il ricorso al **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**; nello specifico, ferma restando la possibilità di stipulare contratti acausali di durata non superiore a 12 mesi, l'individuazione delle condizioni legittimanti l'apposizione del termine nel caso di contratti superiori a 12 mesi e non eccedenti i 24 o in caso di proroga oltre i 12 mesi o di rinnovo (indipendentemente dalla durata) è, ora, rimessa
 - ai contratti collettivi;
 - in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi e fino al 30 aprile 2024, alle parti individuali per soddisfare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

È, comunque, sempre possibile sottoscrivere contratti a tempo determinato per la sostituzione di altri lavoratori.

- l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti; nello specifico è previsto un ulteriore taglio del 4 % al **CUNEO FISCALE**, per il periodo di paga dal 01 luglio al 31 dicembre 2023;
- limitatamente al periodo di imposta 2023, l'innalzamento a 3.000,00 euro della soglia dei **FRINGE BENEFITS** esenti IRPEF (comprensivi delle somme erogate per pagamento delle utenze domestiche) per i soli lavoratori dipendenti con figli che possiedano un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro (per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000,00 euro). Tale norma trova applicazione solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. Si precisa che quanto sopra descritto non comporta un obbligo in capo ai datori di lavoro; le aziende non sono assolutamente tenute ad erogare beni e servizi, incluso il rimborso utenze. Si tratta unicamente di un'opportunità da valutare, atteso che trattasi di importi non gravati da contributi e ritenute, sempre nel rispetto dei limiti di legge. Si precisa, altresì, che, così come sempre avviene in caso di retribuzione in natura, anche l'eventuale corresponsione dei suddetti benefit dovrà essere segnalata allo scrivente Studio, al fine di una corretta gestione nel prospetto paga;
- al fine di sostenere l'**OCCUPAZIONE GIOVANILE**, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, 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 01 giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:
 - che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
 - che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
 - che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani;
- la modifica delle **SANZIONI AMMINISTRATIVE** in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali che potranno essere rimodulate non più «da euro 10.000,00 a euro 50.000,00», ma «da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso»;
- la semplificazione in materia di **INFORMAZIONI** e di **OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO**; nello specifico le informazioni relative al periodo di prova, alla formazione, alle ferie e ai congedi retribuiti, al preavviso, al trattamento economico, all'orario di lavoro e alle condizioni della sua eventuale variabilità, nonché agli enti previdenziali e assicurativi, possono essere fornite al dipendente mediante la sola indicazione del relativo riferimento normativo o della contrattazione collettiva. È previsto, inoltre, che i datori di lavoro consegnino o mettano a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi e i regolamenti aziendali (se esistenti) applicati al rapporto di lavoro.

Restiamo a Vs. disposizione per qualsiasi chiarimento.

PBK srl

Milano, lì 8 maggio 2023