



DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: info@studiopirinu.it P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Circolare n. 9 del 8/05/2023

OGGETTO: Il “Decreto Lavoro” – Le principali novità per aziende e professionisti.

Con il Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 148, c.d. “Decreto Lavoro”, entrato in vigore il 5 maggio 2023, l’esecutivo ha voluto introdurre misure urgenti in materia di inclusione sociale e accesso all’occupazione.

L’esame che segue è sinteticamente preordinato ad elencare le principali novità per i datori di lavoro.

ASSEGNO DI INCLUSIONE Artt. da 1 a 13.

È istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l’Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. La misura sostituisce quella che fino a oggi era chiamata “Reddito di Cittadinanza”. Lo scopo principale della novella normativa è quello di incoraggiare il lavoro degli “occupabili” nel rispetto degli interventi a favore delle fasce deboli (pensionati e disabili in particolare) che, come nella precedente versione della misura, rimangono assolutamente garantiti.

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, per un periodo massimo di dodici mesi, l’esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, 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 di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all’assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell’incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. L’esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti.

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell’Assegno di inclusione **con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale**, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l’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’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L’incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l’offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

MODIFICHE AL TESTO UNICO IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008) Artt. 14 e 15.

È previsto che il medico competente in occasione delle visite di assunzione richieda al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro perché possa tener conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità. Si precisa, inoltre, che il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari provveda alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.

Vengono rafforzate le attività di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro e di evasione contributiva e assicurativa. Infatti, al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Queste informazioni sono altresì rese disponibili alla Guardia di finanza per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.

FONDO NUOVE COMPETENZE Art. 19.

Il Fondo nuove competenze - **che tende a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica** - è incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus. Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 11-ter, comma 2, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215.

MODIFICHE ALLE SANZIONI IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI Art. 23.

Fino alla data di entrata in vigore del decreto legge che stiamo commentando, in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, qualora l'importo delle stesse su base annua non eccedesse i 10.000 euro, era prevista una sanzione da 10 a 50.000 euro. L'INPS applicava nel caso di specie il minimo edittale pari a 10.000 euro, salvo le omissioni riguardassero periodi ante 2016. In quest'ultimo caso l'Ente applicava la sanzione di 5.000 euro. A titolo esemplificativo una omissione di 100 euro poteva costare 100 volte tanto. Si prevede, ora, una sanzione pari ad un importo compreso tra una volta e mezza e quattro volte la somma omessa. A quest'ultimo proposito la relazione tecnica alla bozza del provvedimento equipara la sanzione a quella penale (cfr. D.Lgs. 8/2016) con la conseguenza che potrebbe applicarsi il principio di retroattività *in mitius* con possibili effetti favorevoli anche nei giudizi pendenti di fronte al giudice.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE Art. 24.

Le novità riguardano le ipotesi che consentono di rinnovare un contratto a termine, oppure prorogarlo oltre la durata massima complessiva di 12 mesi, in presenza di tre diverse condizioni. La prima è quella in cui l'assunzione ricada in uno di quei casi previsti da un accordo collettivo di primo o secondo livello. La seconda responsabilizza la contrattazione collettiva - in sede di rinnovo - ad individuare le causali e, in mancanza, saranno le parti stesse (datore e dipendente) ad individuare fino al 30 aprile 2024 le esigenze di natura tecnica, produttiva ed organizzativa che consentirebbero la prosecuzione a termine del rapporto o il suo rinnovo. La terza ipotesi è quella in cui il datore di lavoro abbia necessità di sostituire altri lavoratori.

MODIFICHE AGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO Art. 26

Si precisa che una parte delle informazioni da comunicare al lavoratore nel contratto di assunzione, così come previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152, possono essere rese note allo stesso, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE Art. 27.

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 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

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

Tale incentivo è cumulabile con altre misure come, ad esempio, quella dello sgravio quadriennale (se l'assunzione avviene in talune zone e fra queste la Sardegna) previsto per l'assunzione di giovani under 36 mai occupati con contratto a tempo indeterminato. Ovviamente il giovane non deve aver compiuto - nel caso di specie - i 30 anni. In caso di cumulo con questa misura l'agevolazione è riconosciuta nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto. La cumulabilità è prevista anche nel caso di assunzione in contratto di apprendistato professionalizzante. Non è chiaro se anche in quest'ultima ipotesi la misura del beneficio passerà dal 60 al 20%.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per fruirne è trasmessa attraverso apposita procedura telematica all'INPS.

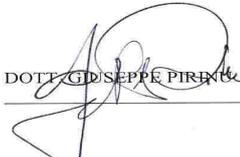
MISURE FISCALI AGEVOLATE PER IL WELFARE AZIENDALE – ESENZIONI CONTRIBUTIVE ASSICURATIVE E FISCALI PER IL 2023 Art. 40.

Limitatamente al periodo d'imposta 2023 non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, fiscalmente a carico, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. L'agevolazione si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di averne diritto indicando il codice fiscale dei figli.

L'esposizione delle novità, come detto in premessa, rappresenta una sintesi dedotta dal mero disposto normativo e, peraltro, non è corroborata dai necessari chiarimenti ministeriali e di prassi. Ci riserviamo, pertanto, di tornare su ogni singolo argomento nel momento in cui arriveranno i necessari ed urgenti predetti approfondimenti.

Rimaniamo naturalmente a disposizione per ogni eventuale e possibile chiarimento dovesse rendersi necessario in ordine al contenuto della presente.

L'occasione, come sempre, è gradita per salutarvi cordialmente.


DOTT. GIUSEPPE PIROTTA