

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA 14.07.2023

Convertito in Legge n.85 del 03.07.2023 il cosiddetto Decreto Lavoro (D.L. 04.05.2023, n.48) Novità per i Datori di Lavoro

*Nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023 è stata pubblicata la legge 03.07.2023 n.85 di conversione del Decreto-legge 48/2023, cd. **Decreto Lavoro**. Rimandando ai dettagli già specificati nelle nostre precedenti circolari del 06 e del 10 maggio scorso, con la presente evidenziamo le principali modifiche e novità apportate con la legge di conversione nonché le conferme rispetto al testo originario del Decreto Lavoro.*

Facendo seguito alle precedenti informative del 6 e 10 maggio 2023 con la quale fornivamo indicazioni sul contenuto del D.L. 04.05.2023, n.48, cosiddetto **Decreto Lavoro**, provvediamo con la presente ad illustrare le principali conferme, modifiche o novità apportate con la legge di conversione n.85 del 03.07.2023.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE

L'art. 24 del DL 48/2023 è stato modificato in sede di conversione in legge disponendo che, come già previsto in caso di proroga, **anche il rinnovo del contratto a termine** possa essere effettuato liberamente, senza apporre alcune causale, nell'ambito dei primi 12 mesi, anche per sommatoria, di durata del rapporto di lavoro, superati i quali occorrerà indicare le causali elencate dall'art. 19 comma 1 del DLgs. 81/2015.

Ai fini del computo del termine dei 12 mesi, durante i quali, come detto, non è necessaria alcuna causale per apporre una scadenza al contratto di lavoro, **si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023**, quindi dal 5.5.2023

Si ricorda che la nuova disciplina delle causali, applicabile per il periodo successivo ai primi 12 mesi di durata prevede che:

“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (nazionali, territoriali o aziendali);*
- 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.”*

Dunque, **a partire dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del Decreto Lavoro) ferma restando sempre la possibilità del ricorso al rapporto a termine, nonché in caso di rinnovo o proroga dello stesso, nell'ipotesi di sostituzione di altri lavoratori, le previgenti causali legali, di fatto rimaste in massima parte inutilizzate, vengono eliminate, **demandando alla contrattazione collettiva** la definizione di causali rispondenti alle necessità di maggiore flessibilità da parte delle imprese.

La disciplina delle causali giustificative, come ridefinita dal nuovo DL n. 48/2023, oltre alla **conferma** della possibilità della stipula di **contratti a termine** di durata non superiore a **12 mesi senza necessità di causali**, nonché dell'utilizzo del contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive, prospetta due vie per l'individuazione di valide ragioni per l'instaurazione, il rinnovo o la proroga (successivamente ai

primi 12 mesi) dei rapporti a termine:

- in via generale, il ricorso alla **contrattazione collettiva** (nuova lettera a) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs n. 81/2015) e,
- in assenza di tale intervento nei contratti collettivi applicati in azienda e fino al 30 aprile 2024, l'**accordo individuale** tra le parti (datore di lavoro e dipendente) basato su esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

Circa la definizione (entro il 30 aprile 2024) delle causali mediante **contrattazione individuale**, al fine di evitare **possibili contenziosi** sull'instaurazione, sulle proroghe e sui rinnovi dei rapporti a tempo determinato, comporta per il datore una particolare attenzione

- nella **verifica**, innanzitutto, **dell'esistenza o meno di una regolamentazione delle causali nei contratti collettivi** (nazionali, territoriali o aziendali) **applicati in azienda**
- e, secondariamente, la definizione in maniera puntuale (**non generica**) per iscritto, d'intesa con il lavoratore, delle esigenze tecniche, organizzative o produttive, connesse alla realtà aziendale.

Occorre quindi indicare le ragioni dell'apposizione del termine in modo **preciso e dettagliato**.

Secondo la giurisprudenza anche recente (Cass. n. 6737/2023), una formulazione di questo tipo *"impone al datore di lavoro l'onere di indicare nel contratto **in modo circostanziato e puntuale** le ragioni che giustificano il ricorso al rapporto a tempo determinato."*

Si resta in ogni caso in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro vista la particolare delicatezza della materia, foriera di possibili contenziosi tra le parti.

DETAZZAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

L'art. 39-bis del DL 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, prevede un **trattamento integrativo speciale** in favore dei lavoratori del comparto del turismo per le prestazioni di lavoro **notturno e straordinario** effettuato nei giorni **festivi**.

Il trattamento è riconosciuto dal sostituto d'imposta (datore di lavoro) e riguarda il periodo dall'1.6.2023 al 21.9.2023.

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

I lavoratori interessati devono:

- essere titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000,00 euro (il reddito conseguito nel 2022 deve essere attestato per iscritto dal lavoratore);
- richiedere il trattamento in questione al sostituto d'imposta.

Il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del DLgs. 8.4.2003 n. 66, effettuate nei giorni festivi.

L'importo riconosciuto a titolo di trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito.

Il datore di lavoro compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione nel modello F24 ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97.

PROROGA DEI TERMINI IN MATERIA DI LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Gli artt. 28-bis e 42 co. 3-bis del DL 48/2023, inseriti in sede di conversione in legge, dispongono la proroga dei termini per il diritto al lavoro agile (c.d. "smart working") per alcune categorie di soggetti.

In particolare, con l'art. 42 co. 3-bis del DL 48/2023 convertito viene prorogato, dal 30.6.2023 al 31.12.2023, il termine di cui all'art. 10 co. 2 del DL 24/2022 (conv. L. 52/2022), concernente il diritto allo smart working a favore di (art. 90 co. 1 e 2 del DL 34/2020):

- lavoratori dipendenti del settore privato con figli “under 14”, per i quali il diritto alla prestazione con la modalità in esame spetta anche in assenza di accordo individuale, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19 in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell’ambito della sorveglianza sanitaria ex art. 83 del DL 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Attraverso l’art. 28-bis del DL 48/2023 convertito, invece, viene prorogato dal 30.6.2023 al 30.9.2023 il termine di cui all’art. 1 co. 306 della L. 197/2022, concernente il diritto allo smart working per lavoratori del settore pubblico e privato c.d. “fragili”, come individuati dal DM 4.2.2022.

SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DI CONTRIBUTI

In sede di conversione in legge sono state **confermate** le modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in casi di omesso versamento di ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti previste dall’art. 23 del Decreto Legge n. 48/2023.

Nello specifico, viene mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria, fissata dall’art.2, comma 1-bis, DL n. 463/1983, per l’omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un importo non superiore ad euro 10.000. La sanzione, in precedenza fissata in un importo compreso tra euro 10.000 ed euro 50.000, **viene ridotta a una volta e mezzo l’importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo.**

ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

In sede di conversione in legge, l’articolo 39 del Decreto Legge n. 48/2023 non subisce modifiche, quindi si intende **confermato** l’aumento di 4 punti percentuali della riduzione dell’aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, per una misura complessiva di riduzione pari, dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, al:

- 7%, se la retribuzione imponibile non eccede l’importo mensile di 1.923 euro, ovvero
- 6%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l’importo di 2.692 euro.

Stante la conferma senza modifiche della norma, sono pienamente valide le indicazioni fornite dall’INPS con il Messaggio n. 1932/2023, al quale si rinvia per le modalità operative di fruizione dell’esonero e alle circolari ivi richiamate per gli ulteriori approfondimenti normativi circa le condizioni di accesso alla misura.

FRINGE BENEFIT: NUOVO INNALZAMENTO A 3.000 EURO MA SOLO PER CHI HA FIGLI A CARICO

In sede di conversione in legge del DL n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) è stata **sostanzialmente confermata** la disciplina introdotta dall’art. 40 in materia di fringe benefits.

La disposizione menzionata innalza, per il 2023, a euro 3.000 annui la soglia di esenzione per i fringe benefits, incluse le somme anticipate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas, **erogate ai dipendenti con figli a carico.**

Resta ferma la soglia ordinaria di esenzione, pari a euro 258,23, per i fringe benefits (esclusivamente sotto forma di beni e servizi e non anche per il rimborso delle bollette) riconosciuti agli altri lavoratori dipendenti.

Di assoluto rilievo risulta essere l'indicazione, contenuta nelle schede di lettura di accompagnamento del disegno di legge di conversione del DL n. 48/2023, circa l'applicazione dell'esenzione di euro 3.000 **anche ai fini della determinazione della base imponibile della contribuzione previdenziale.**

Risulta in ogni caso necessario attendere le specifiche indicazioni e chiarimenti che dovranno essere emanati dall'Amministrazione Finanziaria in quanto permangono ancora dubbi sulla platea dei soggetti interessati (solo i dipendenti in senso stretto o anche i percettori di reddito assimilato quali gli amministratori di società ?) o sulla quantificazione del limite di esenzione dei 3.000 euro nel caso di figli a carico suddivisi al 50% tra i due genitori.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

*(Studio Professionisti
Associati S.S.)*