

Ai nostri clienti

Bressanone, il 30/05/2023

Decreto lavoro 2023 e alte novità

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier
Dott. Norman Damiani

Dott. Lukas Achammer
Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Gentile cliente,

con questa circolare desideriamo fornirvi una breve panoramica delle più importanti novità introdotte dal nuovo DECRETO LEGISLATIVO N. 48/2023 (**Decreto Lavoro**), entrato in vigore il giorno 5 maggio 2023, e da altri atti normativi.

1. Incentivo per l'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione – Art. 10

A partire dal 1° gennaio 2024, il reddito di cittadinanza sarà sostituito da una **nuova misura, denominata "Assegno di Inclusione"** (ADI). I nuclei familiari a basso reddito, che comprendono persone particolarmente vulnerabili (soprattutto persone con disabilità, minori, ultrasessantenni), potranno beneficiare di un contributo mensile di euro 500, fino a un massimo di euro 630. La condizione principale per poterne usufruire è data da un valore ISEE pari o inferiore a euro 9360 (con altri criteri che concorrono).

I datori di lavoro privati che assumono i beneficiari di questo sostegno **con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, o anche con un contratto di apprendistato**, possono approfittare dei seguenti sgravi (per un massimo di 12 mesi):

- Esenzione al **100%** dal pagamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.000 euro all'anno.

In caso di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo nei 24 mesi successivi, vi è l'obbligo di restituzione degli importi, maggiorati delle sanzioni civili previste.

Lo sgravio si applica anche in caso di **trasformazione** di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Se invece il beneficiario è assunto con un **contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale**, è prevista (fino a un massimo di 12 mesi)

- un'esenzione dal pagamento del **50%** fino a un massimo di 4.000 euro all'anno.

Il beneficio è concesso solo ai datori di lavoro che inseriscono l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'integrazione sociale e professionale (SIISL).

2. Supporto per la formazione e il lavoro – Art. 12

Dal 1° settembre 2023 diventa usufruibile il **“Supporto per la formazione e il lavoro”**, un sostegno per i soggetti in grado di lavorare e che perderanno il reddito di cittadinanza dopo la decisione di abolizione dello stesso. La misura in oggetto è intesa come inserimento al lavoro, attraverso la partecipazione a progetti di orientamento e formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, ma anche attraverso progetti utili alla collettività.

L'aiuto può essere riconosciuto alle persone

- tra i **18 e i 59 anni**,
- con un **ISEE non superiore a 6.000 euro l'anno**.

Per la partecipano ai progetti formativi e utili alla collettività è previsto il **diritto ad un assegno mensile pari a euro 350** per un massimo di 12 mesi.

Va precisato che il diritto al supporto non è limitato al presupposto dell'ISEE come indicato, ma sarà attribuibile anche in caso di sussistenza di altre condizioni espressamente elencate dal Decreto.

3. Rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro – Art. 14

L'articolo 14 introduce modifiche rilevanti al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, in ambito di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:

a) **Nomina del medico competente**

Previsione dell'**obbligo**, per i datori di lavoro o i dirigenti, di **nominare** il medico competente **in ogni situazione in cui l'analisi del rischio ne indica la necessità**. Per il medico nasce in più l'obbligo di farsi dare la **cartella sanitaria del lavoratore** rilasciata dal precedente datore di lavoro, ed è tenuto a comunicare per iscritto al datore il nominativo di un sostituto in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni;

b) **Riduzione infortuni** nel settore delle costruzioni

I lavoratori autonomi dovranno attenersi alle regole di tutela per la salute e sicurezza previste per i cantieri temporanei o mobili con specifica indicazione di idonee opere provvisorie come previste nel titolo IV del TU, in riferimento ai lavoratori in ambito del settore edile.

4. Attività di vigilanza nella regione Siciliana e nelle province autonome di Trento e Bolzano – Art. 16

È previsto un aumento del personale ispettivo nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, con lo scopo di incrementare i rispettivi controlli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rapporti di lavoro e di legislazione sociale.

5. Maggiorazione dell'assegno unico e universale – Art. 22

"L'assegno unico e universale", introdotto dal D. Lgs n. 230/2021, è il contributo economico mensile richiedibile da nuclei familiari in determinate situazioni economiche e con figli a carico. In presenza di specifiche caratteristiche è previsto un aumento dell'importo delle somme erogate.

Il nuovo decreto del lavoro prevede, **a partire dal 1° giugno 2023**, un ulteriore caso di aumento se, al momento della presentazione della domanda, si ha **un solo genitore lavoratore perché l'altro risulta deceduto**, per un periodo massimo di cinque anni successivi a tale evento.

6. Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento di contributi – Art. 23

La sanzione pecuniaria prevista in caso di mancato pagamento delle ritenute previdenziali relative alla quota a carico del lavoratore, trattenuta dal datore sulla retribuzione del lavoratore dipendente, per una somma fino a euro 10.000, viene ridotta a una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo (prima era compresa tra euro 10.000 ed euro 50.000).

Va ricordata la non punibilità del datore se le somme dovute vengono versate entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

7. Disciplina del contratto di lavoro e termine – Art. 24

Il Decreto Lavoro ha modificato i motivi, previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 81/2015, in presenza dei quali un rapporto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato oltre il termine di 12 mesi:

- a) In primis, per poter effettuare la proroga, devono essere presi in considerazione i casi previsti dai **contratti collettivi**, intesi come nazionali e territoriali, ed anche di livello aziendale;
- b) in assenza di un contratto collettivo i casi possono essere concordati **individualmente** tra datore e lavoratore in presenza di esigenze tecniche, organizzative o produttive. Bisogna però tenere in considerazione che questa opzione è valida solo fino al 30 aprile 2024;
- c) **Sostituzione** dei dipendenti assenti.

I motivi di cui sopra vanno espressamente specificati nel contratto di lavoro.

In ogni caso va rispettata la durata massima complessiva di 24 mesi per i contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, indipendentemente se si tratta di un unico contratto o di una successione di contratti stipulati per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.

8. Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro – Art. 26

Rilevanti semplificazioni sono state operate a riguardo delle informazioni e degli obblighi di pubblicazione relativi al rapporto di lavoro.

Viene sancito che l'onere informativo per determinati elementi viene assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale. A tal fine 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.

La semplificazione è prevista unicamente per le **informazioni seguenti**:

- la durata del **periodo di prova**;
- il diritto a ricevere la **formazione** dal datore di lavoro;
- la durata del **congedo per ferie** nonché degli **altri congedi retribuiti**;
- la 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;
- la programmazione dell'**orario normale di lavoro** per i lavoratori a tempo pieno e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
- le informazioni, qualora il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, sulla 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;
- 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.

9. Incentivo all'occupazione giovanile – Art. 27

Ai datori di lavoro privati viene riconosciuto un **incentivo pari al 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 12 mesi, in caso di nuove assunzioni, nel periodo dal **1° giugno** al **31 dicembre 2023**, con le seguenti caratteristiche richieste congiuntamente:

- la persona **non ha ancora compiuto il trentesimo anno** di età all'atto dell'assunzione;
- non lavora e non è inserita in corsi di studio o di formazione (**NEET**);
- è registrata al programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (**Garanzia giovani**).

Il beneficio è previsto per le assunzioni con **contratto a tempo indeterminato** anche a scopo di somministrazione, e con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il datore di lavoro è tenuto ad inoltrare all'INPS la domanda per la fruizione dell'incentivo **attraverso apposita procedura telematica.**

In caso di cumulo con altri incentivi la misura è riconosciuta al **20%**.

10. Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità – Art. 28

Gli enti del Terzo settore, le Organizzazioni di volontariato e le Associazioni di promozione sociale, così come le Organizzazioni non lucrative di utilità sociale possono usufruire di un contributo per ogni lavoratore con disabilità assunto, se in possesso delle seguenti caratteristiche:

- assunto con contratto di lavoro a tempo **indeterminato** tra il **1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023**;
- età inferiore a **trentacinque anni**,
- svolgimento di **attività conformi allo statuto**.

Le modalità di ammissione ed erogazione dovranno ancora essere definite nel dettaglio.

11. Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale – Art. 37

Le prestazioni occasionali (Prest.O) continuano ad essere oggetto di molteplici correttivi, con l'intenzione di aumentare le possibilità di utilizzo dell'istituto.

Di conseguenza, il nuovo Decreto del Lavoro prevede, per i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento

- un aumento a **euro 15.000** per il limite di compenso massimo annuo consentito per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- il limite dimensionale per l'utilizzo viene elevato ad un massimo di **25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

12. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti – Art. 39

Il legislatore ha modificato ulteriormente l'istituto dell'esonero della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.

Ne consegue che tra il **1° luglio 2023 e il 31 dicembre 2023**, la quota è aumentata di **4 punti percentuali** rispetto al mese precedente e arriva al

- **7%**, se la retribuzione imponibile mensile non è superiore a 1.923 euro;
- **6%**, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a tale somma e non eccede i 2.692 euro.

Viene espressamente escluso che tale aumento trovi applicazione sulla tredicesima mensilità, per la quale restano dunque in vigore le percentuali finora previste.

Per il resto rimangono applicabili le disposizioni già in essere, compresa l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche che rimane invariata.

13. Fringe Benefit – Art. 40

Il legislatore prevede, per il periodo d'imposta 2023, l'aumento della soglia di non imponibilità dei fringe benefits a euro 3.000, anche in caso di erogazione o rimborso degli stessi per il pagamento delle utenze domestiche relative all'acqua, all'energia elettrica e al gas.

L'incremento è previsto solo per i lavoratori dipendenti con figli a carico nell'anno fiscale 2023, mentre non è stata modificata la soglia ordinaria di esenzione (euro 258,23) per i fringe benefits attribuiti al resto dei lavoratori dipendenti.

Il requisito dei figli a carico si ritiene assolto quando la prole

- ha un'età inferiore a ventiquattro anni e percepisce un reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00,
- ha un'età superiore a ventiquattro anni e percepisce un reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.

Si noti che, in caso di superamento dei limiti, l'intero importo stanziato nell'anno fiscale deve essere assoggettato alle imposte e contributi previdenziali.

Inoltre, per poter applicare la soglia incrementata di euro 3.000, il lavoratore dipendente deve inoltrare al datore di lavoro una dichiarazione a tal riguardo, indicando espressamente il codice fiscale dei figli a carico.

Per l'attuazione della misura, il datore di lavoro è tenuto a informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie, se presenti.

14. Novità per i padri lavoratori

Per conciliare al meglio la vita lavorativa con le esigenze dei genitori, alcune tutele finora riservate alle lavoratrici madri sono state estese anche ai padri. Al dipendente che fruisce anche soltanto parzialmente del congedo padre obbligatorio (10 giorni, esteso a 20 per parti plurigemellari), si applicano, durante il **primo anno di vita del bambino**, le seguenti disposizioni:

- Le **dimissioni** da parte del dipendente sono efficaci solo previa convalida presso l'ispettorato del lavoro, o attraverso la presentazione di un apposito modello, o mediante la comparizione personale presso l'ufficio competente. Le dimissioni telematiche, invece, non sono richieste, né ammesse.
- Il dipendente ha diritto alla corresponsione **dell'indennità sostitutiva del preavviso**, e anche all'indennità di disoccupazione **NASPI**.
- Un eventualmente **licenziamento** da parte aziendale durante il periodo protetto deve essere valutato molto bene, perché valgono delle tutele specifiche.

Le novità rappresentano una sfida per i datori di lavoro, sia dal punto di vista **organizzativo** (dimissioni in tronco, quindi senza preavviso), che anche **economico** (indennità sostitutiva del preavviso, contributo di licenziamento „ticket NASPI“), e può arrivare ad un costo di alcune migliaia di euro.

15. Tirocinio di formazione e orientamento

Come ogni anno, anche nel 2023 studenti scolastici con almeno 15 anni hanno la possibilità di assolvere, durante il periodo estivo (giugno – settembre) dei tirocini di formazione e orientamento presso datori di lavoro con sede nella provincia di Bolzano. Studenti universitari, invece, possono farlo durante tutto l'anno.

Una novità riguarda l'indennità di partecipazione corrisposta al tirocinante, il cui ammontare consigliato è stato innalzato a **650 euro al mese**, mentre l'importo minimo resta fissato a 300 euro. La somma erogata non deve superare la tariffa sindacale prevista per il livello retributivo più basso del CCNL applicato dal datore di lavoro; si consiglia di non superare 900 euro.

Da quest'anno il soggetto ospitante (quindi datore di lavoro) deve apporre sull'accordo firmato da entrambe le parti una **marca da bollo da 16 euro**. Tale disposizione era in

vigore già dal 2021, ma è stata sospesa fino al 2023.

Rimaniamo a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti,

Psaier Geier Partner

