

Duraccio Consulenti del Lavoro
S.r.l.-S.t.P.

Maggio 2023

Sede

Via Roma 107

80047 San Giuseppe Ves.no(Na)

e.mail info@duraccioconsulentidellavoro.it

pec duraccio.stp@pec.it

www.duraccioconsulentidellavoro.it

+39 081.827.21.69

P. IVA e C.F. 08775151213

Iscritta alla sezione speciale dell'albo
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Soci professionisti

dott. Francesco Duraccio
francesco.duraccio@consulentidellavoro.it

dott. Luigi Duraccio
luigi@duraccioconsulentidellavoro.it

dott. Luigi jr Duraccio
luigi jr@duraccioconsulentidellavoro.it

A tutti i clienti

Decreto Legge 4 maggio 2023 n.48 cd. Decreto Calderone - Novità in materia di lavoro e previdenza

Con la pubblicazione del decreto in oggetto entrano in vigore numerose disposizioni in materia di lavoro, previdenza e sostegno a lavoratori ed imprese. Di seguito vi offriamo una sintesi delle principali novità.

Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

La disposizione prevede un nuovo importo per le sanzioni amministrative nei casi di mancato versamento delle ritenute previdenziali (operate in busta paga ai dipendenti) di importi non superiori a 10.000 euro annui.

Il nuovo valore della sanzione va ora da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. Precedentemente, invece, la sanzione era da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Prevede che il contratto di lavoro può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- **per causali previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali;**
- **solo in assenza delle previsioni di cui sopra, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
- **in sostituzione di altri lavoratori.**

Le disposizioni di cui sopra non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro

Introduce una serie di semplificazioni al cd. Decreto Trasparenza, in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro.

Con la nuova disposizione, le informazioni che il datore di lavoro, sia pubblico che

privato, è tenuto a comunicare al lavoratore all'atto dell'assunzione, quali la durata del periodo di prova, il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il 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, potranno essere assolte mediante rinvio alla lettura del CCNL applicato o delle norme vigenti.

Si prevede, inoltre, un'estensione degli obblighi di trasparenza del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti. In particolare, il datore deve consegnare o mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro. Tale ultima disposizione desta alcune perplessità applicative che si auspica saranno risolte durante l'iter di conversione in legge del decreto.

Dispone, infine, che il datore di lavoro o il committente pubblico e privato debba informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio solo se integralmente automatizzati, volti a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti.

Incentivi all'occupazione giovanile

Per un periodo di 12 mesi, è istituito un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuino, tra il 1° giugno e fino al 31 dicembre dell'anno 2023, assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni, che devono sussistere congiuntamente:

- 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".

Si dispone, inoltre, che in caso di cumulo con altra misura, l'incentivo venga riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore "NEET" assunto. Stabilito, infine, che questo beneficio può essere applicato alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

Incentivi per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione

Per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione (nuovo strumento di contrasto alla povertà che sostituisce il Reddito di Cittadinanza) con contratto a tempo indeterminato o apprendistato è previsto, per massimo 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Nel caso di licenziamento del beneficiario nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni civili, salvo licenziamento per giusta causa o 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.

Per i datori di lavoro che assumono i beneficiari con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale è riconosciuto, per massimo 12 mesi, e non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a suo carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite di 4.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

E', infine, previsto un incentivo per i beneficiari che avviano un'attività lavorativa autonoma o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio.

Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità

Contiene disposizioni dirette a promuovere la piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Nello specifico, la norma istituisce un fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del

Terzo settore, delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale, delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale. Il contributo è previsto per ogni persona con disabilità, di età inferiore a trentacinque anni, con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023.

Prestazioni occasionali (PrestO) nel settore turistico e termale

Introduce una disciplina del contratto di prestazione occasionale più flessibile per le imprese che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Nello specifico, la norma: innalza l'importo massimo spendibile da ogni singola impresa per la totalità dei collaboratori occasionali di cui si avvale (da 10.000 a 15.000 euro); innalza la soglia dimensionale delle imprese che possono utilizzare questo strumento (fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato).

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Prevede, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, che l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sulla tredicesima e restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Pertanto, nel periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 i lavoratori con retribuzioni fino a 25.000,00 avranno diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico del 7%, mentre quelli con retribuzioni fino a 35.000,00 del 6%.

Misure fiscali per il welfare aziendale

Prevede per l'anno 2023 l'innalzamento della soglia massima di esenzione dei fringe benefit a 3.000,00 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico, facendo entrare all'interno dei servizi a cui si applica la misura anche il pagamento delle utenze domestiche. La misura demanda ai datori di lavoro l'applicazione della norma, dopo comunicazione da parte del lavoratore del codice fiscale dei figli e previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. La norma specifica anche che per i lavoratori dipendenti che non rientrano in questa categoria continua ad applicarsi la soglia di esenzione pari a 258,23 euro.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.