

DECRETO LAVORO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.103 del 4 maggio 2023, il Decreto Legge 4 maggio 2023, n.48, cosiddetto Decreto Lavoro.

Di seguito riportiamo le principali novità:

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI - ART. 39

L'articolo 39 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, interviene nuovamente sull'esonero della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (aliquota IVS), dopo che la Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) aveva esteso a tutto l'anno 2023 la misura già sperimentata nel corso dell'anno 2022.

Nel dettaglio l'aumento è previsto **per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023** ed è pari a:

- 4 punti percentuali, che si aggiungono agli originari 2 punti percentuali **per una riduzione complessiva pari al 6%**, fermo restando il **limite retributivo** (imponibile previdenziale) **mensile di € 2.692**;
- 4 punti percentuali, che si aggiungono agli originari 3 punti percentuali **per una riduzione complessiva pari al 7%**, fermo restando il **limite retributivo** (imponibile previdenziale) **mensile di € 1.923**.

Possono accedere al beneficio in oggetto tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati con esclusione dei rapporti di lavoro domestico a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Da un punto di vista applicativo si segnala che nel caso degli **apprendisti**, che come noto subiscono una trattenuta contributiva inferiore (5,84% in luogo della ordinaria del 9,19%) si segnala che la nuova versione dell'esonero con 6 o 7 punti percentuali di riduzione porterebbe, per il lavoratore, una riduzione maggiore della trattenuta IVS. A tal proposito l'Istituto dovrà fornire indicazioni sulla gestione operativa di tali casi.

Con riferimento all'erogazione della **tredicesima mensilità**, la norma originaria (Legge n. 234/2021, ripresa poi dalla Legge n. 197/2022) prevedeva che la **retribuzione imponibile previdenziale** del lavoratore che consente l'applicazione dello sgravio fosse **maggiorata**, per la competenza del mese di dicembre, **del rateo di tredicesima**. Nei fatti, la riduzione contributiva in parola operava anche sull'aliquota IVS applicabile alla tredicesima mensilità, fosse essa corrisposta in un'unica soluzione ovvero a ratei mensili.

Preme sottolineare che **l'aumento della riduzione contributiva previsto dal DL Lavoro non si applica al rateo di tredicesima mensilità**.

La norma del DL n. 48/2023, infatti, è chiara nell'affermare che l'aumento è da intendersi "*senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima*", il quale pertanto continuerà a beneficiare dello sgravio nelle misure previste dalla Legge n. 197/2022 (**2% o 3%**, a seconda dell'imponibile dello stesso).

Schematizzando, la riduzione dell'aliquota IVS a carico dei lavoratori dipendenti per l'anno 2023 può essere riassunta nella tabella seguente.



Tipologia retribuzione	Imponibile previdenziale mensile	Periodo gennaio - giugno 2023		Periodo luglio - dicembre 2023	
		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva (*)	Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva (*)
Retribuzione corrente del mese	<= 1.923 euro	3%	6,19%	7%	2,19%
	> 1.923 euro e <= 2.692 euro	2%	7,19%	6%	3,19%
	> 2.692 euro	0%	9,19%	0%	9,19%
Tredicesima - unica soluzione	<= 1.923 euro	3%	6,19%	3%	6,19%
	> 1.923 euro e <= 2.692 euro	2%	7,19%	2%	7,19%
	> 2.692 euro	0%	9,19%	0%	9,19%
Tredicesima - ratei mensili	<= 160 euro	3%	6,19%	3%	6,19%
	> 160 euro e <= 224 euro	2%	7,19%	2%	7,19%
	> 224 euro	0%	9,19%	0%	9,19%

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE - ART. 27

L'art. 27 del Decreto Lavoro prevede, per un periodo di **dodici mesi**, un **incentivo pari al 60%** della **retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini **previdenziali** a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo **1° giugno - 31 dicembre 2023** assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

- che all'atto dell'assunzione **non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno** di età;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (**NEET**);
- che siano registrati al programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (**Garanzia giovani**).

Le condizioni indicate devono sussistere congiuntamente.

La norma in oggetto prevede che il beneficio possa essere applicato alle assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di **apprendistato professionalizzante**, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo sarà da richiedere tramite apposita procedura telematica e verrà poi corrisposto al datore di lavoro mediante **conguaglio nelle denunce contributive mensili**.

Cumulabilità con gli altri incentivi

Il beneficio è **cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani** di cui all'art. 1, c. 297, della Legge n. 197/2022 (in deroga a quanto previsto dall'art. 1, c. 114, secondo periodo, della Legge n. 205/2017), **e con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque **nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato**.

In caso di cumulo con altri incentivi la misura dell'incentivo è ridotta al **20%**.



NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Lavoro **ha abolito le precedenti causali** per i rapporti a tempo determinato, ad esclusione della causale per ragioni **sostitutive**, demandando in via **esclusiva** la definizione di **nuove causali ai CCNL**.

Nell'attesa dell'adeguamento di tutti i contratti collettivi, se non ancora avvenuto, è prevista la possibilità **fino al 30 aprile 2024** di definire con **accordo individuale tra le parti** una causale rientrante nelle **“esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva”**.

È stato inoltre sottolineato che la causale giustificativa per il superamento dei primi 12 mesi di contratto, in caso di proroga, per poter essere considerata genuina, debba sussistere dall'assunzione.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO - ART. 26

L'articolo 26 del Decreto Lavoro offre importanti **semplificazioni** in materia di **informazioni** e di **obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**, prevedendo che **l'onere informativo** si consideri assolto tramite il **rimando alla contrattazione collettiva di riferimento, nazionale, territoriale o aziendale**.

Il nostro Studio si è adeguato alle nuove indicazioni ministeriali.

In fase di predisposizione delle lettere di assunzione, non verranno più consegnati gli allegati inerenti alle singole informazioni sul rapporto di lavoro; il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione dei lavoratori copia del CCNL ai fini della consultazione, reperibile anche dal sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*Norme e contratti collettivi – Archivio CNEL*).

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE - ART. 10

Dal 1° gennaio 2024 verrà istituito l'**Assegno di inclusione** (ADI) quale misura 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.

Tale misura andrà a sostituire l'attuale Reddito di cittadinanza che verrà riconosciuto fino al 31 dicembre 2023.

Assunzioni a tempo indeterminato

La novella normativa, all'art.10 comma 1, dispone che 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 12 mesi**, **l'esonero dal versamento del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a € 8.000** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si evidenzia, inoltre, che l'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.



Assunzioni a tempo determinato

Il secondo comma del citato art.10 DL 48/2023, prevede, altresì, che 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 12 mesi** e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, **l'esonero dal versamento del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a € 4.000** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Ulteriori disposizioni

Fermo restando che l'incentivo in commento è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel **sistema informativo SISL**, tale tipologia di agevolazione è compatibile e aggiuntiva rispetto a quelle disposte dall'art.1 c.297 e 298 L.197/2022 in materia di occupazione giovanile e femminile nonché dall'art.13 L68/99, in merito al diritto al lavoro dei disabili. Inoltre, si evidenzia che la novella disposizione prevede che nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei 24 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.

Condizioni di fruizione

In merito alle condizioni di fruizione, si precisa quanto segue:

- il diritto alla fruizione dell'incentivo previsto dalla norma in commento è subordinato al possesso del DURC;
- l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art.3 L.68/99, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge;
- l'agevolazione è concessa ai sensi e nei limiti del Reg.UE 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione della normativa sugli aiuti «de minimis».

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Bergamo, maggio 2023