LABOUR CONSULTING SRLTP
Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori
Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari
Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 09.05.2023.

Oggetto: novità in ambito di gestione dei rapporti di lavoro - DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48 - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

Spett.li Clienti,
come anticipato dal Governo in occasione dell'incontro con le parti sociali il 30.4.2023, è approdato in GU il DL 48 e contiene misure importanti per la gestione dei rapporti di lavoro. Le stesse hanno vigenza dal 5.5.2023. Il DL essendo orientato a favorire l'accesso al mondo del lavoro si muove in varie direzioni. Superamento del reddito di cittadinanza con l'introduzione dell'assegno di inclusione, introduzione di nuovi incentivi per i percettori di questa misura di sostegno e dei giovani "Neet", superamento delle rigide clausole di legittimazione dei contratti a termine introdotte dal "decreto dignità", riduzione del cuneo fiscale contributivo per i lavoratori e altre misure di una certa portata.

Alcuni argomenti, non essendo di stretto interesse per i datori di lavoro, verranno solo accennati. Ci soffermeremo invece sugli aspetti di più stretto interesse.

Novità in materia di contratti a termine (art. 24)
Come preannunciato e auspicato da tempo, il DL si pone l'obiettivo di "attenuare" le rigidità della disciplina sui contratti a termine introdotta con il decreto dignità nel 2018.

A fronte delle novità riguardanti le nuove causali, è confermata l'acausalità per i primi 12 mesi di rapporto (salve interruzioni e successive riassunzioni in regime di rinnovo).

Nuove causali. Nelle ipotesi di assunzioni di durata superiore a dodici mesi, proroghe che comportino una durata complessiva superiore a 12 mesi, nonché in ogni caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, ferma restando la durata complessiva massima di 24 mesi, è necessaria la presenza di motivazioni specifiche (causali) che legittimino il contratto.

Le nuove causali impongono la presenza di una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 (cioè ai contratti collettivi di rango nazionale, territoriale o aziendale[1]);
b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) (cioè causali che i CCNL potranno individuare) nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

[1] per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

RIPRODUZIONE VIETATA

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.»;

Le due lettere a) e b) sono quelle di portata ovviamente maggiore. E' evidente che delegare alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la possibilità di individuare causali rappresenta una grossa opportunità. Purtroppo, i CCNL raramente individuano le causali e così, la lettera b rinvia nelle parti del contratto (lavoratore e datore di lavoro) la possibilità di individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva poste alla base del contratto a termine.

Si introduce una sorta di principio di sussidiarietà fra le causali previste dalla contrattazione collettiva e quelle individuate dalle parti nel contratto di lavoro. Queste ultime, infatti, potranno essere validamente apposte nel contratto individuale di lavoro, ancorchè fino al 30 aprile 2024, solo in assenza di una regolamentazione delle causali da parte dei contratti collettivi applicati in azienda.

Ciò determina la necessità, in questa fase, di valutare con molta prudenza e attenzione l'utilizzo delle causali individuate dalle parti, cercando il piu' possibile nella redazione delle stesse, di fare tesoro dei principi affermati dalla giurisprudenza formatasi durante la vigenza della precedente disciplina ex Dlgs 368/2001. Sarà pertanto necessario indicare nel contratto in modo specifico «le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare e l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa» (cfr. per tutte Cassazione civile sez. lav., 09/09/2019, n. 22496).

La causale dovrà essere pertanto formulata in maniera da chiarire l'analitica descrizione delle ragioni di natura organizzativa, produttiva o tecnica, avendo cura di esplicitare tutte quelle informazioni idonee a comprovare la temporanea e concreta esigenza lavorativa (ad esempio intensificazione dell'attività derivante per una specifica commessa/fornitore, nuovo prodotto, ecc.) e la sua stretta correlazione con il rapporto di lavoro a tempo determinato. Solo così, potremo auspicare di non tornare al corposo fardello giudiziario generato dall'apposizione di causali generiche del recente passato.

Si attendono i necessari sviluppi interpretativi, anche se, in analogia con altre precedenti posizioni Ministeriali si tende a ritenere che anche previsioni contrattuali già esistenti alla data di entrata in vigore del decreto lavoro, debbano essere considerate ai fini delle nuove norme.

Infine, il decreto lavoro, introduce un nuovo comma – 5-bis – all'articolo 19, che esclude in contesti specifici, l'apposizione del termine (es. contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonchè ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n.87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96").

In pratica, nei settori indicati dal comma 5-bis i contratti e termine sono liberi (cioè acausali) sino alla durata massima complessiva di 36 mesi, applicandosi di fatto la disciplina previgente al decreto dignità (cioè applicando le norme originarie del Jobs Act).

Modifiche al decreto trasparenza (art. 26)

A distanza di meno di un anno dall'entrata in vigore del dlgs 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) che ha modificato e appesantito le norme sugli obblighi informativi ai dipendenti, vengono introdotte modifiche volte a semplificare le novità vigenti dall'agosto scorso.

In attesa degli auspicabili chiarimenti ministeriali e di poter tornare sull'argomento, questi i primi commenti sulle modifiche vigenti dal 5 maggio:

Diverse informazioni obbligatorie possono essere rese ai dipendenti anche mediante "l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie". Le informazioni per le quali può essere applicata la predetta semplificazione sono in particolare 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; 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, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento; la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile; la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative ove il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili.

Tuttavia, al fine dell'applicare della suddetta semplificazione (cioè l'indicazione nella formula contrattuale del solo riferimento contrattuale), 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 e aziendali, nonchè gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

E' evidente che la concreta attuazione della semplificazione, per quanto sopra e soprattutto per le aziende più piccole, è tutt'altro che agevole e merita riflessioni operative.

Viene riscritta, evidentemente con l'obiettivo di attenuarne l'impatto, la disposizione introdotta dal dlgs 104/22 e riferibile alle necessarie informative in presenza di sistemi automatizzati. L'unica modifica del testo normativo è la previsione che i sistemi oggetto di informative articolate e specifiche sono quelli integralmente automatizzati; non è chiaro al momento come questa modifica possa incidere sulla portata della disposizione e sulla sua interpretazione.

In attesa di ritornare compiutamente sull'argomento, anche alla luce del pronunciamento del ML, si ritiene di proseguire con i modelli e le modalità ad oggi in uso nella gestione dei contratti di lavoro.

Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)
Viene introdotta una nuova agevolazione rivolta all'assunzione di giovani "Neet" (che non studiano e non lavorano) nel periodo 1.6.2023 – 31.12.2023.

Tale agevolazione consiste in un incentivo pari al 60% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini contributivi, per le assunzioni effettuate a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o apprendistato, in presenza delle seguenti condizioni concomitanti:

- che il giovane alla data di assunzione NON abbia compiuto il 30mo anno di età;
- che il giovane non lavori e non sia inserito in corsi di studi o di formazione (NEET)
- che il giovane sia registrato nel "programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani".

Inoltre:

- l'incentivo è cumulabile, nei limiti delle norme europee in materia di aiuti di Stato, con le agevolazioni per stabilizzazione under 36 di cui alla legge di bilancio 2023, nonché con altri esoneri che prevedano una diminuzione delle aliquote contributive. Tuttavia, in caso di cumulo con altre agevolazioni, l'incentivo, anziché del 60% della retribuzione lorda, si riduce al 20%;
- l'incentivo NON è applicabile al lavoro domestico ed è concesso entro il limite di capienza delle risorse stanziate;
- l'incentivo è erogato al datore mediante conguaglio nelle denunce Uniemes, a seguito di specifica procedura di autorizzazione gestita dall'Inps che monitora la capienza delle risorse e le assegna in base all'ordine cronologiche delle istanze.

E' evidente che per l'applicazione operativa del nuovo incentivo si resta in attesa delle indicazioni attuative dell'Inps.

Assegno di inclusione (artt. da 1 a 9) e incentivi correlati all'assunzione.
L'articolo 1 del decreto introduce un nuovo sussidio denominato Assegno di inclusione, che decorrerà dal 1.1.2024, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonchè di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. La disciplina, cui seguiranno indicazioni di prassi amministrativa, individua gli aventi diritto, le condizioni di decadenza del sussidio, la domanda di accesso, le misure per agevolare l'inclusione lavorativa, la punibilità per l'irregolare o fraudolenta percezione del sussidio.

L'Assegno di inclusione sostituirà integralmente la disciplina oggi vigente in materia reddito e pensione di cittadinanza, disciplina che resta in vigore sino al 31.12.2023.

(segue) Incentivi all'assunzione.
Per quanto di interesse, seppur dal 2024, si sottolinea l'introduzione di incentivi per l'assunzione dei percettori di Assegno di inclusione (art. 10). I datori di lavoro che assumeranno soggetti percettori di Assegno di inclusione potranno beneficiare di agevolazioni specifiche:

- In caso di assunzione a termine – agevolazione pari al 50% degli oneri sociali Inps con il massimo di euro 4.000 su base annua (restano dovuti i contributi Inail) per un massimo di 12 mesi
- In caso assunzione a tempo indeterminato – agevolazione pari al 100% degli oneri sociali Inps con il massimo di euro 8.000 su base annua (restano dovuti i contributi Inail) per un massimo di 12 mesi. Tale agevolazione compete anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Le nuove misure di sgravio necessitano, dal 2024, dell'emanazione dei decreti attuativi e delle istruzioni Inps.

Ulteriore esonero parziale dei contributi a carico dipendente (art. 39)
Come abbiamo avuto modo di commentare con la Newsletter 4-2023 sulla legge di bilancio 2023, dal 1.1.2023, è stata riproposta l'agevolazione consistente in una riduzione delle ritenute previdenziali a carico dei lavoratori. Più precisamente, lo sgravio è così sintetizzabile:

- se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore è pari o inferiore a euro 1.923,00 – riduzione del 3% sull'aliquota Inps dipendente
- se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore è superiore a euro 1.923,00 ma non superiore a euro 2.692,00 – riduzione del 2% sull'aliquota Inps dipendente.

Con il decreto lavoro, tali agevolazioni a favore dei lavoratori sono aumentate di 4 punti percentuali dal 1.7.2023 al 31.12.2023, risultando il beneficio così configurabile

- se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore è pari o inferiore a euro 1.923,00 – riduzione del 7% sull'aliquota Inps dipendente
- se la retribuzione imponibile mensile del lavoratore è superiore a euro 1.923,00 ma non superiore a euro 2.692,00 – riduzione del 6% sull'aliquota Inps dipendente.

Tenuto dell'effetto positivo sulla retribuzione netta, la riduzione dei contributi a carico del lavoratore comporterà un aumento della retribuzione percepita di circa 40/60 € in base al reddito ed alle soglie di riduzione. Anche in questo caso per la concreta applicazione sarà necessario attendere le indicazioni operative Inps.

Misure fiscali per il welfare aziendale (art. 40)
Cambia nuovamente la regolamentazione del limite di esenzione per i benefit in natura (es. buoni spesa che, dal limite generale di € 258,23 ex art. 51 comma 3 terzo periodo, viene innalzato a 3.000 € per i lavoratori che abbiano figli a carico. La soglia comprende tutti i benefit in natura ed è indirizzabile, come già occorso a fine 2022, anche al rimborso delle bollette di luce, gas e acqua.

Le novità comportano quindi, per il solo anno 2023 e per i soli lavoratori DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO, compresi i figli riconosciuti nati fuori del matrimonio, i figli adottivi e affidati, quanto segue:

- ✓ il limite di esenzione dei benefit passa da euro 258,23 a euro 3.000 (ritenendo che l'applicazione sia applicabile anche ai fini contributivi, in analogia con la norma del 2022);
- ✓ si considerano esenti, alla stessa stregua dei benefit e comunque entro il limite complessivo di euro 3.000, anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori, da parte dei datori, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (per le verifica del limite dei 3.000 euro concorrono sia i benefit che i rimborsi bollette).

Attenzione: si considera fiscalmente a carico un familiare quando dispone di un reddito complessivo nell'anno uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Solo per i figli di età non superiore a 24 anni, dal 1° gennaio 2019, questo limite è aumentato a 4.000 euro annui.

Si suggerisce pertanto di ricondurre ad una valutazione di fine anno il riconoscimento dell'esenzione sino a 3.000 € per le misure di welfare qui descritte. Ciò, onde evitare che, i figli che dovessero trovare lavoro verso fine anno o comunque dopo il riconoscimento della soglia di esenzione, superando le soglie di 2.840,51 € se di età sup. a 24 anni e 4.000 € se di età inferiore, generino l'obbligo di assoggettare il valore di welfare riconosciuto a contributi e imposte.

RIPRODUZIONE VIETATA

E' infatti previsto che il datore di lavoro che eroga benefit o rimborsi delle bollette, proceda con l'agevolazione dei 3.000 euro, solo a fronte dell'acquisizione di una dichiarazione con la quale il dipendente dichiara di avervi diritto e indicando nella stessa il codice fiscale dei figli.

Viene inoltre previsto che i datori di lavoro provvedano all'attuazione dell'estensione dell'agevolazione a 3.000 euro, previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Sarà pertanto necessario anche questo adempimento di comunicazione formale alle RSU ove presenti in azienda.

Si ritiene, salve diverse specificazioni, siano esclusi dal nuovo limite di esenzione i redditi assimilati, cococo e amministratori

Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (art. 37)
Vengono disposte modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (PrestO). Più precisamente, ferme restando le altre disposizioni sulla materia, il limite del compenso che consente l'utilizzo delle PrestO è esteso da euro 10.000 a euro 15.000 per ciascun prestatore per la totalità dei percettori, nel settore turistico e termale. Stessa facoltà è prevista per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi e dei parchi divertimento.
Il limite dimensionale generale di 10 dipendenti a tempo indeterminato, che consente l'utilizzo delle PrestO, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, è elevato a 25 lavoratori subordinati e a tempo indeterminato.

Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento ritenute previdenziali (art. 23)
L'omesso versamento di ritenute previdenziali si genera qualora il datore di lavoro non provveda ad effettuare il versamento delle stesse entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notificazione dell'avvenuto accertamento della violazione (procedimento gestito dall'Inps). Tale disposizione, regolata dall'articolo 2 comma 1 bis della legge 638/1983 (modificata da ultimo nel 2016), prevedeva che l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, decorsi i 3 mesi dalla notifica della violazione, comportasse le seguenti conseguenze:
a) per ritenute omesse per un importo annuo superiore a 10.000 euro – si configurava un reato punibile con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032,00;
b) per ritenute omesse per un importo annuo NON superiore a 10.000 euro – era prevista una sanzione amministrativa da euro 10.000 ad euro 50.000.

Sul punto b) interviene il decreto lavoro prevedendo una revisione della sanzione amministrativa. A fronte di tale modifica in caso di omesso versamento di ritenute di importo annuo NON superiore ad euro 10.000, che non siano versate entro 3 mesi dalla notifica della violazione, è applicabile una sanzione amministrativa da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Viene inoltre previsto con le modifiche del decreto lavoro che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1°gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n.689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, con ciò riducendo le tempistiche di trascinamento nel tempo dei procedimenti di verifica dell'Istituto.

Rilascio della cartella medica (art. 14 lett. c).
Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli ex dipendenti, tramite il medico competente, la cartella sanitaria degli stessi al fine di consentirne la consegna al medico competente del nuovo datore di lavoro. Si ritiene che, dalla vigenza del presente DL, sia consigliabile consegnare direttamente ai lavoratori "in uscita" la cartella sanitaria del lavoro detenuta dal medico competente (che ne terrà copia nel proprio archivio).

Tutela assicurativa Inail degli studenti e degli insegnanti (art. 18).
Viene meglio definito l'ambito assicurativo degli insegnanti e degli allievi impiegati nell'istruzione e nella formazione professionale. Più precisamente la norma individua una dettagliata ed ampliata elencazione di soggetti che devono essere assicurati all'Inail per gli anni 2023 e 2024. Per la concreta applicazione della norma e per armonizzare la novità con le preesistenti previsioni assicurative sarà necessario attendere le istruzioni Inail.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp