



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

IL D.L. LAVORO: LE NOVITA' PRINCIPALI

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO LAVORO

**FEDERICO
PAGLIACCI**

**MARIALUISA
DE CIA**

18 Luglio 2023

Fonte normativa

Legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante *"Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"* (c.d. **Decreto Lavoro**) in [Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2023](#). Le disposizioni aggiuntive e modificative apportate dalla presente legge di conversione al corpo del decreto-legge n. 48/2023 (entrato in vigore il 5 maggio 2023).

SOMMARIO DELLE PRINCIPALI NOVITA'

- Assegno di inclusione (artt. 2, 4, 6 e 9)
- Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative (art. 17)
- Fondo nuove competenze (art. 19)
- Assegno Unico e Universale (art. 22)
- Sanzioni per omesso versamento delle ritenute previdenziali (art. 23)
- Disciplina del contratto a termine (art. 24)
- Semplificazione degli obblighi informativi (art. 26)
- Incentivi all'occupazione giovanile (art. 27)
- Proroga del termine per il lavoro agile (art 28 bis)
- Prestazioni Occasionali nel settore turistico termale (art.37)
- Taglio Cuneo Fiscale (art. 39)
- Trattamento integrativo speciale nel settore turistico, ricettivo e termale (art. 39 bis)
- Misure per il «*welfare*» aziendale (art. 40)





ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

ASSEGNO DI INCLUSIONE

ASSEGNO DI INCLUSIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituito l'assegno di inclusione, riconosciuto in favore dei nuclei familiari in cui vi sia almeno un soggetto minorenni o avente almeno 60 anni di età o disabile o in condizione di svantaggio e inserito in programmi di cura e assistenza dei servizi socio sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione





ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

Art. 17 Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative

Per gli studenti deceduti dal 1 Gennaio 2018 a seguito di infortuni occorsi in occasione di percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, è stato istituito un Fondo con dotazione finanziaria di dieci milioni di euro per il 2023 e 2 milioni di euro dal 2024.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

Art. 19 Fondo nuove competenze

Il Fondo nuove competenze introdotto dall'art. 88 del D.L. 34/2020 convertito dalla L. 77/2020 viene incrementato, per il periodo 2021-2017, mediante cofinanziamento del Fondo sociale europeo Plus nonché con le risorse del Programma operativo complementare Sistemi di politiche attive per l'occupazione.

Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transazione digitale ed ecologica mediante il finanziamento di parte della retribuzione oraria e degli oneri contributivi per le ore destinate alla formazione.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con effetto dal 1° giugno 2023, ai genitori vedovi è stata estesa la maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.

Tale maggiorazione è riconosciuta per un periodo massimo di 5 anni dall'evento e nel limite di godimento dell'assegno.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

SANZIONI PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI/LAVORATORI PARASUBORDINATI

SANZIONI PER OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI/LAVORATORI PARASUBORDINATI

Dal 5 maggio 2023 entrano in vigore nuove sanzioni in caso di omesso versamento dei contributi a carico dei lavoratori da parte dei datori di lavoro e da parte dei committenti dei contratti di co.co.co. rientranti nella Gestione separata.

Per omissioni non superiori a 10.000 euro all'anno, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso

La precedente sanzione prevista dal D.L.463/83 art.2 comma 1-bis prevedeva in caso di omissioni non superiori a 10.000 euro all'anno, si prevedeva una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro

Si ricorda che in ogni caso che il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dall'avvenuto accertamento della violazione.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE

DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE

L'articolo 24 - modificato durante l'*iter* di conversione - ha previsto la possibilità per i contratti a termine di essere anche rinnovati, oltreché prorogati, liberamente nei primi 12 mesi, dunque senza necessità di dovervi apporre la causale (cd. acausali). È stato, inoltre, specificato che, ai fini del computo dei 12 mesi, si terrà conto solo dei contratti stipulati dalla data di entrata in vigore del decreto legge, ovvero dal 5 maggio 2023.

Pertanto, ferma restando la possibilità di stipulare contratti cd. acausali di durata non superiore a 12 mesi, anche per effetto di proroga e/o di rinnovo, la disposizione prevede che l'individuazione delle condizioni legittimanti l'apposizione al contratto di un termine superiore a 12 mesi e non eccedente i 24, sia rimessa:

- ☐ stabilmente, ai casi previsti nei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ex articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- ☐ solo in assenza di previsioni in materia nei contratti collettivi applicati in azienda e fino al 30 aprile 2024, alle parti individuali per soddisfare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE – SEGUE

Su tali 2 punti (clausola di azzeramento per i primi 12 mesi dei contratti acausali sino al 5 maggio 2023) e sulla validità delle previsioni sui contratti a termine dei CCNL stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto si auspicano chiarimenti amministrativi da parte del Ministero del Lavoro.

Si ricorda che rimane sempre consentito sottoscrivere contratti a tempo determinato per sostituire altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Sono **esclusi** dal campo di applicazione della nuova disposizione i contratti stipulati con le pubbliche amministrazioni, le 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. Per essi valgono le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto Dignità.

DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE – SEGUE

Rimane, invece, **confermato**:

che, in caso di stipula di un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi in assenza delle ragioni giustificatrici, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine dei dodici mesi;

- fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con l'eccezione delle attività stagionali, che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene anche conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi venga superato, per effetto di un



DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE – SEGUE

unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento;

- che, allo scadere del termine di cui sopra, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio (c.d. deroga assistita). In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione;
- che le proroghe possibili, nell'arco dei 24 mesi, sono 4;
- lo "sforamento" legittimo del termine finale di 30 giorni o di 50 giorni a seconda che il contratto abbia una durata pari o superiore a 6 mesi, con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno e al 40% per i giorni successivi;



DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE – SEGUE

- il rispetto dell'intervallo minimo fra due contratti a termine (c.d. **stop and go**) di 10 giorni o 20 giorni a seconda che il primo abbia avuto una durata rispettivamente pari o inferiore a 6 mesi oppure superiore a 6 mesi. La sua violazione comporta la trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato;

il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili in azienda, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Nulla è, altresì, cambiato in merito ai **contratti stagionali**, alla **percentuale massima** di contratti stipulabili ed alle eccezioni previste, all'impianto sanzionatorio ed al diritto di precedenza.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

Il D.LGS. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) nel recepire la direttiva europea relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, ha introdotto una serie di obblighi a carico del datore di lavoro relativi alle comunicazioni che lo stesso deve obbligatoriamente fornire al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro. Tale normativa ha di fatto notevolmente «appesantito» i contratti di assunzione suscitando importanti critiche dagli operatori del settore.

NOVITÀ DEL DECRETO LAVORO

Con l'introduzione del comma 5-bis all'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 ad opera del decreto lavoro, a decorrere dal 5 maggio 2023, per alcune materie è stata reintrodotta la possibilità di assolvere all'obbligo di trasparenza con il rimando alla disciplina di legge o contrattuale.

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

- segue

Si tratta delle seguenti informazioni relative a:

- periodo di prova;
- diritto di ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
- ferie e congedi retribuiti;
- preavviso;
- retribuzione e suo pagamento;
- orario di lavoro, anche non programmato;
- enti e istituti previdenziali e assicurativi, che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.



SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

- segue

Le informazioni sopra riportate possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina i diversi aspetti.

Il decreto lavoro traspone a livello normativo l'avviso espresso dall'Ispettorato nazionale del lavoro, secondo il quale per alcuni istituti l'obbligo informativo poteva essere assolto "attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale".

Con riferimento alla semplificazione degli adempimenti informativi e all'uniformità delle comunicazioni, un'ulteriore novità introdotta, consente al datore di lavoro di 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.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Per le nuove assunzioni, **effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani NEET al di sotto dei 30 anni, registrati al PON "Iniziativa Occupazione Giovani", viene riconosciuto ai datori di lavoro privati un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 12 mesi. Detto incentivo è cumulabile anche con lo sgravio contributivo per le assunzioni under 36 previsto dalla legge di Bilancio, tuttavia in tale caso la misura dell'incentivo si riduce al 20%.

La procedura per la richiesta dell'incentivo e del suo utilizzo è indicata dall'art 27 del D.L. 48/2023, tuttavia alla data odierna non è ancora stata pubblicata la circolare esplicativa da parte dell'INPS che dovrà altresì indicare come poter richiedere l'incentivo per le assunzioni effettuate dal 1/06/2023 sino alla data di pubblicazione della circolare



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

PROROGA DEL TERMINE PER IL LAVORO AGILE

PROROGA DEL TERMINE PER IL LAVORO AGILE

Viene prorogato lo «smartworking» in modalità semplificata al 31/12/2023 per:

- i genitori di figli minori di 14 anni, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con la natura della prestazione e che l'altro genitore non sia beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavori;
- i lavoratori che, in base all'accertamento del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 in ragione dell'età o dell'immunodepressione derivante da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità (cd. fragili). Anche in tal caso la mansione deve essere compatibile con l'attività lavorativa.

PROROGA DEL TERMINE PER IL LAVORO AGILE - segue

Viene prorogato lo «smartworking» in modalità semplificata al 30/09/2023 per:

- i lavoratori sia pubblici che privati, qualora affetti da gravi patologie individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, previsto all'articolo 1, comma 306, della legge n. 197 del 2022.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMAL

PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE

L'articolo 37 del decreto lavoro apporta alcune modifiche alla disciplina dei contratti di prestazione occasionale (trattasi delle prestazioni occasionali pagabili tramite voucher PRESTO, da non confondersi con il lavoro autonomo occasionale) di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

Cambiano i limiti di utilizzo delle prestazioni occasionali nel settore turistico e termale. In particolare, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento:

- è elevato a 15.000 euro il limite annuo complessivo dei compensi dovuti da ciascun soggetto alla totalità dei prestatori occasionali dal medesimo utilizzati;
- possono ricorrere alle prestazioni occasionali i soggetti che occupano fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

TAGLIO CUNEO FISCALE

TAGLIO CUNEO FISCALE

L'articolo 39 del decreto lavoro incrementa, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, di 4 punti la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Per il suddetto periodo, pertanto, la riduzione della contribuzione a carico del lavoratore è pari al:

- 6% se la retribuzione imponibile previdenziale mensile non eccede l'importo di 2.692 euro;
- 7% se la retribuzione imponibile previdenziale mensile non eccede l'importo di 1.923 euro.

L'incremento della percentuale di esonero non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE NEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALE

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE NEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALE

La disposizione – introdotta durante l'*iter* di conversione – ha previsto che, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo n. 66 del 2003, effettuato nei giorni festivi.

I destinatari della suddetta misura sono i lavoratori che, nel periodo di imposta 2022, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Il datore di lavoro provvederà al riconoscimento del trattamento integrativo speciale, su richiesta del lavoratore che attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022, che recupererà mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE NEL SETTORE TURISTICO, RICETTIVO E TERMALE

Al momento la norma non è operativa in quanto non è ancora stata pubblicata la circolare dell'Agenzia delle Entrate che istituisce i codici tributo da utilizzare in compensazione.

Inoltre sarebbe auspicabile un chiarimento amministrativo che specifichi meglio cosa s'intende per lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi. Questo perché nel comparto turistico il lavoro prestato la domenica non viene considerato «festivo» ma è soggetto solo ad una piccola maggiorazione. Se tale principio venisse confermato la portata della norma si ridurrebbe ulteriormente in quanto lo straordinario festivo si ridurrebbe al lavoro prestato nelle giornate del 2 giugno e del 15 agosto ed eventualmente del Santo Patrono al quale si potrebbe aggiungere solo il lavoro straordinario (quello prestato oltre il normale orario di lavoro svolto nelle domeniche).



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

MISURE PER IL «*WELFARE*» AZIENDALE

MISURE PER IL «WELFARE» AZIENDALE

In deroga all'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, per il solo anno 2023 viene innalzato da 258,23 euro a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti che non concorrono alla formazione del reddito, ricomprendendo in tale limite anche le somme erogate o rimborsate agli stessi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il limite così determinato si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati.

Per attestare il possesso del requisito in questione, la norma stabilisce, in capo al lavoratore, l'onere di indicare al proprio datore di lavoro il codice fiscale dei figli.

Resta ferma la regola per cui il superamento del tetto di 3.000 euro comporta la tassazione dell'intero importo e non solo dell'eccedenza.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI



M I L A N O

GRAZIE!