

Napoli, lì 15 maggio 2023

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 7/2023

Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. n. 48/2023 “Decreto Lavoro”

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che in data 4 maggio 2023 risulta pubblicata in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 48/2023 c.d. “Decreto Lavoro”, mediante il quale sono state apportate rilevanti novità in materia di fisco e lavoro. Come di consueto, questo Studio ha analizzato cosa prevede il citato Decreto Lavoro e, più precisamente:

✓ *Assegno di inclusione sociale e lavorativo (artt. 1/9)*

Dal 1° gennaio 2024 è stata introdotta una nuova misura che andrà a sostituire il reddito di cittadinanza, valida unicamente per i “non occupabili”. Nella specie trattasi dell’Assegno di Inclusione (ADI). A tal riguardo, si precisa che l’assegno è di entità non inferiore a 480 euro al mese a cui può essere integrata la quota di affitto, pari a 280 euro extra mensili, fino ad un massimo di 3.360 euro all’anno, la cui erogazione può essere effettuata per un massimo di 18 mesi, rinnovabile, previa sospensione di un mese, per ulteriori 12 mesi. Diversamente, l’assegno di inclusione (ADI) sarà più alto per i nuclei familiari con over 67 e disabili e può raggiungere a quota 630 euro.

Tale misura è destinata alle famiglie in possesso di determinati requisiti – riguardanti la cittadinanza o l’autorizzazione al soggiorno del richiedente, il periodo di residenza in Italia e le condizioni economiche – al cui interno si trovano almeno: una persona disabile oppure un minore oppure un ultrasessantenne o una persona titolare di invalidità civile. Per ottenere l’ADI occorre possedere un ISEE non superiore a 9.360 euro all’anno, un reddito sotto i 6 mila euro annui (salvo eccezioni) ed un valore del patrimonio immobiliare non superiore a 30.000 euro (esclusa la prima casa, se ha un valore non superiore a 150 mila euro).

Inoltre, dal 1° gennaio 2024 è stato introdotto anche un sussidio per gli occupabili che si trovano in situazioni di povertà assoluta. Si tratta dello strumento di attivazione al lavoro (SDA) che dà diritto a un’indennità di partecipazione pari a 350 euro. È destinata agli “occupabili” (persone che hanno un’età compresa tra i 18 ed i 59 anni e sono in condizioni di lavorare) inseriti in misure di politica attiva del lavoro (programma GOL), inclusi lavori socialmente utili e servizio civile. Gli occupabili devono avviare un percorso di ricerca attiva del lavoro presso il Centro per l’impiego. L’assegno decade nel caso di rifiuto di un’offerta di lavoro e, comunque, l’obbligo di accettazione dell’offerta tiene conto di diversi vincoli, tra cui la distanza da casa, la durata e la tipologia del contratto di lavoro (tempo determinato o indeterminato).

Al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, il Decreto prevede l'avvio del SIISL, il nuovo Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativo. Si tratta di una piattaforma digitale del ministero del Lavoro in grado di agevolare la ricerca del lavoro, le cui regole di funzionamento saranno definite con apposito decreto.

Ogni percettore di ADI e SDA, infatti – come confermata rispetto alle prime versione del testo – ha l'obbligo di sottoscrizione del Patto di attivazione digitale e di iscrizione al SIISL.

Per un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza sulla sussistenza di circostanze che comportano la decadenza dall'ADI e dal SDA, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro vigilerà sulla presenza dei predetti benefici ed avrà, a tal fine, accesso:

- **A tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'Inps;**
- **Alle informazioni collegate ai requisiti e alle condizioni per accedere e conservare il beneficio.**

Si rappresenta, infine, che sono state previste pene più severe per i trasgressori delle nuove regole. Ad esempio coloro che prendono i nuovi sussidi mentre lavorano in nero oppure usano documenti falsi per rientrare nei requisiti di accesso al nuovo assegno. In particolare, le pene vanno:

- **Da 2 a 6 anni per false dichiarazioni;**
- **da 1 a 3 anni per l'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio.**

A carattere generale sono stati indicati i requisiti di maggior rilievo, ma resta inteso che il soggetto interessato all'assegno di inclusione sociale e lavorativo dovrà recarsi presso un CAF al fine di poter approfondire la questione.

✓ ***Incentivo al lavoro assunzione beneficiari assegno inclusione (Art. 10)***

È previsto in favore dei datori di lavoro un incentivo in caso di assunzione di fruitori del nuovo Assegno di inclusione, chiamato a sostituire il Rdc a decorrere dal 1° gennaio 2024. In particolare, se l'assunzione è a tempo indeterminato, pieno o parziale (apprendistato incluso) è riconosciuto al datore uno sgravio contributivo per 12 mesi al 100%, entro il limite di 8 mila euro annui. In caso di trasformazione del contratto a termine l'incentivo sarà riconosciuto per 24 mesi. Se l'assunzione viene effettuata a tempo determinato o stagionale lo sgravio sarà riconosciuto sempre per 12 mesi, in misura del 50%, entro un limite di 4 mila euro annui.

Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera

a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'incentivo sopra specificato è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL. Si aggiunge anche che il datore di lavoro potrà accedere al beneficio in questione qualora in possesso di DURC regolare ed ottemperante a quanto previsto dalla legge 68/99 (disabili). Si rende noto inoltre che il datore di lavoro potrà accedere a tale incentivo qualora siano rispettati i limiti previsti dalla normativa in materia di Aiuti di Stato (regime "de minimis").

Il diritto alla fruizione degli incentivi è comunque sempre subordinato al rispetto delle condizioni stabilite in materia di assunzione, con particolare riferimento all'art. 1, comma 1175 della legge 26 dicembre 2006 n. 296.

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione lo stesso è riconosciuto invece, in un'unica soluzione, un beneficio aggiuntivo pari a sei mensilità della prestazione, nei limiti di 500 euro mensili.

✓ *Modifiche Testo Unico di Salute e Sicurezza (art. 14)*

- Il D.L. n. 48/2023 apporta modifica ai seguenti articoli del Testo Unico di Salute e Sicurezza. In particolare il D.L. n. 48/2023 modifica l'art. 18, comma 1 lettera a). In base a tale modifica i datori di lavoro dovranno nominare il medico se richiesto dalla valutazione dei rischi e non solo nei casi previsti dal D. Lgs. 81, all'art. 41.
- Il DL 48/2023 modifica l'articolo 21, comma 1, lettera a).
I lavoratori autonomi e componenti dell'impresa familiare, dunque, sono chiamati al rispetto delle norme del Titolo IV (*CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI*): si ricorda che le opere provvisorie sono regolate all'Articolo 112 – Idoneità delle opere provvisorie.
- **Compiti medico competente**
Il DL 48/2023 inserisce la lettera e-bis) e la lettera n-bis all'articolo 25, comma 1 che dettaglia tutti gli obblighi del medico competente. Viene dunque introdotto un nuovo "doppio" obbligo al medico competente: ottenere la cartella sanitaria che viene rilasciata al lavoratore dal medico competente del precedente datore di lavoro (ai sensi dell'art. 25 comma 1 lettera e), e tenerne conto ai fini del giudizio di idoneità (regolato all'art. 41 comma 2 lettera a).
Inoltre, con la lettera n-bis si richiede al medico di indicare un sostituto in caso di impedimento grave e per motivate ragioni.
- **Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**
Il DL 48/2023 inserisce la lettera b-bis all'articolo 37 comma 2 in materia di formazione dei lavoratori e RLS
L'articolo 37 comma 2 era stato modificato con il Decreto Fiscale del Governo Draghi, che annunciava l'emanazione di un nuovo Accordo per la Formazione entro il 30 giugno 2022 (impegno non ancora rispettato). Tale Accordo oltre ad individuare contenuti minimi della

formazione (contenuti, verifica finale e verifiche di efficacia della formazione) dovrà anche monitorare l'efficacia del nuovo Accordo (o Accordi) di formazione, sulle attività formative ed il rispetto da parte degli enti formatori e dei discenti.

- **Attrezzature di lavoro e obblighi del datore di lavoro**
Il DL 48/2023 sostituisce il comma 12 dell'art. 71 che definisce gli obblighi del datore di lavoro rispetto all'apprestamento delle attrezzature di lavoro. È stato eliminato il precedente richiamo alla possibilità per ASL e ISPESL (ora INAIL) di avvalersi dei soggetti pubblici e privati per l'effettuazione delle verifiche periodiche (regolate al comma 11 del medesimo art. 71)
- **Attrezzature – Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso**
Il DL 48/2023 sostituisce il secondo periodo del comma 2 dell'art. 72. Il richiamo alla dichiarazione non è più solo a carico del datore di lavoro ma anche del semplice soggetto che prenda a noleggio e deve sempre attestare l'avvenuta formazione e ora anche l'addestramento specifico dei soggetti che andranno a utilizzare le suddette attrezzature.
- **Attrezzature – Informazione, formazione e addestramento**
Il DL 48/2023 aggiunge il comma 4-bis all'articolo 73 che riporta gli obblighi del datore di lavoro in materia di Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari (regolate in art.71 comma 7), aggiungendo un nuovo obbligo di formazione e addestramento specifico al datore di lavoro che utilizzi egli stesso le attrezzature.

✓ *Inail – tutela assicurativa studenti/insegnati (Art. 18)*

Il provvedimento prevede l'estensione della tutela assicurativa Inail a tutte le attività di insegnamento-apprendimento (prima erano comprese solo quelle nei laboratori e nelle palestre) delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie.

✓ *Fondo Nuove Competenze (Art. 19)*

Il Fondo Nuove Competenze (al riguardo vedasi [circolare di questo Studio n. 36/2020](#) e successivi messaggi) risulta rifinanziato fino a tutto il 2027.

✓ *Modifiche sanzioni amministrative per omesso versamento delle ritenute previdenziali (Art. 23)*

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del c.d. “Decreto Lavoro” risultano apportate modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative (art. 2, comma 1-bis del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni in legge n. 638/83) che vengono ridimensionate in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Pertanto, a decorrere dal 5 maggio 2023, i datori di lavoro, potranno incorrere in tale sanzione:

- ❖ Omesso versamento delle ritenute di importo annuo inferiore ad € 10.000 – sanzione amministrativa da 1,5 a 4 volte l'importo omesso (in luogo della sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro);

- ❖ **Omesso versamento delle ritenute di importo annuo superiore ad € 10.000 - reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032 euro (in luogo della reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032 euro).**

✓ *Contratti a termine e Causali (Art. 24)*

Fermo restando l'attuale impianto della acausalità per i primi 12 mesi del rapporto e quello della durata massima non eccedente i 24 mesi, il decreto Lavoro modifica l'impianto relativo alle casuali stabilendo che:

- l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi (proroga di un contratto da 12 a 24 mesi) è disciplinata dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 (CCNL, Contrattazione territoriale o aziendale comparativamente più rappresentativa e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA/RSU);
- l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi (proroga di un contratto da 12 a 24 mesi), in via suppletiva e solo fino al 30 aprile 2024, in assenza di regolamentazione da parte della già menzionata contrattazione collettiva, comporta il riferimento alle casuali determinate da ragioni tecniche, organizzative e produttive che potranno essere individuate dalle parti contraenti (a titolo di esempio: avvio di nuove attività, incrementi dell'attività lavorativa, commesse improvvise, manutenzioni straordinarie, ma anche, a volte, situazioni soggettive relative a giovani, disoccupati, lavoratori svantaggiati, donne provenienti da aree svantaggiate, ecc.);
- l'apposizione del termine superiore ai 12 mesi è consentita per la sostituzione di altri lavoratori, fermo restando il limite dei 24 mesi e la coerenza con la durata dell'assenza del lavoratore sostituito.

Si aggiunge anche che le suddette novità non si applicano alla Pubblica Amministrazione, alle Università pubbliche e private, agli Istituti di ricerca ed altri Enti, per i quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del D.L. 87/2018 (ossia prima del 13/08/2018).

Per il resto, occorre ricordare che:

- a) fatta salva una diversa previsione della contrattazione collettiva (anche aziendale), il contratto a tempo determinato per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, non deve superare il limite di 24 mesi. Un ulteriore contratto, per una durata massima di 12 mesi, oltre i 24 mesi previsti dalla norma, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, competente per territorio;
- b) le proroghe possibili, in un arco temporale di 24 mesi, restano 4;
- c) la possibilità, legittima, dello "sforamento" del termine finale del contratto resta: 30 giorni per i rapporti fino a sei mesi e di 50 giorni per quelli che hanno una durata superiore. Ovviamente, l'impegno ulteriore va remunerato con un aumento della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno ed al 40% per quelli successivi;
- d) nulla è cambiato per quanto concerne i contratti stagionali le cui attività sono sempre individuate dal DPR n. 1525/1963 e dalla contrattazione collettiva, anche aziendale;

- e) nulla è cambiato in ordine alla percentuale massima di contratti stipulabili e delle eccezioni previste (c.d. “contingentamento”);
- f) nulla è cambiato per quanto riguarda l’apparato sanzionatorio.

✓ *Contratto di espansione (Art. 25)*

Viene previsto fino al 31 dicembre 2023, al fine di consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, la possibilità di stipulare un accordo integrativo in sede ministeriale per rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro un arco di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione. La misura viene riconosciuta per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi.

Resta confermato il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell’originario contratto di espansione.

✓ *Obblighi di informazione DL trasparenza (Art. 26)*

Sono state previste una serie di semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (contratto/lettera di assunzione), stabilendo che alcune informazioni potranno essere fornite al lavoratore mediante consegna o messa a disposizione, anche mediante pubblicazione sul sito web, del contratto collettivo nazionale, territoriale e aziendale, nonché degli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Si tratta in particolare dei seguenti punti, previsti dal citato D.Lgs. n. 152/1997:

- durata del periodo di prova, se previsto;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all’atto dell’informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell’orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché 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. Qualora il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1) 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;

- 2) le ore ed i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

➤ enti e istituti 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.

Viene inoltre meglio precisato quando il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Deve trattarsi di sistemi "integralmente" automatizzati ed in tal caso vige l'obbligo di fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Si evidenzia che anche con la nuova previsione rimane ferma l'osservanza dell'art. 4 della legge n. 300/1970 per quanto attiene l'utilizzo di impianti audiovisivi e di strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, mezzi che possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e che possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Rimane, quindi, fermo l'obbligo di comunicare al lavoratore, con la lettera di assunzione o con atto a parte, le seguenti informazioni:

- Identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;
- luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- tipologia del rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

- ulteriori obblighi informativi qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio interamente automatizzati.

✓ *Incentivo al lavoro giovanile (Art. 27)*

Ai datori di lavoro privati che assumono under 30 Neet (popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione) è riconosciuto, a domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi pari al 60% della retribuzione mensile lorda.

L'incentivo si sostanzia in un effettivo rimborso delle spese sostenute a titolo di retribuzione per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Inoltre, in via del tutto eccezionale, risulta cumulabile, fino al 31/12/2023, con lo sgravio giovani strutturalmente in vigore, **fermo restando quanto previsto dalla disciplina comunitaria in materia di Aiuti di Stato ed in particolare del Reg. UE n. 651/2014, applicabile all'incentivo in trattazione:**

- lo sgravio giovani triennale parziale (art. 1 comma 114 L. n. 205/2017);
- lo sgravio giovani totale della durata di tre o quattro anni, fruibile in via transitoria (art. 1, comma 297 L. n. 197/2022).

In caso di cumulo, l'incentivo Neet è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda per ogni giovane Neet assunto.

Ad essere agevolate sono le assunzioni effettuate a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e per l'apprendistato professionalizzante o cosiddetto "di mestiere" (l'apprendistato di secondo livello) a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023 di giovani in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- a) trenta anni di età non compiuti;
- b) non essere impiegati né inseriti in corsi di studi o di formazione (condizione di NEET);
- c) registrazione al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa all'INPS, attraverso apposita procedura telematica, il cui Ente provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

In favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante ed al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

Si tratta di termini perentori decorsi i quali il richiedente decade dalla riserva di somme operate in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di esaurimento delle risorse, l'INPS darà comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

✓ *Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità (Art. 28)*

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità, viene istituito 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, per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 di soggetti disabili di età inferiore a trentacinque anni, assunti con contratto a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo andranno definiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per la disabilità con apposito decreto.

✓ *Cassa integrazione guadagni in deroga (Art. 30)*

Per le aziende che non siano riuscite a dare completa attuazione nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, il Ministero del Lavoro può autorizzare, con proprio decreto, un ulteriore periodo di CIGS fino al 31 dicembre 2023.

✓ *Modifiche alla disciplina dei contributi settore Autotrasporti (Art. 34)*

Con il Decreto lavoro sono state semplificate le modalità di erogazione del credito d'imposta per il settore dell'autotrasporto merci in conto proprio e in conto terzi, nonché per il settore delle imprese che esercitano servizi di trasporto passeggeri con autobus non soggetti ad obblighi di servizio pubblico.

Il Decreto stabilisce il riconoscimento di un credito d'imposta nella misura massima del:

- 28% della spesa sostenuta nel primo trimestre 2022 per l'acquisto del gasolio per le imprese di autotrasporto in conto proprio;
- 12% della spesa sostenuta nel secondo trimestre dell'anno 2022 per quelle che trasportano passeggeri.

Per le imprese che effettuano autotrasporto per conto terzi, il credito di imposta è riconosciuto nella misura del 12% delle spese sostenute nel secondo trimestre 2022. La misura contiene poi una sorta di clausola green. Le aziende possono chiedere il bonus mediante il credito di imposta per i veicoli di categoria euro 5 o superiore, utilizzati per l'esercizio dell'attività.

✓ *Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale (Art. 37)*

Il Decreto lavoro stabilisce l'innalzamento a 15.000 rispetto a 10.000 euro della soglia di utilizzo dei voucher destinati alle prestazioni occasionali per i lavoratori delle aziende che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che occupano alla proprie dipendenze fino a 25 dipendenti.

Inoltre, il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale, con riferimento agli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento si applica ai datori di lavoro che occupano più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

✓ *Cuneo Fiscale (Art. 39)*

Si innalza, dal 2 al 6 per cento (per coloro che hanno una retribuzione fino a 35.000 euro), l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità).

L'esenzione è innalzata al 7 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (per chi non supera la soglia dei 25.000 euro).

✓ *Fringe Benefit (Art. 40)*

Il Decreto Lavoro ha incrementato la soglia dei fringe benefit a 3.000 euro per il 2023, esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico. In dettaglio, per il periodo di imposta 2023 non sono imponibili i valori delle erogazioni di beni e servizi, fino all'ammontare di 3 mila euro, riconosciuti in favore dei dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi quelli nati fuori dal matrimonio (a patto che questi siano riconosciuti), i figli adottivi o affidati, od in alternativa le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro ai lavoratori stessi per il pagamento delle utenze domestiche dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas.

La norma circoscrive l'ambito di applicazione ai dipendenti con figli fiscalmente a carico, ossia con figli che abbiano un reddito complessivo fino a 2.840,51 euro nel periodo di imposta, o 4mila euro se di età non superiore a 24 anni, al lordo degli oneri deducibili. Operativamente, l'agevolazione si può applicare solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto ed indica il codice fiscale dei figli.

Al contempo, resta salva la disciplina ordinaria, di cui all'articolo 51, comma 3, del Tuir secondo cui non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Inoltre, poiché la deroga riguarda il limite di 258,23 euro previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte, del terzo periodo, ne consegue che rimane valida l'ultima parte dello stesso periodo, secondo cui «se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito». Pertanto, anche nella nuova disciplina, l'eventuale sfioramento del plafond, comporta l'annullamento del beneficio.

Per il principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, la non imponibilità dei valori ai fini fiscali rileva anche ai fini contributivi. Quindi, su tali valori o somme esenti l'azzeramento della contribuzione spetta anche in favore dell'azienda.

Infine, i datori di lavoro provvedono all'attuazione di quanto sopra specificato previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Si rappresenta, infine, che è stata prevista un'estensione in favore dei genitori vedovi della maggiorazione dell'assegno unico destinato, precedentemente, solo ai nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.

Su tutto quanto precede la scrivente rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.


Maria Cafasso