



**Ordine dei Consulenti del Lavoro**  
*Consiglio Provinciale di REGGIO EMILIA*

## **Le novità del “Decreto Lavoro” 2023**

**(Legge 3 luglio 2023 n. 85 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)**

---

**GIOVEDÌ 21 SETTEMBRE 2023**

**DALLE ORE 15:00 ALLE ORE 18:00**

*a cura di: Dott. Francesco Geria, Consulente del Lavoro in Vicenza*



## DECRETO LAVORO

- ✓ Assunzioni agevolate
- ✓ Ispezioni
- ✓ Sanzioni per omessi versamenti INPS
- ✓ Stralcio dei debiti contributivi
- ✓ Contratto a tempo determinato e somministrazione
- ✓ Informativa ai lavoratori
- ✓ Prestazioni di lavoro occasionale accessorio
- ✓ Ammortizzatori sociali
- ✓ Esonero contributivo
- ✓ Detassazione retribuzione strutture turistiche-alberghiere
- ✓ Misure di welfare
- ✓ Lavoro agile

# ASSUNZIONI AGEVOLATE

## Art. 10

### Incentivi assunzione percettori Assegno di inclusione

L'ASSEGNO PER L'INCLUSIONE È LA **NUOVA MISURA ASSISTENZIALE** CHE VA A SOSTITUIRE DAL 1° GENNAIO 2024 L'ATTUALE REDDITO DI CITTADINANZA.

Viene previsto

- per i **datori di lavoro privati** che assumono beneficiari dell'Assegno per l'inclusione
- con contratto di lavoro subordinato a **TEMPO INDETERMINATO, PIENO O PARZIALE, O ANCHE MEDIANTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO**
- il diritto, per un periodo massimo di **12 mesi**
- **PER CIASCUN LAVORATORE**
- all'**esonero dal versamento** del 100% 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 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

**Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.**

## Art. 10

### Incentivi assunzione percettori Assegno di inclusione

L'esonero è riconosciuto **PER CIASCUN LAVORATORE** anche per le **TRASFORMAZIONI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO**:

- nel limite massimo di 24 mesi
- inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2

Le agevolazioni sono **compatibili e aggiuntive** rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della Legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13, della Legge 12 marzo 1999, n. 68.



- Assunzioni under 36 per il 2023
- Assunzioni donne «svantaggiate» 2023
  - Assunzioni disabili

**Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno per l'inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili a meno che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo (si ritiene soggettivo).**

## Art. 10

### Incentivi assunzione percettori Assegno di inclusione

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 CIASCUN LAVORATORE**, 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 (NO INAIL):
- nel **limite massimo di importo pari a 4.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

#### CONDIZIONI E REQUISITI:

- il rispetto della normativa in materia di **DURC** e degli obblighi del collocamento obbligatorio l. n. 68/1999 fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste del collocamento obbligatorio;
- in analogie con le altre misure agevolate introdotte dalla Legge di Bilancio 2023, le agevolazioni sono concesse nel **rispetto della normativa europea** in tema di **aiuti di Stato** e le stesse sono cumulabili con l'esonero contributivo per i giovani e le donne lavoratrici di cui all'art. 1, commi 297 e 298, della Legge di Bilancio 2023;
- che le offerte di lavoro siano inserite **nel sistema informativo SIISL**.

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

Si introduce, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al **60% della retribuzione mensile lorda** imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro che effettuano **ASSUNZIONI A DECORRERE DAL 1 GIUGNO E FINO AL 31 DICEMBRE 2023** DI GIOVANI con:

- **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO, ANCHE A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE**
- **CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE** o di mestiere (no per i rapporti di lavoro domestico)

#### DI GIOVANI CHE:

REQUISITO ANAGRAFICO	REQUISITO OCCUPAZIONALE	REQUISITO «PROCEDURALE»
Alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il 30° anno di età	Non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (“neet”)	Siano registrati al programma operativo nazionale “iniziativa occupazione giovani”

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### CUMULABILITÀ

L'incentivo previsto è **cumulabile**:

- con quello previsto per gli **under 30 (36 per il 2023.....)**
- con **altri esoneri o riduzioni** delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente

**limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.**

In caso di **cumulo** con altra misura, l'incentivo è però riconosciuto, per ogni soggetto assunto nella misura del 20%, in luogo del 60%, della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

## Art. 27 Incentivi all'occupazione giovanile



### PRESENTAZIONE ISTANZA

- La domanda per la fruizione dell'incentivo è **trasmessa attraverso apposita procedura telematica**, all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una **specificata comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità** di risorse per l'accesso all'incentivo.
- A seguito della comunicazione in favore del richiedente opera una **riserva di somme** pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e **al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro** che dà titolo all'incentivo.

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### PRESENTAZIONE ISTANZA

- Entro il **termine perentorio** dei **successivi 7 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.
- In caso di mancato rispetto dei sopra indicati termini, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari.

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### PRESENTAZIONE ISTANZA

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 e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

**L'INCENTIVO VIENE CORRISPOSTO AL DATORE DI LAVORO MEDIANTE CONGUAGLIO NELLE DENUNCE CONTRIBUTIVE MENSILI.**

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### Decreto Comm. Straord. ANPAL 19 luglio 2023

La **registrazione** al programma avviene con l'adesione:

- alla “Garanzia Giovani” tramite il portale MyANPAL
- oppure, in alternativa, tramite i portali regionali “Garanzia Giovani”.

### ATTENZIONE

**Nei casi in cui i destinatari abbiano un Patto di servizio nell'ambito del Programma “Garanzia di Occupazione per il Lavoratori” (di seguito, GOL), già sottoscritto al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo, tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.**

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

*Circolare Inps 21 luglio 2023, n. 68*

#### Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame **spetta:**

- per le nuove assunzioni a **tempo indeterminato**, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023.
- anche a scopo di **somministrazione** (sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione)
- per il contratto di **apprendistato professionalizzante**
- in ipotesi di rapporti a **tempo pieno che a tempo parziale**

L'incentivo, invece, **non si applica:**

- ai rapporti di **lavoro domestico**.
- nelle ipotesi di assunzione con contratto di **lavoro intermittente**
- nelle ipotesi di **prestazioni di lavoro occasionale**
- ai contratti di **apprendistato di 1° e 3° livello**
- nelle ipotesi di **trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine**, in quanto, nelle ipotesi di trasformazione, il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ossia la condizione di "NEET"

## Art. 27 Incentivi all'occupazione giovanile

### Circolare Inps 21 luglio 2023, n. 68

#### Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'agevolazione introdotta dall'articolo 27 del decreto-legge n. 48/2023 si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei *principi generali* in materia di **incentivi all'occupazione**, come disciplinati, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150
- al rispetto delle norme poste a tutela delle **condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori** di cui all'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- alla realizzazione **dell'incremento netto dell'occupazione (ULA)**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione
- al rispetto delle condizioni generali di **compatibilità con il mercato interno**, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014

## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### Circolare Inps 21 luglio 2023, n. 68

#### Coordinamento con altri incentivi

In caso di **cumulo** con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

→ L'esonero in oggetto è altresì cumulabile, nei medesimi limiti del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio **l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore (???)**, previsto dall'articolo 1, comma 281, della medesima legge di Bilancio 2023, come modificato dall'articolo 39 del decreto-legge n. 48/2023.



## Art. 27

### Incentivi all'occupazione giovanile

#### Messaggio Inps 10 agosto 2023, n. 2923

La riduzione dell'incentivo al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali nelle ipotesi di cumulo con altre misure di esonero **deve essere intesa non in senso oggettivo**, ma **in senso soggettivo**, ossia deve essere delimitata alle sole ipotesi di cumulo con altre misure che comportino un beneficio per il datore di lavoro che intende procedere o che ha proceduto all'assunzione.

Pertanto, la riduzione dell'incentivo al 20% della retribuzione imponibile **non riguarda le ipotesi in cui, per il medesimo lavoratore, si debba procedere all'applicazione dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a suo carico, previsto dall'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, come integrato dall'articolo 39 del decreto-legge n. 48/2023.

In considerazione della suddetta interpretazione, i soggetti interessati al riconoscimento dell'incentivo in commento, che abbiano **già inoltrato all'Istituto apposita richiesta telematica di prenotazione delle risorse, dichiarando di volere fruire dell'incentivo in cumulo con altre riduzioni, con ciò facendo riferimento all'esonero parziale della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, possono procedere all'annullamento della domanda trasmessa.**

Al fine di procedere all'annullamento della richiesta inviata, i soggetti interessati devono selezionare il tasto "Rinuncia" presente nel dettaglio della stessa e successivamente presentare una nuova istanza, nella quale deve essere valorizzata l'opzione dell'utilizzo "in via esclusiva" dell'incentivo in oggetto. Tale selezione darà diritto al riconoscimento, fermo restando il rispetto di tutti i requisiti legittimanti, dell'incentivo in trattazione in misura pari al 60% della retribuzione imponibile.

## ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023 (Legge di Bilancio 2023 – L. n. 197/2022 c. 294-299)

**Comma 297**

assunzione giovani under 36  
**Circ. Inps 22 giugno 2023 n. 57**

**Comma 298**

assunzione donne svantaggiate  
**Circ. Inps 23 giugno 2023 n.58**

**L'efficacia di tutte queste misure era condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea rilasciata il 19 giugno 2023**

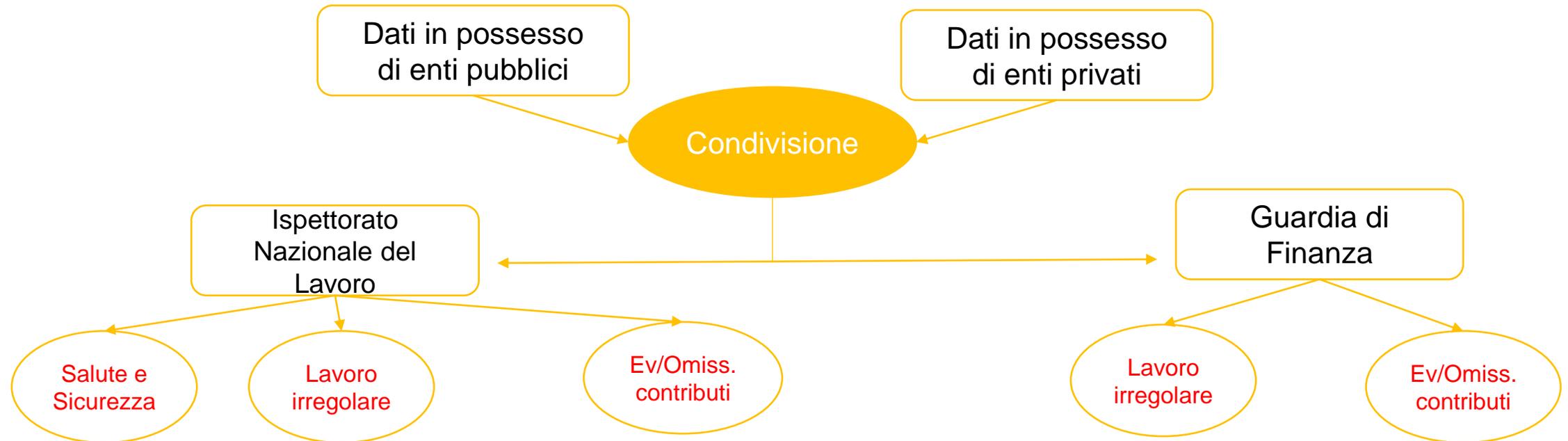
# ISPEZIONI - SANZIONI

## Art. 15

### Rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

Orientamento dell'azione ispettiva nei confronti delle imprese che presentano fattori:

- di rischio IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA;
- di LAVORO IRREGOLARE;
- di EVASIONE OD OMISSIONE CONTRIBUTIVA.



# SANZIONI OMESSI VERSAMENTI INPS

## Art. 23

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

RIF. NORMATIVO	
Art. 1 D.L. 338/1989	<i>L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1 è punito con la <b>reclusione fino a tre anni</b> e con la <b>multa fino a lire due milioni</b>. Il relativo versamento <b>entro sei mesi dalla scadenza della data stabilita</b> per lo stesso e comunque, ove sia fissato il dibattimento prima di tale termine, non oltre le formalità di apertura del dibattito stesso, estingue il reato.</i>
Art. 1 D.Lgs. n. 211/1994	<i>L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1 è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni. <b>Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.</b></i>
Art. 3 D.Lgs. n. 8/2016	<i>L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, <b>per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni</b> e con la multa fino a euro 1.032. <b>Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000.</b> Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.</i>

# SANZIONI OMESSI VERSAMENTI INPS

## Art. 23

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

#### Ante Decreto Lavoro

- *L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. **Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.***



#### Dal 5 maggio 2023

- L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. **Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.** Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

# SANZIONI OMESSI VERSAMENTI INPS

## Art. 23

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

#### Differimento dei termini di accertamento

Omissioni 2022

#### Art. 14, Legge n. 689/1981

Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, **gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento.**

Omissioni 2023

#### Art. 23, c. 2, D.L. n. 48/2023

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.**

# SANZIONI OMESSI VERSAMENTI INPS

## Art. 23 –bis Stralcio dei debiti contributivi

L'articolo 1, commi 222-230, della Legge n. 197/2022 prevede l'**annullamento automatico**, alla data del 31 marzo 2023, senza alcuna richiesta da parte del contribuente, dei singoli debiti affidati all'Agente della riscossione dalle amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali, dal **1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2015**, di importo residuo fino a mille euro.

I soggetti iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla gestione separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi di cui all'articolo 1, comma 222, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, possono chiedere all'ente previdenziale, il riconteggio dei debiti annullati da saldare in soluzione unica o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31 dicembre 2023.

Le modalità e i tempi di presentazione della domanda sono definiti dall'INPS.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai debiti contributivi annullati ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 119/2018 (annullamento delle c.d. “mini cartelle”, se trattasi di ruoli consegnati nel periodo 1.1.2000-31.12.2010 e di importo fino a 1.000,00 euro, determinato in relazione a ciascun carico).

# SANZIONI OMESSI VERSAMENTI INPS

## Art. 23

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



IMPORTO OMESSO	MINIMO	MASSIMO
500,00 €	750,00 €	2.000,00 €
1.000,00 €	1.500,00 €	4.000,00 €
2.000,00 €	3.000,00 €	8.000,00 €
3.000,00 €	4.500,00 €	12.000,00 €
4.000,00 €	6.000,00 €	16.000,00 €
5.000,00 €	7.500,00 €	20.000,00 €
6.000,00 €	9.000,00 €	24.000,00 €
7.000,00 €	10.500,00 €	28.000,00 €
8.000,00 €	12.000,00 €	32.000,00 €
9.000,00 €	13.500,00 €	36.000,00 €
10.000,00 €	15.000,00 €	40.000,00 €

# CONTRATTO A TERMINE

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Testo novellato art.19 c.1 D.Lgs. n. 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- ~~a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;~~
- ~~b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.~~
- ~~b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.~~

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;**
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;**
- c) in sostituzione di altri lavoratori.**

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Esclusioni

- Università private e filiazioni di università straniere
- Istituti pubblici di ricerca
- Società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione
- 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.**

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

Lettera a) c.1, art.19, D. Lgs. n. 81/2015

→ nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51:

Salvo diversa previsione, ai fini del presente Decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

NB: ABOLITA LA PREVISIONE PER I CCNL DI PREVEDERE CAUSALI  
ENTRO IL 30.09.2022

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Lettera b) art. 19 c. 1 D. Lgs. n. 81/2015

→ in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, (???) e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (???)

#### Dossier Camera/Senato

«introduce la causale - applicabile solo con atti (tra datore di lavoro e dipendente) stipulati entro il 30 aprile 2024 e solo in assenza delle suddette previsioni da parte dei contratti collettivi applicati in azienda - di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Remind: art. 1 D. Lgs. n. 368/2001

#### Apposizione del termine

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO



Attenzione alla causale per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**

**Cassazione civile sez. lavoro sentenza n. 22496/2019**

→ «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 **specifico 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»

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO



Attenzione alla causale per **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**

**Cassazione civile sez. lavoro sentenza n. 6737/2023**

→ “L'art. 1 del D. Lgs. n. 368 del 2001, nel testo *ratione temporis* vigente, impone al datore di lavoro l'onere di indicare nel contratto **in modo circostanziato e puntuale** le ragioni che giustificano il ricorso al rapporto a tempo determinato, al fine di assicurare la **trasparenza e la veridicità** di tali ragioni, nonché l'**immodificabilità** delle stesse nel corso del rapporto”.

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

## Esempi causali legittime

### C.C.N.L. Autotrasporto merci e logistica (Assologistica, Confetra, Confartigianato)

è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera a), del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - infermità per malattia;
  - infortunio sul lavoro;
  - aspettativa;
  - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla Legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
  - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- l) trasporti stagionali legati al Settore agricolo;
- m) trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;
- n) trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile).



## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Modifica all'art. 19 comma 4 D. Lgs. n. 81/2015

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; **in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**



## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Modificato l'art. 21 del D. Lgs. n. 81/ 2015 (Proroghe e rinnovi)



Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

In caso di violazione di quanto disposto dal primo comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO



## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Decorrenza del nuovo regime di proroghe e rinnovi

Ai fini del computo del **termine di dodici mesi** previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del Decreto Legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo, ***si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (5 maggio 2023)***

RAPPORTI A TERMINE INCLUSE PROROGHE E RINNOVI	Computo al fine del raggiungimento 12 mesi per necessità della causale	Computo al fine del raggiungimento 24 mesi di limite massimo
Instaurati e conclusi fino al 4 maggio 2023	NO (comprese proroghe e rinnovi)	SI
Instaurati fino al 4 maggio 2023 e in corso al 5 maggio 2023	NO (comprese proroghe e rinnovi)	SI
Instaurati dal 5 maggio 2023 in poi	SI (comprese proroghe e rinnovi)	SI

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO



## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Decorrenza del nuovo regime di proroghe e rinnovi

Esempi:

INIZIO	TERMINE	CASISTICA	MESI DISPONIBILI SENZA CAUSALE
01.07.2023	30.09.2023	PROROGHE O RINNOVI	9 MESI MA NEL LIMITE TOTALE DI 24 MESI
01.01.2023	30.04.2023	RINNOVO DAL 01.07.2023	12 MESI MA NEL LIMITE TOTALE DI 24 MESI
01.01.2023	30.04.2023	PROROGA DAL 01.05.2023 AL 30.09.2023  STOP&GO E RINNOVO DAL 01.11.2023	DAL 01.11.2023 12 MESI MA NEL LIMITE TOTALE DI 24 MESI (?)

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Decorrenza del nuovo regime di proroghe e rinnovi

Tali modifiche escludono anche

per i rinnovi - in termini identici a quanto già previsto per le proroghe - l'esigenza delle causali (nonché la correlata prescrizione dell'indicazione delle stesse causali nell'atto scritto di rinnovo o proroga), qualora la durata complessiva del rapporto non superi i dodici mesi (lettera *b-bis*) del comma 1 e comma 1-*bis*); a tali fini, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei dodici mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 (comma 1-*ter*)<sup>110</sup>.



## LA PAROLA AL .... CODICE CIVILE !!!

ISTUTITUO	ART.	DEFINIZIONE
RINNOVO	1321	<ul style="list-style-type: none"><li>Il contratto è <b>l'accordo di due o più parti</b> [c.c. 1420, 1446, 1459] per <b>costituire, regolare</b> o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale.</li></ul>
PROROGA	1535	<ul style="list-style-type: none"><li>Le parti, secondo la loro libera volontà, possono <b>prorogare</b> l'esecuzione di un contratto.</li><li>Consiste in <b>un differimento della data di scadenza dello stesso contratto</b>, originariamente pattuita tra le parti</li></ul>

## Il parere di Fondazione Studi del 3 agosto 2023

Orbene, considerato che il comma 1-ter dell'art. 24 del D.L. n. 48/23 impone di tenere conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, “**ai fini del computo del termine di dodici mesi** previsto dall'articolo 19, comma 1, e dall'articolo 21, comma 01, del decreto legislativo n. 81 del 2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis del presente articolo”, la norma appare dover essere correttamente intesa nel senso che **nel momento in cui si sottoscrive un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato – o anche una proroga o un rinnovo** di altro contratto già in essere, per effetto dell'esplicito richiamo dell'art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015 – **ai fini della verifica del superamento dei dodici mesi**, e dunque della necessità di prevedere l'apposizione della causale, **rileva soltanto il periodo intercorso dopo il 5 maggio 2023**, essendo del tutto indifferente l'eventuale presenza di un precedente rapporto contrattuale, proprio per effetto della esplicita esclusione operata dal richiamato comma 1-ter. Ciò, evidentemente, sempre nel rispetto del limite massimo di ventiquattro mesi.

Tale interpretazione sembra preferirsi a quella secondo cui la regola introdotta dal comma 1-ter dell'art. 24 del D.L. n. 48/23 vada riferita alla sola fattispecie dei **rinnovi** che, come noto, **costituiscono un nuovo contratto**, mentre la proroga rappresenta unicamente la volontà delle parti di spostare in avanti la scadenza di un contratto già in essere. **Infatti, l'esplicito richiamo dell'art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015, inserito dal legislatore senza alcuna distinzione tra rinnovi e proroghe, sembrerebbe non permettere altra interpretazione.**

# CONTRATTO TEMPO DETERMINATO

## Limiti ancora in vigore

- ❖ necessità delle causali per durata del TD **oltre 12 mesi;**
- ❖ necessità delle causali al superamento dei 12 mesi con **proroga;**
- ❖ rispetto dello *stop and go* tra due o più contratti;
- ❖ numero massimo di 4 proroghe;
- ❖ numero massimo dei contratti a termine stipulabili.

**SOMMINISTRAZIONE**

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Art. 31 D. Lgs. n. 81/2015 - Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, **esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro di apprendistato**, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

Art. 31 D. Lgs. n. 81/2015 - Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

#### APPUNTI DI VIAGGIO.....

#### APPRENDISTO IN STAFF LEASING 1)

Tale indicazione sembra, quindi, riferirsi alla possibilità, per l'agenzia di somministrazione, di **stipulare tutte le tre tipologie di apprendistato** ("primo livello", professionalizzante e di alta formazione e ricerca) anche se ad oggi risulta fattibile l'attivazione in staff leasing solo di apprendistati professionalizzanti (vedi anche accordo del 5 aprile 2012 tra Assolavoro, Associazione Nazionale Agenzie per il Lavoro, Cisl, Cgil e Uil).

Di certo, vista l'allocazione del passaggio normativo qui in esame:

- **rimane in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato**
- le disposizioni dell'art. 31 c. 1 del D.Lgs 81/2015 **non si applicano alle imprese artigiane** per le quali trovano applicazione le regole di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443

# CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

Art. 31 D. Lgs. n. 81/2015 - Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

#### APPUNTI DI VIAGGIO.....

#### APPRENDISTO IN STAFF LEASING 2)

La modifica normativa, stante le “*normali dimensioni*” del datore di lavoro che instaurerà il contratto di apprendistato (agenzia di somministrazione), sembra consentire la stipula di contratti di apprendistato a scopo di somministrazione **nel rispetto del solo limite previsto dalla disciplina generale dell'apprendistato** (“rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro”).

Nel caso in cui, invece, la norma dovesse propendere per una diversa interpretazione (e cioè considerando l'organico aziendale dell'utilizzatore) sembra possa applicarsi il complessivo criterio di cui all'art. 42, c. 7 del D.Lgs 81/2015 in merito al **numero massimo di contratto di apprendistato instaurabili** (*in generale con un rapporto di 3 a 2 ma anche non oltre il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità e comunque non più di tre apprendisti per i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di tre lavoratori qualificati o specializzati*).

## Art. 24

### Disciplina del contratto di lavoro a termine

#### Art. 31 D. Lgs. n. 81/2015 - Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

*È in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223:*

- *di **soggetti disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;*
- *di **lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati** ai sensi dei numeri 4) 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.*

# CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## **Art. 24**

### **Disciplina del contratto di lavoro a termine**

#### **Art. 31 D. Lgs. n. 81/2015 - Somministrazione a tempo indeterminato e determinato**

#### **RICORDA!!!**

**Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.**

Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

**La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025.**

# OBBLIGHI INFORMATIVI

## Art. 26

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

A) Le **informazioni** di cui al comma 1, lettere h) , i) , l) , m) , n) , o) , p) e r) , **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 le materie.**

H - la **durata del periodo di prova**, se previsto;

I - il **diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro**, se prevista;

L - la **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;

M - la **procedura**, la **forma** e i **termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

N - l'**importo iniziale della retribuzione** o comunque il **compenso** e i relativi **elementi costitutivi**, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

O - 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;

~~P - se 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;~~

R- gli **enti** e gli **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 (enti bilaterali, fondi sanitari integrativi, ma non FPC).

## Art. 26

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

#### COMMA 1, LETT. a)

*“5-bis. Le informazioni di cui al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o), p) e r), POSSONO essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento, normativo o della contrattazione collettiva anche aziendale, che ne disciplina le materie.”.*

- ❖ È possibile per gli istituti delle lettere indicate procedere con un **rimando generico al CCNL?**
- ❖ **Oppure** dobbiamo indicare per i vari istituti i **riferimenti degli specifici articoli del CCNL e della normativa?**

### ATTENZIONE

**Sembra di capire che per i committenti di collaboratori coordinati e continuativi non cambia nulla in quanto l'INL (circ. 4/2022) aveva precisato che per questi le informazioni interessate erano quelle tra la a) e la f).**

**Stesso discorso per le prestazioni occasionali PrestO interessati alle lettere da a) a e).**

## Art. 26

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

#### COSA NON CAMBIA

informazioni che devono restare esplicite (lettere di cui art. 1 D. Lgs. n. 152/1997):

- a) **l'identità delle parti**
- b) **il luogo di lavoro**
- c) **la sede o il domicilio** del datore di lavoro
- d) **l'inquadramento, il livello e la qualifica ...**
- e) **la data di inizio** del rapporto di lavoro
- f) **la tipologia di rapporto ....**
- g) ... **agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, ..... ~~h), i), l), m), n), o), e r)~~**
- q) **il contratto collettivo**, anche aziendale.....
- s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio INTEGRALMENTE automatizzati**.

## Art. 26

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

#### COMMA 1, LETT. b)

*“6-bis. Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, 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, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro”.*

**Fino al 4 maggio 2023:** non era sufficiente SOLO la messa a disposizione del personale, anche sui siti web, dei contratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

**Dal 5 maggio 2023:** l'azienda è tenuta a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione SUL SITO WEB, i contratti collettivi e regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

## Art. 26

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

#### *D. Lgs n. 104/2022*

6. Le **disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali** relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro **sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro** e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

## Art. 26

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

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

**Comunicato 30 settembre 2022**

**“Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL”, online la nuova sezione informativa**

Online la nuova area "**Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL**" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Scopo dello spazio virtuale è rendere **disponibili le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.**

**Ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104**, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", **il Ministero rende quindi disponibili le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali**, relative alle informazioni che devono essere comunicate ai lavoratori dai datori di lavoro del settore privato (per maggiori dettagli è possibile consultare anche questa pagina web dedicata; oltre alla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 20 settembre 2022; nonché la circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022).

Si ricorda che per ulteriori informazioni e le FAQ sui principali istituti del rapporto di lavoro privato si può anche accedere allo Sportello Unico Digitale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## Art. 26

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

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a **informare** il lavoratore dell'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati** deputati a 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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.**

## Art. 26

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

Il datore di lavoro è tenuto a **rendere edotti i propri dipendenti anche circa la eventuale utilizzazione di sistemi INTEGRALMENTE AUTOMATIZZATI nella gestione del rapporto di lavoro**, sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a 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.

## Art. 26

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

#### QUINDI COSA NON È STATO MODIFICATO:

- la disciplina che elenca, in maniera dettagliata quali sono le caratteristiche dei sistemi automatizzati che **devono essere comunicate ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali.**
- **Confermato:** l'obbligo di comunicare ai dipendenti gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi **interamente automatizzati**, informandolo anche degli scopi, delle finalità, della logica e del funzionamento degli stessi.
- **Inoltre:** categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare i sistemi, misure di controllo adottate, eventuali processi di correzione, responsabile del sistema di gestione della qualità, livello di accuratezza e sicurezza informatica dei sistemi, impatti potenzialmente discriminatori.
- Obbligo di informativa **anche per tutti i sistemi interamente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della gestione del rapporto di lavoro.**

## TRIBUNALE PALERMO 3 APRILE 2023 – RG 645/2023

### Obblighi informativi sistemi automatizzati digitali



È **antisindacale** la condotta della società di consegna cibo a domicilio che rifiuta di consegnare alla organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative l'informativa sull'utilizzo e il funzionamento dei sistemi automatizzati digitali introdotta dal decreto Trasparenza (D. Lgs. 104/2022): con questa decisione il Tribunale di Palermo (ordinanza del 3 aprile 2023 RG 645/2023) lancia un segnale importante su un adempimento finora troppo sottovalutato da alcuni datori di lavoro.

Tale comunicazione aggiuntiva va indirizzata a due soggetti – le organizzazioni sindacali e il singolo lavoratore – e deve descrivere in modo dettagliato il funzionamento dell'algoritmo.

**Nel caso, la struttura territoriale di un'associazione sindacale (Filcams Cgil) ha chiesto alla società di ricevere l'informativa in oggetto, ma si è vista rispondere che non sussistono, per quella società, «le condizioni di legge per l'operatività dell'articolo 1 bis».**

Una volta avviata la procedura giudiziaria, l'azienda ha eccepito l'inammissibilità del procedimento in ragione del fatto che i rider utilizzati per la consegna del cibo a domicilio non sono lavoratori subordinati; il Tribunale ha respinto l'eccezione, richiamando la recente giurisprudenza che, utilizzando l'articolo 2, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, ha sancito l'applicabilità in capo ai collaboratori etero-organizzati di tutte le tutele previsti per i lavoratori dipendenti, ivi comprese quelle di natura processuale.

### IL DECRETO LEGISLATIVO n. 104/2022

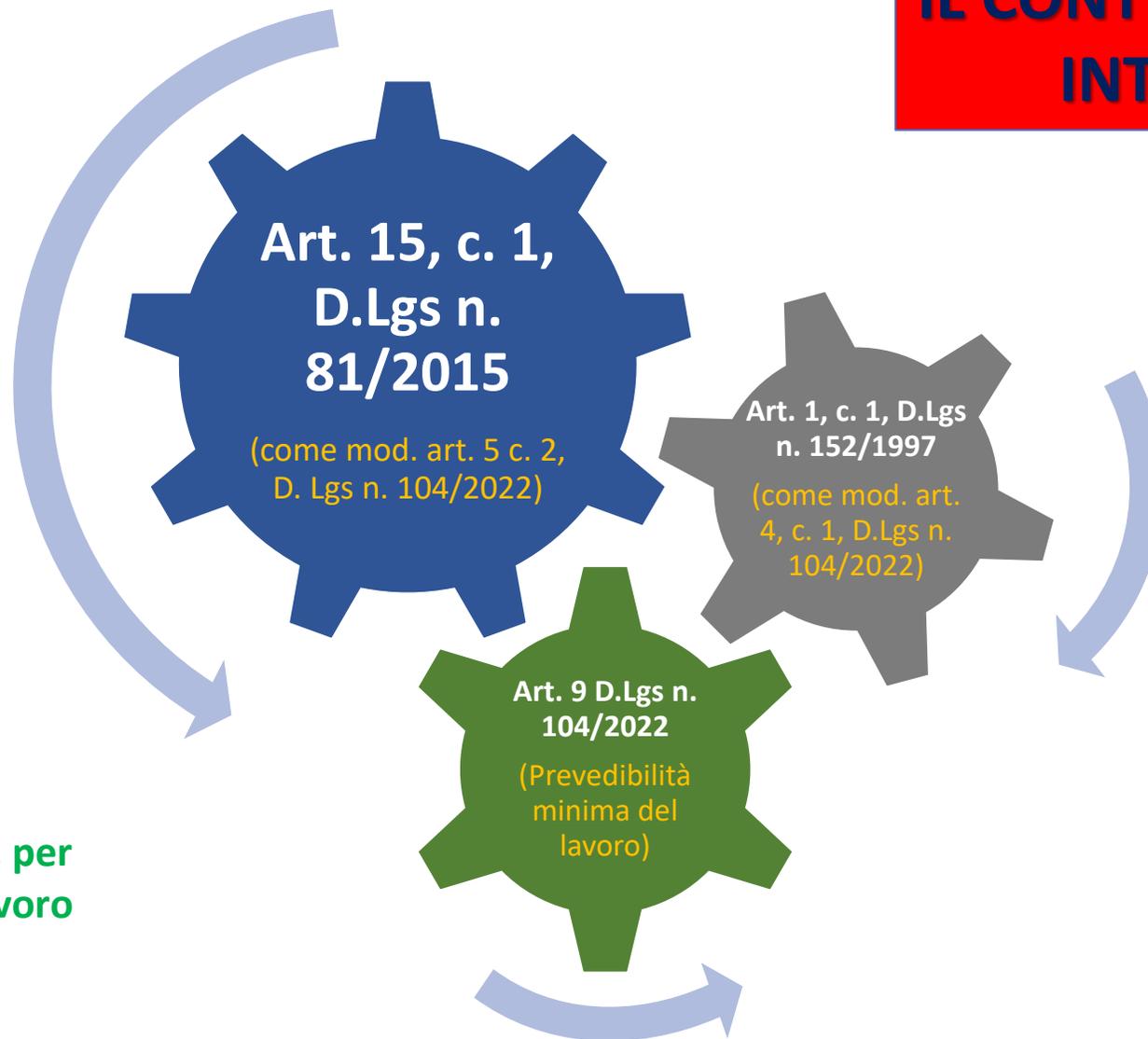
#### Art. 5 - Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

*Modifiche al contratto intermittente:*

Il contratto di lavoro intermittente è **stipulato in forma scritta** ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, **deve contenere i seguenti elementi:**

- a) la **natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi**, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il **luogo e le modalità della disponibilità** eventualmente **garantita dal lavoratore**;
- c) il **trattamento economico e normativo spettante al lavoratore** per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le **forme e le modalità** con cui il datore di lavoro è legittimato a **richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro** e del **relativo preavviso di chiamata** del lavoratore, nonché le **modalità di rilevazione della prestazione**;
- e) i **tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità**;
- f) le **misure di sicurezza necessarie** in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) le **eventuali fasce orarie** e i **giorni predeterminati** in cui il lavoratore è tenuto a **svolgere le prestazioni lavorative**.

## IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE



**In sintesi ...**  
**Dopo il D.Lgs. n. 104/2022, per redigere un contratto di lavoro intermittente:**

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Art. 30. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione

### CRISI IMPRESA

Aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante **crisi aziendale** e di **riorganizzazione** e 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.**

## Art. 30. Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione

### CRISI IMPRESA

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, un **ulteriore periodo**, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria **fino al 31 dicembre 2023**, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti



Quindi **ulteriori mesi** oltre:

- ai totali **24 previsti per il quinquennio mobile**;
- ai **24 mesi per la causale di riorganizzazione aziendale**;
- ai **12 mesi per la causale di crisi aziendale**;

#### ATTENZIONE:

- Le aziende devono presentare apposita domanda, anche se in stato di liquidazione.
- Alle fattispecie di cui al presente comma non si applicano le procedure e i termini di cui agli articoli 24 (CONSULTAZIONE SINDACALE) e 25 (7 GG PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

PREST.O.

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

## Art. 37 D.L. 48/2023

### Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

- 1) All'articolo 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le **seguenti modificazioni**:
  - a) al comma 1, lettera b), dopo le parole: «10.000 euro» sono aggiunte le seguenti: «, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento»;
  - b) al comma 14, lettera a), dopo le parole: «a tempo indeterminato» sono aggiunte le seguenti: «, ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;»

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

**Art. 37 D.L. 48/2023**

## **Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale**

**PREST.O. DAL 5 MAGGIO 2023 (e tenuto conto delle modifiche della Legge Bilancio 2023)**

**Nuovi limiti nell'utilizzo del lavoro occasionale (art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):**

**1) raddoppiato** il valore massimo complessivo delle prestazioni di lavoro occasionale acquisibili da ciascun utilizzatore: i relativi compensi, con riferimento alla totalità dei prestatori, **passano infatti da € 5.000 a € 10.000/15.000 (nuovo limite massimo) nell'anno civile.**

### **Nuovi limiti applicazione 2023 Prest.O.**

<b>Ammesso</b>	<b>a)</b> per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
	<b>b)</b> per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente <b>non superiore a 10.000 euro elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento;</b>
	<b>c)</b> per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro;
	<b>c-bis)</b> per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla Legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (società e attività sportive – Stewart).

**Cfr anche Circ. Inps 19/01/2023, n. 6**

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

## Art. 37 D.L. 48/2023

### Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

#### PREST.O. DAL 5 MAGGIO 2023 (e tenuto conto delle modifiche della Legge Bilancio 2023)

Soglie occupazionali (c. 14, art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):

**2) innalzamento della soglia occupazionale per il divieto al ricorso al lavoro occasionale:** non possono infatti acquisire prestazioni di lavoro occasionale, in generale, gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di 10/25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (anziché 5, come nell'attuale formulazione della norma).

#### Nuove soglie occupazionali 2023 Prest.O. – Comma 17, art. 54bis, D.L. n. 50/2017

##### Divieto Prest.O.

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di dieci lavoratori subordinati** a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori; **« ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;»**
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

**Cfr anche Circ. Inps 19/01/2023, n. 6**

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

## Art. 37 D.L. 48/2023

### Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

#### PREST.O. DAL 5 MAGGIO 2023 (e tenuto conto delle modifiche della Legge Bilancio 2023)

- La disciplina di settore subisce un aggiornamento con la pubblicazione dell'art. 1, c. 342 e 343, L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) che ha riformulato l'art. 54 bis DL 50/2017, introducendo novità legislative che riguardano l'ampliamento della possibilità di accesso alle prestazioni occasionali.
- La **circolare Inps n. 6/2023** recepisce le novità legislative che consistono in una parziale abrogazione del regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, ricorrere alle prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'art. 54 bis DL 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.
- Pertanto, anche per tutto il settore alberghiero il limite dimensionale delle aziende ammesse è innalzato a 10 contratti a tempo indeterminato e la platea degli utilizzatori è estesa anche a questi soggetti che non rientravano nelle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo art. 54 bis DL 50/2017.

Settore	Limite economico	Forza ammessa
Alberghiero	10.000	10
Pubblici esercizi	10.000	10
Congressi, fiere stabilimenti termali	15.000	25

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

## Art. 37 D.L. 48/2023

### Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

#### LIBRETTO DI FAMIGLIA

Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettere a) e b) *-bis* ), può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali **e le rivendite di generi di monopolio**, un libretto nominativo prefinanziato, denominato “Libretto Famiglia”, per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di:

a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;

b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;

c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b) , della Legge 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati;

c) *-bis*) attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 195 del 23 agosto 2007, limitatamente alle società sportive di cui al comma 6, lettera b) *-bis*, del presente articolo.

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

**Art. 37 D.L. 48/2023**

**Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale**

**PREST.O. DAL 5 MAGGIO 2023 (e tenuto conto delle modifiche della Legge Bilancio 2023)**

## **Modalità di calcolo della forza aziendale**

Per accertare la dimensione aziendale è necessario seguire le indicazioni di cui al punto 6.2 della circolare INPS 107/2017 nonché le indicazioni contenute nel messaggio 287/2017.

- Il **periodo di riferimento**: il **semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente** la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.
- Il **numero dei lavoratori a tempo indeterminato**: si riferisce alla valorizzazione dell'elemento <Forza Aziendale> nella dichiarazione contributiva Uniemens.
- I **part-time** sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.
- I **lavoratori intermittenti** sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.
- Gli **apprendisti** sono esclusi dalla forza aziendale.
- La **media semestrale** dei dipendenti **va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento**. Pertanto, se, a titolo di esempio, il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del predetto semestre fosse pari a 10,1 o 25,1 il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

# PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE

## Art. 37 D.L. 48/2023

### Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale

#### PREST.O. DAL 5 MAGGIO 2023 (e tenuto conto delle modifiche della Legge Bilancio 2023)

3) Rimangono valide le disposizioni di computo di cui all'art. 8 quale computo «reddituale»:

#### Computo comma 8

**Sono computati in misura pari al 75% del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:**

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

**Abrogato il comma 8-bis:** Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

**Cfr anche Circ. Inps 19/01/2023, n. 6**

**ESONERO CONTRIBUTIVO**

## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

1. Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, è **INCREMENTATO di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.** Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Rimando alla Legge di Bilancio per il 2023 che a sua volta rimanda alla Legge di Bilancio per il 2022

## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

DA LUGLIO A DICEMBRE 2023

l'esonero sulla quota a **carico lavoratore** dei contributi previdenziali:  
(non si applica al **lavoro domestico**)



aumenta **dal 3 al 7%** per retribuzioni imponibili prev.li  
**fino a 1.923 euro** mensili (~~inferiori a 25.000 euro~~ importo non riportato in  
alcuna norma)



aumenta **dal 2 al 6%** per retribuzioni imponibili prev.li  
**fra euro 1.924 e 2.692** mensili (~~fra 25.000 e 35.000 euro~~ importi non riportati  
in alcuna norma)

## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

L'esonero/agevolazione **NON è un incentivo all'assunzione** =  
**non è soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi**  
all'occupazione stabiliti dall'art. 31, D. Lgs. n. 150/2015.

**Non** rientra tra gli **aiuti di stato**.

L'agevolazione è una riduzione contributiva per il lavoratore, **non comporta benefici in capo al datore di lavoro, quindi non è subordinata al possesso del Documento unico di regolarità contributiva** da parte del datore di lavoro.

**N.B.** l'importo equivalente all'esonero è **IMPONIBILE FISCALE**.

## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

L'esonero **non influisce** sull'**aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**...la pensione matura per «intero».

(anche) **DA DOSSIER CAMERA/SENATO**

La disposizione in commento precisa che

**l'incremento della percentuale di esonero ivi previsto non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima,**

con la conseguenza che

la **riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore su tale rateo resta pari alle percentuali già vigenti, pari, come detto, a due o tre punti.**

# ESONERO CONTRIBUTIVO

## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

ANNO 2023	Imponibile previdenziale mensile (euro)	da gennaio a giugno 2023	da luglio a dicembre 2023
		Esonero 9,19% meno ...	Esonero 9,19% meno ...
Retribuzione lorda mensile (imponibile prev.le)	fino a 1.923	3%	7%
	da 1.924 a 2.692	2%	6%
	da 2.693	0%	0%
13.ma	fino a 1.923	3%	3%
	da 1.924 a 2.692	2%	2%
	da 2.693	0%	0%



## Art. 39

### Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

#### Messaggio INPS 24 maggio 2023, n. 1932

Comunicati i nuovi codici per la gestione esonero dal 1 luglio 2023:

#### Fluissi Uniemens a decorrere da 1.1.2023 al 30.6.2023 per esonero 3%

- |                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| • Cod. Causale «L098» | • Esonero mensile                 |
| • Cod. Causale «L099» | • Esonero su tredicesima          |
| • Cod. Causale «L100» | • Esonero su rateo di tredicesima |

*Per esonero 2% rimangono validi i codici causali precedenti*

#### Fluissi Uniemens a decorrere da 1.7.2023 AL 31.12.2023

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| • Cod. Causale «L094» | • Esonero mensile 7% |
| • Cod. Causale «L098» | • Esonero mensile 6% |

**Dal 1.7.23 per 13<sup>a</sup> a Dicembre o ratei mensili rimangono validi i codici per esonero nella misura del 3% e 2%**

## Art. 39 - bis

### Detassazione retribuzione strutture turistiche e alberghiere

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale:

- per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023;
- ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali,
- riconosciuto un trattamento integrativo speciale
- che non concorre alla formazione del reddito
- pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuato nei giorni festivi.

**Le disposizioni si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.**

#### Il sostituto d'imposta:

- riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022;
- compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione in F24 (in attesa di istruzioni).

WELFARE

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, non concorrono a formare il reddito, **entro il limite complessivo di euro 3.000**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti:

- **con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati;
- che si **trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR** (figli a carico);

nonché le **somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.**

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

- ❑ Quindi della esenzione **fanno parte anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori così come individuati per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.**
- ❑ La norma modifica per il 2023 il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, viene innalzato da € 258,23 a € 3.000.

**N.B. Solamente però per i lavoratori con figli a carico.**

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### Condizioni per considerare i figli a carico

#### *Art. 12 TUIR, secondo comma*

→ Non quello revisionato dal D. Lgs. n. 230/2021 che riguarda l'Assegno Unico Universale dove si prevede l'eliminazione, quasi completa, delle detrazioni per figli a carico.

- Le **condizioni reddituali** per essere considerato a carico, sono che i figli, devono possedere un reddito complessivo non superiore a € **2.840,51**, al lordo degli oneri deducibili.
- Per i figli under 24 anni il limite di reddito complessivo è elevato a € **4.000** per continuare ad essere considerati a carico dei genitori.

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### ADEMPIMENTI!!!

1. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.**
2. Il limite di cui al comma 1 si applica **se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.**

**ATTENZIONE:** Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### CRITICITÀ!!!

- 1) **Richiesta:** si deve richiedere nuovamente di conoscere il carico fiscale dei figli (marginale con l'introduzione dell'AUUF).
- 2) **Superamento soglia 3.000 euro:** → conguaglio fiscale e previdenziale su tutto il valore?
- 3) **Variazione in corso anno:** se il figlio non è più a carico per superamento soglie reddituali?
- 4) **Ripartizione del carico fiscale:** i 3.000 euro sono proporzionati di conseguenza?
- 5) **Soggetti senza figli:** perché esclusione magari in presenza di redditi inferiori ad un nucleo familiare con redditi alti pur in presenza di figli a carico?

**E LA CONTRIBUZIONE INPS ??????**

## Art. 40

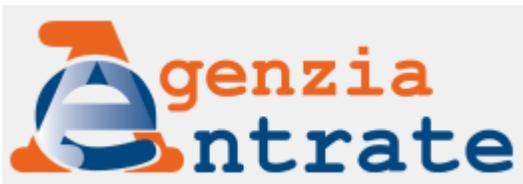
### Misure fiscali per il welfare aziendale

Riguardo alla nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che, in base all'articolo 12, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al [D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917](#), e successive modificazioni - comma richiamato dal **comma 1** del presente **articolo 40** -, sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 4.000 euro, ovvero a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a ventiquattro anni (per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Il **comma 1** in esame non richiede (o almeno non richiede esplicitamente) che il figlio sia a carico intero - anziché a carico ripartito con l'altro genitore - sotto il profilo fiscale.



Le esenzioni riconosciute ai sensi del regime transitorio in esame concernono anche la base imponibile della contribuzione previdenziale<sup>188</sup>.

Il regime generale di esenzione in oggetto - di cui all'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi<sup>189</sup> - concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi, ma anche - in base al rinvio, di cui all'articolo 12 della [L. 30 aprile 1969, n. 153](#), e successive modificazioni, al medesimo regime fiscale (di cui al testo unico suddetto) - la base imponibile della contribuzione previdenziale. La norma transitoria in oggetto non specifica se l'esenzione



## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### Circolare Agenzia delle Entrate 1 agosto 2023, n. 23/E

- Tale disposizione **si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.
- Come già chiarito con la circolare n. 35/E del 2022, i fringe benefit di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR **possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam**.
- L'agevolazione in commento è riconosciuta **in misura intera a ogni genitore**, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU).

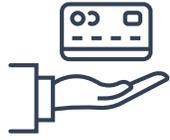


## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### Circolare Agenzia delle Entrate 1 agosto 2023, n. 23/E

- Qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR, **la nuova agevolazione spetta a entrambi**, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.
- Il citato articolo 40 dispone, infatti, che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR **e non che il genitore fruisca della relativa detrazione.**
- In altri termini, con specifico riferimento alla possibilità di godere di tale beneficio da parte di entrambi i genitori lavoratori dipendenti, **il testo normativo non pone limiti specifici, purché i figli possano essere considerati fiscalmente a carico di entrambi.**



## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

#### RICORDA !!!

→ è ancora operativa la specifica limitazione il “**buoni carburante**” di 200 euro (DL 5/2023), anch'essa solo per il 2023 ma riconosciuta senza distinzioni sulla presenza di figli e senza esenzione previdenziale.

Stante la natura diversa della misura questa si ritiene debba aggiungersi ai 3.000 euro (solo per i lavoratori dipendenti ma sono imponibili previdenziali).

**NB: Solo per promemoria si ricorda che il buono carburante dei 200 euro è imponibile previdenziale.**

## Art. 40

### Misure fiscali per il welfare aziendale

Tipologia somme/beni/servizi	Figli a carico?	Limite di esenzione fiscale 2023 (in €)	Limite di esenzione contributiva 2023 (in €)
<ul style="list-style-type: none"><li>• premi per assicurazioni extra-professionali (le polizze professionali non sono reddito);</li><li>• ceste natalizie;</li><li>• viaggi premio concessi a singoli dipendenti;</li><li>• auto a uso privato;</li><li>• energia elettrica concessa ai dipendenti;</li><li>• cellulare a uso privato;</li><li>• vestiti (non attinenti alla prestazione lavorativa);</li><li>• buoni (anche da documenti di legittimazione “valorizzati” come previsto dalla L. 208/2015);</li></ul>	<b>NO</b>	<b>258,23</b>	<b>258,23</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• premi per assicurazioni extra-professionali (le polizze professionali non sono reddito);</li><li>• ceste natalizie;</li><li>• viaggi premio concessi a singoli dipendenti;</li><li>• auto a uso privato;</li><li>• energia elettrica concessa ai dipendenti;</li><li>• cellulare a uso privato;</li><li>• vestiti (non attinenti alla prestazione lavorativa);</li><li>• buoni (anche da documenti di legittimazione “valorizzati” come previsto dalla L. 208/2015).</li></ul>	<b>SI</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>

## Art. 40 Misure fiscali per il welfare aziendale

Tipologia somme/beni/servizi	Figli a carico?	Limite di esenzione fiscale 2023 (in €)	Limite di esenzione contributiva 2023 (in €)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• auto concessa a uso promiscuo;</li> <li>• prestiti;</li> <li>• alloggio;</li> <li>• servizi di trasporto ferroviario</li> </ul>	NO	258,23	258,23
<ul style="list-style-type: none"> <li>• auto concessa a uso promiscuo;</li> <li>• prestiti;</li> <li>• alloggio;</li> <li>• servizi di trasporto ferroviario;</li> </ul>	SI	3.000	3.000
• buoni carburante ex DL 5/2023;	===	200	NO
• buoni carburante “ordinari” + buoni carburante ex DL 5/2023;	===	458,23	258,23
• buoni carburante ex DL 5/2023 + altra tipologia di bene o servizio sopra elencata;	NO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 buoni carburante DL n. 5/2023;</li> <li>• 258,23 per servizi e beni</li> </ul>	258,23
• buoni carburante ex DL 5/2023 + altra tipologia di bene o servizio sopra elencata.	SI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 buoni carburante DL n. 5/2023;</li> <li>• 3.000 per servizi e beni</li> </ul>	3.000

**SMART WORKING**

## Art. 28-bis e 42 Proroghe termini lavoro agile

Con la conversione in Legge del Decreto Lavoro diventa operativa la proroga del regime semplificato dello smart working per specifiche categorie di lavoratori.

Infatti, una delle principali novità introdotte durante l'iter di conversione in Legge del Decreto consiste proprio nella possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche **in assenza** della preventiva sottoscrizione **dell'accordo individuale**.

Tuttavia, la proroga è stata disposta esclusivamente per le seguenti categorie di lavoratori:

- dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 (cosiddetti **soggetti fragili**);
- dipendenti del settore privato **genitori di figli minori di 14 anni d'età**;
- **dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2.**

## Art. 28-bis e 42 Proroghe termini lavoro agile

Destinatari	Termine della proroga	Procedura da seguire
Lavoratori fragili (condizione certificata dal medico di medicina generale del lavoratore): <ul style="list-style-type: none"> <li>• pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria</li> <li>• pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- cardiopatia ischemica</li> <li>- fibrillazione atriale</li> <li>- scompenso cardiaco</li> <li>- ictus</li> <li>- diabete mellito</li> <li>- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica</li> <li>- epatite cronica</li> <li>- obesità</li> </ul> </li> <li>• la contemporanea presenza di esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- età &gt;60 anni</li> <li>- condizioni e patologie di cui all'Allegato 2 Circolare del Ministero della Salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021</li> </ul> </li> </ul>	30 settembre 2023	Procedura semplificata (comunicazione telematica entro 5 giorni)
Genitori con figli under 14 (in alternativa tra i genitori)	31 dicembre 2023	Procedura semplificata (comunicazione telematica entro 5 giorni)
Lavoratori che in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio di contagio da Covid-19, accertata dal medico competente	31 dicembre 2023	Procedura semplificata (comunicazione telematica entro 5 giorni)
Altre categorie di lavoratori dipendenti	-----	Procedura ordinaria (accordo individuale preventivo e comunicazione telematico entro 5 giorni)

**EXTRA  
TIME**

**DECRETO  
«SEMPLIFICAZIONI»**

**DISEGNO DI LEGGE LAVORO**

**1° maggio 2023**

## **Il periodo di prova nel contratto a termine (art. 7, c.2 D.Lgs.104/2022)**

«Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova».

## **BOZZA D.D.L. Lavoro – art.5**

**“Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.**

In ogni caso la durata del periodo di prova **non può essere inferiore a due giorni e superiore a quindici per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi ed inferiori a dodici mesi”.**

## Articolo 6

### Termine comunicazioni obbligatorie lavoro agile

Modifiche all'art. 23 – L. 22 maggio 2017, n. 81, comma 1.



~~Con decorrenza dal 1° settembre 2022~~, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile **«entro 5 giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro 5 giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile»**, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

# ADEMPIMENTO SPONTANEO OBBLIGHI CONTRIBUTIVI

## Art. 12

### Attività dell'INPS per la promozione dell'adempimento spontaneo degli obblighi contributivi

1

- Semplificare gli adempimenti
- Stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi
- Favorire la regolarizzazione spontanea delle anomalie (errori o omissioni)

3

Il contribuente che regolarizzi le anomalie, omissioni o errori entro il termine di 90 giorni e che provveda al versamento dei contributi dovuti nei successivi 30 è ammesso al pagamento della sanzione civile in misura annua pari al 2,75%

2

L'INPS trasmette al contribuente una comunicazione segnalando le anomalie ed invita il contribuente alla rimozione di eventuali errori. Entro 90 giorni il contribuente può presentare apposite note.

4

In assenza di segnalazioni o di regolarizzazione entro il termine di 90 giorni, l'INPS può determinare gli imponibili non dichiarati ed i contributi non pagati con relative sanzioni ex art. 116, c. 8, l. n. 388/2000.

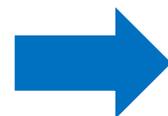
## Art. 13

### Pagamento dilazionato dei debiti contributivi

#### Disciplina vigente

##### **Art. 2, c. 11, D.L. n. 338/1989**

***Il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge, dovuti agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, ove previsto dalle disposizioni vigenti, può essere consentito dal comitato esecutivo, ovvero, per delega di quest'ultimo, e per casi straordinari e periodi limitati, ed in relazione a rateazioni non superiori a dodici mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dai comitati regionali, in quanto previsti dall'ordinamento degli enti medesimi. Le rateazioni superiori a dodici mesi sono disposte con provvedimento motivato e sono comunicate trimestralmente ai Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, secondo modalità stabilite, con apposito decreto, dai Ministri medesimi. Non sono consentite per ciascun debito, complessivamente, rateazioni superiori a ventiquattro mesi; in casi eccezionali, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere consentite rateazioni fino a trentasei mesi.***



#### DDL Art. 13

*All'articolo 2 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, il comma 11 è sostituito dal seguente: «11. Il pagamento rateale dei debiti per contributi, premi ed accessori di legge, dovuti agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, non affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione, può essere consentito fino ad un massimo di sessanta rate mensili secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, **che saranno definiti con proprio atto dai Consigli di Amministrazione di ciascuno degli Enti impositori** e che dovranno essere ispirati a favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi pagamenti.*

## **Art. 26 D.LGS. n. 151/2015**

1. ... le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche ...
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare ...  
...
5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.  
....
7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

## Art. 26 DDL Modifiche in materia di dimissioni

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, dopo il comma 7, è inserito il seguente comma:

“7-bis. In caso di **assenza ingiustificata** protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, **superiore a cinque giorni**, il rapporto si intende **risolto per volontà del lavoratore** e non si applica la disciplina di cui al presente articolo”.

***A tutti voi  
grazie  
per l'attenzione  
.....e la pazienza!***