

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 30 giugno 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 14/2023

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

DECRETO LAVORO APPROVATO IN SENATO: LE ULTIME NOVITA'

Il Decreto Lavoro convertito in legge è stato approvato in via definitiva. La norma entrerà in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale che dovrà avvenire entro il 3 luglio 2023. Tra le novità degli ultimi emendamenti approvati, l'estensione della platea dei beneficiari dell'assegno di inclusione, la proroga dello smart working semplificato e il rinnovo del contratto a termine senza causali.

Proroga dello smart working

Sulla scia degli analoghi provvedimenti precedenti (art. 1, c. 306, Legge 197/2022 e Legge 14/2023 di conversione del DL 198/2022) per lavoratori fragili e genitori di figli under 14 del settore privato, con la conversione del Decreto Lavoro arriva la proroga al 31 dicembre 2023 (per i soli lavoratori fragili della PA fino al 30 settembre) relativa alla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche mediante l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza decurtazione della retribuzione e salvo disposizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Contratto a termine

Con un'ulteriore modifica all'art. 19 D. Lgs. 81/2015, il comma 4 ora estende anche ai **casi di rinnovo** di un contratto a termine, la possibilità di evitare le causali se non eccede i 12 mesi. Nella versione originaria della norma tale facoltà era prevista esclusivamente per le proroghe.

La modifica si estende all'art. 21, comma 01 il quale ora prevede che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 (causali).

Le nuove disposizioni chiariscono i criteri per il computo dei 12 mesi previsti dall'articolo 19, specificando che si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto (5 maggio 2023).

Le modifiche riguardano anche l'art. 31 (somministrazione di lavoro), il quale ora prevede, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, l'esclusione dei lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, dal numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, da calcolarsi nel limite del 20% di quelli a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di disoccupati che godano di trattamenti di disoccupazione non agricola da almeno sei mesi o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (numeri 4) e 99) dell'art. 2 Reg. UE 651/2014 come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali).

Detassazione lavoro notturno e festivo nelle strutture turistico-alberghiere

Durante l'iter di conversione il Decreto in esame si arricchisce di una nuova disposizione che prevede l'erogazione di un trattamento integrativo speciale nella misura del 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per il lavoro notturno e per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023 dai lavoratori del settore privato nel comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Il trattamento integrativo non concorrerà alla formazione del reddito (né dovrebbe concorrere alla formazione dell'imponibile previdenziale). Per l'applicazione del trattamento integrativo speciale sarà necessario attendere un'apposita risoluzione dell'Agenzia delle Entrate e la circolare INPS dedicata.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

Il Decreto Lavoro (art. 10, DL n. 48/2023), disciplina l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di Assegno di inclusione.

Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi:

- l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle somme legate all'incentivo maggiorate delle sanzioni civili nel caso di licenziamento nel corso dei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti in virtù di un contratto a termine.

Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro:

- l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Condizioni per l'accesso al beneficio

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria (art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006).

Le agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della Legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

IMPONIBILITÀ PREVIDENZIALE DEI BUONI CARBURANTE PER L'ANNO 2023

A conferma di quanto riportato nella nostra circolare 6/2023 si specifica che nella circolare INPS 31 maggio 2023 n.49, l'istituto precisa la **totale assoggettabilità ai fini contributivi del bonus carburante previsto per il 2023**, che consente la possibilità di erogare ai propri lavoratori dipendenti buoni benzina, o titoli analoghi, ai sensi dell'art. 51, c. 3, TUIR, per un ammontare massimo di 200 euro per lavoratore, i quali, pertanto, restano esclusi ai soli fini della imposizione fiscale.

INPS

Interesse di dilazione e di differimento

Per effetto dell'aumento del TUR al 4,00%, la nuova misura del tasso è pari al 10,00%, che va applicato nel caso di:

- regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e relative sanzioni civili, in riferimento alle rateazioni presentate dal 21 giugno 2023;
- autorizzazione al differimento del termine del versamento dei contributi, applicato dalla contribuzione relativa al mese di giugno 2023.

Sanzioni civili

A seguito dell'innalzamento del TUR, il nuovo tasso applicabile nel caso di sanzioni civili connesse a mancanze nella regolarizzazione della posizione contributiva passa al 9,50 % annuo.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

INAIL: VARIAZIONE DEI TASSI DI INTERESSE PER PREMI E SANZIONI

L'INAIL, con circolare n. 29 del 19 giugno 2023, ha comunicato la variazione dei tassi di interesse in ipotesi di rateazione dei premi assicurativi, così come in caso di previsione di sanzioni civili.

Come già accaduto altre volte nel corso del 2023 tale previsione è connessa alla decisione di politica monetaria della Banca Centrale Europea del 15 giugno 2023 con la quale è stato fissato al 4% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema.

In base a tale decisione, **i tassi previsti dall'INAIL saranno i seguenti:**

- 10,00 % di interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 9,50 % quale misura delle sanzioni accessorie.

La decorrenza dei nuovi tassi è fissata a partire dal 21 giugno 2023 e non avrà in ogni caso effetto verso le rateazioni definite in data anteriore (per le quali resterà quindi pienamente valido il piano di ammortamento già previsto).

Viene poi confermata la riduzione delle sanzioni civili a favore di aziende contemporaneamente sottoposte a procedure concorsuali per le quali le sono previste le seguenti misure:

- 5,00 % in ipotesi di mancato o ritardato pagamento;
- 7,00 % in ipotesi di evasione connessa al mancato o ritardato pagamento.

AUTORIZZATI GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI PER UNDER 36 E DONNE SVANTAGGIATE

La Commissione europea ha finalmente approvato, nell'ambito del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato, i regimi dell'Italia a sostegno del costo del lavoro delle imprese di tutte le dimensioni attive in tutti i settori nel contesto della guerra tra Russia e Ucraina. Le misure consistono nell'esonero contributivo previdenziale per i contratti di assunzione stipulati dal 1° luglio 2022 fino al 31 dicembre 2023 con **giovani under 36 e donne svantaggiate**, fino ad un massimo di 8.000 euro per contratto. Tali regimi risultano conformi alle norme dell'Unione sugli aiuti di Stato.

L'INPS con le circolari numero 57 del 22 giugno e 58 del 23 giugno 2023 ha recepito l'autorizzazione della Commissione Europea e dato le istruzioni per la fruizione dello sgravio.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.