

Le principali novità della Legge di conversione del Decreto Lavoro

Legge n. 85/2023, di conversione del Decreto Legge n. 48/2023

CONTRATTI DI LAVORO



Articolo 24

Contratto a tempo determinato

Causali

Sono state modificate le causali da prendere a riferimento per instaurare un contratto a tempo determinato o una somministrazione di manodopera a termine. Queste le macro-causali previste dal decreto lavoro:

1. per la **sostituzione di altri lavoratori**
2. nei **casi previsti dai contratti collettivi**
 - CCNL e contrattazione decentrata (territoriale e **aziendale**)
 - La causale dovrà essere meglio esplicitata all'interno del contratto individuale
 - **In assenza** delle causali previste dai contratti collettivi, **le parti** (datore di lavoro e lavoratore) **potranno individuare «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva»**

Contratto a tempo determinato

Causali

La causale «*individuata dalle parti*»

Sarà operativa

- per i contratti **stipulati dal 5 maggio 2023** (data di vigenza del decreto lavoro) **al 30 aprile 2024**
- anche per i cd. Contratti assistiti
- esclusivamente **qualora la contrattazione collettiva non abbia disciplinato proprie casistiche**, ovvero abbia soltanto richiamato le precedenti ipotesi descritte dalla legge ed oggi abrogate dal decreto lavoro
- qualora la contrattazione collettiva abbia disciplinato proprie casistiche, indicando una data massima per l'utilizzo e tale **data è superata**

Non sarà operativa

- se la contrattazione collettiva ha disciplinato casistiche, indipendentemente dal fatto che siano attuabili in azienda.
 - in questo caso l'attivazione di contratti a tempo determinato e somministrazione a termine, oltre i 12 mesi, è subordinata solo all'uso della causale «sostitutiva»

Dubbio

In caso di somministrazione di manodopera, chi, oltre l'utilizzatore, individua le «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*»? Il lavoratore somministrato o l'Agenzia per il lavoro?

Contratto a tempo determinato

CCNL	Possibile utilizzo della causale «individuata dalle parti»
ALIMENTARI - ARTIGIANATO	NO
ALIMENTARI - INDUSTRIA	SÌ
CARTAI - INDUSTRIA	NO
AGRICOLTURA - COOPERATIVE	SÌ
GRAFICI - CONFINDUSTRIA	NO
TRASPORTO MERCI FAI	NO
TRASPORTO MERCI - CONFINDUSTRIA	NO
CHIMICI - CONFINDUSTRIA	SÌ
VETRO - CONFINDUSTRIA	SÌ
CHIMICI - LUBRIFICANTI E GPL	SÌ
GOMMA E PLASTICA - CONFINDUSTRIA	SÌ
GOMMA E PLASTICA - CONFAPI	SÌ
GOMMA VETRO PLASTICA - ARTIGIANATO	NO
METALMECCANICI - CONFINDUSTRIA	SÌ
METALMECCANICI - CONFAPI	SÌ
METALMECCANICI - ARTIGIANATO	NO
TESSILI E ABBIGLIAMENTO - INDUSTRIA	SÌ
LEGNO - CONFINDUSTRIA	SÌ
LATERIZI - CONFINDUSTRIA	NO
ORAFI INDUSTRIA	SÌ
TRASPORTO MERCI - ARTIGIANATO	NO
LOGISTICA - MAGAZZINI GENERALI	NO
COMMERCIO	SÌ
STUDI PROFESSIONALI (CONSILP)(ANDI)	SÌ
FEDERTURISMO (INDUSTRIA AICA)	SÌ
TURISMO (CONFESERCENTI) IMPRESE VIAGGIO	SÌ
AGRICOLTURA - IMPIEGATI	NO

Contratto a tempo determinato

Esenzione dalla Causale

Non dovrà essere prevista la causale qualora il contratto sia stipulato:

- da una **Pubblica amministrazione**
- da un lavoratore chiamato 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, da parte di:
 - **università private**, incluse le filiazioni di università straniere
 - **istituti pubblici di ricerca**
 - **società pubbliche** che promuovono la ricerca e l'**innovazione**
 - **enti privati di ricerca**
- Gli **altri contratti a termine esentati** dall'obbligo della causale
 - **Attività stagionali** (comprese proroghe e i rinnovi)
 - **Specifiche categorie di lavoratori o di attività** escluse ai sensi dell'art. 29
 - Tutti i contratti a termine **stipulati al di fuori del Capo III** del DLvo 81/2015

Contratto a tempo determinato

Calcolo dei 12 mesi per la acausalità

Sono **acausali** (privi di motivazione) tutti i contratti a tempo determinato stipulati nei **primi 12 mesi** tra le parti, indipendentemente dal fatto che i 12 mesi si raggiungano con un unico rapporto di lavoro a termine ovvero con più contratti di lavoro (rinnovi).

- vanno ricompresi sia i rapporti diretti che in somministrazione a termine

Esempio

1° contratto - TD di 3 mesi: *acausale*

2° contratto - TD di 3 mesi: *acausale*

3° contratto - Somministrazione a termine di 4 mesi: *acausale*

4° contratto - TD di 6 mesi: obbligo di indicare la causale

Contratto a tempo determinato

Decorrenza dei 12 mesi acausali

Ai fini del **computo del termine di 12 mesi**, nei quali è possibile stipulare contratti acausali, si tiene conto dei soli **contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023** (data di entrata in vigore del decreto).

- **chi ha superato i 12 mesi prima del 5 maggio deve indicare la causale sui nuovi contratti?**

Casistiche

Per il raggiungimento dei 12 mesi, non si calcolano:

- i contratti terminati prima del 5 maggio 2023
- i contratti stipulati precedentemente il 5 maggio 2023 e scadenti oltre tale data
- le proroghe relative a contratti stipulati precedentemente il 5 maggio 2023
 - qualora il contratto iniziale abbia previsto una causale, questa dovrà essere ripetuta nella proroga
 - qualora la proroga dovesse sfiorare i 12 mesi, dovrà essere indicata la causale

Moratoria di 12 mesi alle causali nei contratti a tempo determinato

Contratto a tempo determinato

Decorrenza dei 12 mesi acausali

Resta invariato il **rispetto della durata massima**

- **Singolo contratto: 24 mesi**
- **Sommatoria di tutti i contratti** (a TD diretto e in somministrazione a termine): **24 mesi o quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva**
 - per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**
 - **includendo** anche i rapporti in **somministrazione a termine**
 - no se il lavoratore è stato assunto dall'ApL con contratto a tempo indeterminato (sino al 30/04/2025)
 - escludendo i **rapporti a termine per motivi stagionali**

Articolo 24

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Somministrazione a tempo indeterminato

Limite massimo di lavoratori somministrati a tempo indeterminato

Sono esclusi dal limite percentuale, previsto per i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (articolo 31, comma 1, del D.L.vo 81/2015):

- i **lavoratori** somministrati **assunti**, dall'Agenzia per il lavoro, con **contratto di lavoro in apprendistato**
- i soggetti **disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione** non agricola o di **ammortizzatori sociali**
- i soggetti **svantaggiati** o **molto svantaggiati**, come individuati dal Decreto del Ministro del lavoro del 17 ottobre 2017

Ricordo

Sino al 30 giugno 2025 per i lavoratori somministrati a termine, in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'AdL, la durata della somministrazione non verrà computerà nel massimale previsto dall'art. 19, comma 2, del decreto legislativo 81/2015 (24 mesi ovvero quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Articolo 37

Prestazioni occasionali

articolo 54-bis, DL 50/2017



Settore turistico e termale

Cambiano i limiti di utilizzo delle prestazioni occasionali (previste dall'articolo 54-bis, del D.L. n. 50/2017) per le aziende dei **settori turistico e termale**.

- Le imprese che operano nei **settori dei congressi**, delle **fiere**, degli **eventi**, degli **stabilimenti termali** e dei **parchi divertimento**, potranno:
 - qualora abbiano **fino a 25 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato
 - ordinariamente il limite è di 10 lavoratori a tempo indeterminato
 - erogare, alla totalità dei prestatori occasionali, **compensi annui** di importo complessivamente non superiore a **15.000 euro**
 - per gli altri settori i compensi massimi erogabili sono pari a 10.000 euro

Restano fermi gli altri limiti massimi annui:

- 5.000 euro per i compensi spettanti a ciascun prestatore da parte della totalità degli utilizzatori
- 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore

Libretto di famiglia

Gli utilizzatori **persone fisiche** (non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa) e le **società sportive** (di cui alla Legge 91/1981), per il ricorso a prestazioni occasionali potranno acquistare il cd. «Libretto Famiglia»:

- attraverso la **piattaforma informatica INPS**
- presso gli **uffici postali**
- presso le **rivendite di generi di monopolio** **new**
 - il pagamento del compenso potrà essere effettuato anche presso le medesime rivendite

Ricordo che il «**Libretto Famiglia**» è previsto per l'utilizzo di prestazioni occasionali nell'ambito di:

- piccoli **lavori domestici**, inclusi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione
- **assistenza domiciliare** ai bambini (baby sitter) e alle persone anziane, ammalate o con disabilità (badante)
- **insegnamento privato** supplementare
- attività svolte da **steward** in favore delle società sportive professionistiche

Articolo 36-bis

Personale addetto ai trasporti di persone e di merci

interpretazione autentica

Impianti di trasporto a fune

Rientrano nella definizione di "**Personale addetto ai trasporti di persone e di merci**", prevista al punto 8 della tabella allegata al R.D. 2657/1923 i **dipendenti degli esercenti gli impianti di trasporto a fune** che svolgono le seguenti mansioni:

- addetti alla sorveglianza;
- meccanici ed elettricisti specializzati;
- preparatori di piste sia con mezzo meccanico (battipista) che manuale;
- addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato;
- conduttori di cabina;
- agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico;
- personale addetto alle casse;
- personale addetto ai rapporti con la clientela;
- personale addetto al soccorso;
- guardapiste;
- posteggiatori;
- spalatori di neve;
- addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.

A detti lavoratori:

- ✓ **non si applica il limite di durata dell'orario settimanale di lavoro**, previsto in 40 ore (art. 3 del D.L.vo 66/2003)
- ✓ È possibile stipulare un **contratto intermittente** (cd. «a chiamata»)

SEMPLIFICAZIONI


$$1 + 1 = 2$$

Articolo 26

Modifiche al cd. Decreto Trasparenza

Semplificazioni al decreto Trasparenza

- Per le seguenti informazioni **l'obbligo comunicativo** può ritenersi assolto con la sola indicazione del **riferimento normativo** o della **contrattazione collettiva**:
 - ❓ a) la durata del **periodo di prova** (se previsto)
 - b) il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro (se prevista)
 - c) la durata delle **ferie**, nonché degli altri **congedi retribuiti** e le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi
 - d) la procedura, la forma e i termini del **preavviso**
 - ❓ e) l'importo iniziale della **retribuzione** e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
 - f) la **programmazione dell'orario normale di lavoro** e le condizioni relative al lavoro **straordinario** e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno
 - g) gli **enti** e gli **istituti** che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi

Semplificazioni al decreto Trasparenza

- I **contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali**, nonché degli eventuali **regolamenti aziendali** applicabili al rapporto di lavoro, **potranno essere messi a disposizione** dei lavoratori attraverso la **pubblicazione sul sito web** (azienda o anche consulente?)
- **L'informativa** circa **l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio**, 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, **dovrà essere fatta esclusivamente qualora siano integralmente automatizzati e qualora i sistemi non siano protetti da segreto industriale e commerciale**
 - resta fermo quanto previsto dall'articolo 4, della Legge 300/1970

Articolo 28-bis e Articolo 42

Diritto al Lavoro agile per alcune categorie di lavoratori



Per lavoratori con figli inferiori ai 14 anni - *articolo 42, comma 3-bis*

Prorogato al **31 dicembre 2023** il termine entro il quale i genitori lavoratori **dipendenti** del **settore privato**, **con almeno un figlio minore di 14 anni**, hanno **diritto** a svolgere la prestazione in **smart-working**, anche **senza accordo individuale, a condizione:**

- che tale **modalità** sia **compatibile con le caratteristiche della prestazione**.
- che l'altro genitore:
 - sia un lavoratore
 - non sia beneficiario di uno strumento di sostegno al reddito che prevede la sospensione o la cessazione dell'attività lavorativa
- resta fermo l'**obbligo dell'informativa** al lavoratore e al RLS in merito
 - i **rischi generali** e i **rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione
 - le **corrette modalità di utilizzo delle attrezzature** messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione
- La prestazione da remoto può essere svolta anche attraverso **strumenti informatici nella disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Diritto al lavoro agile

Per lavoratori **esposti a rischio di contagio** da virus SARS-CoV-2 - *articolo 42, comma 3-bis*

Prorogato **al 31 dicembre 2023** il termine entro il quale i lavoratori **dipendenti** (**pubblici e privati**) maggiormente **esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2** in ragione:

- dell'età
- della condizione di rischio derivante da immunodepressione
- da esiti di patologie oncologiche
- dallo svolgimento di terapie salvavita
- da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità

hanno **diritto** a svolgere la prestazione in **smart-working**, anche **senza accordo individuale**

Il diritto al lavoro agile si genera **a condizione** che:

- ciò sia accertato dal **medico competente**, nell'ambito della sorveglianza sanitaria
 - che tale modalità sia **compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa**
- La prestazione da remoto potrà essere svolta anche attraverso **strumenti informatici nella disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per lavoratori **fragili** - *articolo 28-bis*

Sino al 30 settembre 2023 ai lavoratori dipendenti cd. fragili (pubblici e privati) affetti da una **patologie e/o condizione individuata dal decreto Interministeriale del 04/02/2022** (Salute, Lavoro e Pubblica Amministrazione), il datore di lavoro **assicura** lo svolgimento della prestazione in **smart-working**

- la **certificazione attestante la patologia** è rimessa al **medico di famiglia**

Qualora l'**attività lavorativa fosse incompatibile** con la prestazione da remoto:

- adibizione a **diversa mansione** ricompresa **nella medesima categoria o area di inquadramento**, come definite dai contratti collettivi vigenti, **senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento**

Se più favorevole per il lavoratore, si applica la disposizione prevista dal CCNL.

Priorità al lavoro agile

comma 3-bis all'art. 18, Legge n. 81/2017 (introdotta dal Decreto Legislativo 105/2022)

I datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a **riconoscere priorità** alle **richieste** di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori:

- **disabili** in situazione di gravità accertata (ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992);
- con **figli fino a 12 anni** di età;
- con **figli disabili** (ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/1992);
- **caregivers** (ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. 205/2017).

Mancano i criteri di accesso
tutti i giorni o seguendo le regole ordinarie
previste dall'organizzazione aziendale??

Priorità al lavoro agile

Priorità al lavoro agile

comma 6-bis all'art. 33, Legge n. 104/1992 (introdotta dal Decreto Legislativo 105/2022)

I lavoratori che usufruiscono dei permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/1992 (permesso per l'assistenza a figlio minore con disabilità grave accertata – 3 giorni/mese di permesso per assistere parente/affine con disabilità grave accertata), hanno diritto di **priorità nell'accesso al lavoro agile** (secondo le disposizioni dell'art. 18, comma 3-bis, L. 81/2017) o ad altre forme di lavoro flessibile.

Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

Mancano i criteri di accesso
tutti i giorni o seguendo le regole ordinarie
previste dall'organizzazione aziendale??

RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE E CONTRIBUTIVO



Articolo 40

***Fringe benefit* per i lavoratori dipendenti**

Fringe benefit per i lavoratori dipendenti

Per l'anno **2023** viene **umentata la soglia delle liberalità** (258,23 euro - articolo 51, comma 3, del TUIR) che il datore di lavoro può erogare ai propri lavoratori senza che detto valore venga considerato reddito di lavoro dipendente.

Caratteristiche

- L'aumento riguarda esclusivamente i **lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico** (nati fuori del matrimonio o adottivi o affidati)
 - **fino a 24 anni** di età qualora abbiano un **reddito non superiore a 4.000 euro***
 - **oltre i 24 anni** di età qualora abbiano un **reddito non superiore a 2.840,51 euro***
- L'**esenzione**, oltre che fiscale, riguarda anche la **base imponibile della contribuzione previdenziale**
- L'**erogazione** dei *fringe benefit* dovrà avvenire **entro il periodo d'imposta 2023** (secondo il "principio di cassa allargato", entro il 12 gennaio 2024)

*per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili (articolo 12, comma 2, del TUIR)

Fringe benefit per i lavoratori dipendenti

Caratteristiche

- Tra i *fringe benefit* anche il **rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**
- Non viene previsto, in capo al lavoratore, il totale carico fiscale del figlio
- L'erogazione del welfare dovrà essere preceduta da una:
 - **informativa alla RSU**, qualora presente
 - **dichiarazione del dipendente**, il quale dichiara di avere figli a carico, indicandone il codice fiscale
- Qualora non ricorrano le condizioni soggettive in capo al lavoratore, il datore di lavoro potrà erogare liberalità per un massimo annuo di 258,23 euro
- Qualora si superi il massimale previsto, l'intero valore rientrerà nell'imponibile fiscale e contributivo

Fringe benefit per i lavoratori dipendenti

Comunicazioni

Alla ditta _____

Oggetto: dichiarazione sul possesso dei requisiti per la misura fiscale prevista dall'articolo 40, della Legge n. 85/2023, di conversione del decreto legge n. 48/2023 (cd. Decreto Lavoro)

Il/la sottoscritto/a _____, nato a _____ il _____, dipendente di codesta Società dal _____, con la qualifica di _____, è a conoscenza che la Società intende erogare *fringe benefit* secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR.

A tal fine, consapevole di quanto previsto dagli artt. 75 e 76 DPR n. 445/2000, e delle sanzioni penali previste per coloro che rilasciano dichiarazioni non corrispondenti al vero,

Dichiara

di avere diritto all'agevolazione prevista dall'articolo 40, della Legge n. 85/2023, di conversione del decreto legge n. 48/2023, che dispone l'elevazione del limite di esenzione da 258,23 a 3.000 euro, in quanto genitore di figlio/i a carico.

Questo il/i codice/i fiscale del/i figlio/i:

- _____

- _____

Dichiara, altresì, di voler fruire dell'agevolazione in oggetto, attraverso il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il lavoratore si impegna a informare la Società qualora vi siano variazioni, per l'anno 2023, riguardanti il carico familiare.

Luogo e data

firma lavoratore

Fringe benefit per i lavoratori dipendenti

Comunicazioni

Alla Rappresentanza sindacale unitaria

Oggetto: **informativa ai sensi dall'articolo 40, comma 1, del decreto legge n. 48/2023**

Si comunica che l'impresa ha intenzione di **mettere a disposizione** welfare aziendali ai **propri dipendenti** in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 40, del decreto legge n. 48/2023.

L'erogazione sarà volontaria, da parte dell'impresa, sia per quanto riguarda i soggetti beneficiari che l'importo da erogare.

Luogo e data

firma azienda

Articolo 39-bis

**Detassazione straordinario e lavoro notturno
nelle strutture turistiche**

Detassazione straordinario e lavoro notturno nelle strutture turistiche

Per il **periodo estivo** ai **lavoratori privati del comparto del turismo** è riconosciuta una **somma a titolo di trattamento integrativo speciale**, che **non concorre alla formazione del reddito**.

Detassazione straordinario e lavoro notturno nelle strutture turistiche

Caratteristiche

Datori di lavoro	Appartenenti ai settori turistico, ricettivo e termale
Durata	Dal 1° giugno al 21 settembre 2023
Lavoratori	Dipendenti con qualsiasi tipologia contrattuale che, nel periodo d'imposta 2022, non abbiano ricevuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro .
Trattamento integrativo speciale	In busta paga il lavoratore riceverà una voce paga (trattamento integrativo speciale) del 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione: <ul style="list-style-type: none">• al lavoro notturno (quello svolto tra le 23 e le 6 del mattino)• alle ore di straordinario effettuate nei giorni festivi<ul style="list-style-type: none">- lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro: 40 ore? (no in caso di lavoro supplementare?) La somma erogata non concorre alla formazione del reddito
Rispetto	Dovranno essere rispettate le norme in materia di lavoro notturno e straordinario
Procedura	Il Lavoratore <ul style="list-style-type: none">➤ deve attestare, per iscritto, il reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022<ul style="list-style-type: none">• Autocertificazione o CU - Modello 730???• l'attestazione andrà richiesta anche se il rapporto di lavoro è stato avviato prima del 2022 Il datore di lavoro (sostituto d'imposta): <ul style="list-style-type: none">➤ riconosce il trattamento integrativo speciale, esente da imposte e contributi, nei cedolini paga dei mesi da giugno a settembre, qualora sia presente una delle voci paga oggetto del trattamento integrativo.➤ compensa il credito maturato mediante l'istituto della compensazione (art. 17 D.L.vo 241/1997)

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE



Articolo 27

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

1/6

Riferimenti	<ul style="list-style-type: none">- Articolo 27, della Legge 85/2023, di conversione del Decreto Legge 48/2023- INPS - circolare n. 68 del 21 luglio 2023
Datore Lavoro	Privato , a prescindere dalla circostanza che assuma la natura di imprenditore, ivi compreso il settore agricolo
Periodo	Nuove assunzioni effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023
Tipologie contrattuali	<ul style="list-style-type: none">- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che part-time),- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (sia in staff-leasing che a termine)- contratto di apprendistato professionalizzante

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

2/6

Lavoratori	<p>Giovani in possesso delle seguenti condizioni:</p> <p>a) età inferiore ai 30 anni (alla data di assunzione);</p> <ul style="list-style-type: none">• per i giovani tra i 25 e i 29 anni, deve essere presente, alternativamente, uno dei seguenti elementi:<ul style="list-style-type: none">- privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017);- non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;- abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;- se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25% (v. Decreto interministeriale n. 327/2022). <p>b) NEET: non lavora e non è inserito in corsi di studi o di formazione;</p> <p>c) registrati al Programma «Garanzia Giovani», oppure inseriti nel Patto di servizio cd. GOL (Programma “Garanzia di occupabilità dei Lavoratori”)</p>
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

3/6

Incentivo	<p>60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.</p> <ul style="list-style-type: none">• si tratta di un incentivo di tipo economico, da parametrare alla retribuzione erogata al nuovo assunto e non alla contribuzione datoriale dovuta. Pertanto, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.• è corrisposto, a domanda, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa.• in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, il beneficio fruibile rimarrà condizionato all'orario inizialmente previsto. Viceversa, in caso di diminuzione dell'orario di lavoro, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.
Durata	<p>12 mesi</p> <p>L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.</p>

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

4/6

Procedura di richiesta dell'incentivo

1. domanda preliminare di ammissione all'incentivo all'INPS attraverso il **modulo INPS di istanza on line «NEET23»**
 - disponibile, dal 31 luglio 2023, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", sul portale www.inps.it
 - nel modulo di istanza dovranno essere indicate le seguenti informazioni:
 - i dati del lavoratore;
 - la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
 - l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
 - l'indicazione della tipologia di rapporto (in caso di part-time, la percentuale oraria);
 - se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni;
 - il possesso dei requisiti per la fruizione dell'incentivo.
 2. nei **5 giorni successivi** l'INPS:
 - effettua una **verifica sul possesso dei requisiti in capo al lavoratore** (es. iscrizione a Garanzia Giovani);
 - **calcola l'importo dell'incentivo** spettante in base alla retribuzione imponibile indicata;
 - comunica (tramite email e notifica nell'area MyINPS) la **disponibilità** (o meno) **delle risorse** per l'accesso all'incentivo.
 3. dalla **risposta positiva** scattano **7 giorni** (termine perentorio) entro i quali il datore di lavoro deve provvedere alla **stipula del contratto di lavoro** che dà titolo all'incentivo (qualora non l'avesse già assunto);
 4. nei **successivi 7 giorni** il datore di lavoro deve comunicare all'INPS l'avvenuta stipula del contratto.
 - in caso di mancato rispetto dei termini, il richiedente perde l'agevolazione.
- L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.
- le domande pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione (ad iniziare dal 1° giugno 2023).

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

5/6

Sospensione	Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità , consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio. Si ricorda che l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025.
Cumulabilità	Cumulabile con tutti gli incentivi/esoneri previsti dalla normativa vigente (compreso cd. «under 36»).
	<ul style="list-style-type: none">• in caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.
Esclusioni	L'incentivo non si applica : <ul style="list-style-type: none">• lavoro domestico,• contratto di lavoro intermittente,• prestazioni di lavoro occasionale,• apprendistato di primo livello,• apprendistato di alta formazione e di ricerca,• trasformazione a tempo indeterminato di rapporto a termine,• assunzione di giovani da occupare in Paesi extra comunitari non convenzionati.

Incentivo all'assunzione di giovani under 30

Caratteristiche

6/6

Condizioni aziendali	<p>L'agevolazione è subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none">• al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31 del D.L.vo n. 150/2015);• al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006);• alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione;• al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno<ul style="list-style-type: none">- no per il datore di lavoro che ha ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea- no qualora sia un'impresa in difficoltà
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Conferma agevolazioni 2023

Sono stati confermati dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023 gli incentivi

➤ **Under 36** (cir. 40/2018 - cir. 56/2021 - mes. 3389/2021 - cir. 57/2023)

➤ **Donne svantaggiate** (cir. 32/2021 - mes. 1421/2021 - mes. 3809/2021 - cir. 58/2023)

Under 36

art. 1, commi dal 10 al 15, L. 178/2020 – art. 1, commi 100-108 e 113-114, L. 205/2017

- giovani **fino a 35 anni e 365 giorni** che non hanno **mai** avuto un contratto a **tempo indeterminato**
- **sgravio del 100%** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, nel limite **massimo di 8.000 euro/anno**
- **contratto a tempo indeterminato** (o trasformazione da TD a tempo indeterminato)
- **durata: 36 mesi** (48 mesi nelle Regioni del Sud)

Donne svantaggiate

art. 1, commi da 16 a 19, L. 178/2020 (estensione esonero dell'art. 4, co. 9-11, L. 92/2012)

- **almeno 50 anni e disoccupata da oltre 12 mesi** oppure **priva di impiego da almeno 24 mesi di qualsiasi età** oppure **priva di impiego da almeno 6 mesi e** (residente in un'area svantaggiata o con una professione o in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere)
- **sgravio del 100%** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, nel limite **massimo di 8.000 euro/anno**
- **contratto a tempo indeterminato** (o trasformazione da TD a tempo indeterminato)
- **durata: 18 mesi** (se assunzione a TI) – **12 mesi** (se assunzione a TD) – **18 mesi** (tra TD e TI)
- l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto**

Pre-requisiti alla fruizione degli incentivi

➤ articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006

«... i *benefici normativi e contributivi* previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono *subordinati al possesso*, da parte dei datori di lavoro, del *documento unico di regolarità contributiva*, fermi restando gli altri *obblighi di legge* ed il *rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali* nonché di quelli *regionali, territoriali o aziendali*, ...»

➤ Principi generali di fruizione degli incentivi - articolo 31, D.L.vo 150/2015

- *regolarità contributiva* Inps, Inail e Casse Edili (DURC)
- *tutela delle condizioni di lavoro*
- *normativa in materia di lavoro*
- *contrattazione collettiva*
- *diritti di precedenza* all'assunzione derivanti da legge e contratto collettivo
- *tutela della situazione di crisi aziendale* e il rispetto della riduzione dell'organico
- «*de minimis*» (ove richiesto)
- *incremento occupazionale netto* (ove richiesto)

VIGILANZA



Articolo 14

Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro

Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro

Cartella sanitaria

- In occasione della **visita medica preventiva** (in sede di assunzione o in fase preassuntiva), il medico competente deve **richiedere al lavoratore** di esibire **copia della cartella sanitaria** e di rischio rilasciata al medesimo lavoratore al momento di risoluzione del precedente rapporto di lavoro e tener conto del contenuto della stessa cartella al fine della formulazione del giudizio di idoneità
 - l'obbligo del possesso della cartella non sussiste nei casi in cui sia oggettivamente impossibile il reperimento della stessa

Sostituzione del medico competente

- In caso di impedimento, derivante da gravi e motivate ragioni, il **medico competente** dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro il **nominativo di un sostituto** - in possesso dei requisiti per la nomina a medico competente - per l'adempimento degli obblighi, previsti dalla disciplina a carico del medico competente, durante l'intervallo temporale indicato nella medesima comunicazione
 - per il nuovo obbligo non è prevista una sanzione in caso di inadempimento

Modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di Lavoro

Noleggio attrezzature di lavoro senza operatore

- In caso di **noleggio** o **concessione in uso di attrezzature di lavoro senza operatore**, il **noleggiatore** o **concedente** deve **acquisire e conservare** (per la durata del noleggio o della concessione) una **autodichiarazione**, da parte del soggetto che prende a noleggio o in concessione in uso le attrezzature, che indichi i **nominativi dei lavoratori che utilizzeranno le attrezzature** e attesti che i medesimi soggetti **abbiano** avuto la **formazione** e l'**addestramento richiesti** dalla disciplina per le attrezzature oggetto del noleggio o della concessione in uso
 - in caso di violazione dell'obbligo: sanzione amministrativa (a carico del noleggiatore o concedente), da 921,38 e a 3.316,96 euro

Obbligo formativo anche il datore di lavoro

- Viene previsto un **obbligo di formazione** e di **addestramento** specifico **per il datore di lavoro che faccia** direttamente **uso di attrezzature** che *«richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici»*
 - in caso di violazione dell'obbligo: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro

Articolo 23

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

Sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Viene **modificata la sanzione amministrativa** prevista in caso di **omissione dal versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali** che il datore di lavoro deve versare in ragione delle retribuzioni erogate ai propri lavoratori dipendenti, ovvero che deve versare il committente per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa rientranti nella cd. Gestione separata dell'INPS

- vengono sostituiti i limiti minimi e massimi di 10.000 e di 50.000 euro con nuovi limiti, commisurati all'importo omesso: **da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso**
- resta **invariata la sanzione in caso di omesso versamento delle ritenute per un importo superiore a 10.000 euro annui**: reclusione fino a 3 anni e multa fino a 1.032 euro.

Per i periodi di omissione contributiva decorrenti dal 1° gennaio 2023 (e ferma restando la disciplina penalistica per i casi qualificati, come detto, come illecito penale), gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione (in deroga ai termini previsti dall'articolo 14 della Legge n. 689/1981).

ATTIVITÀ FORMATIVE

WHISTLEBLOWING

Tutele per i lavoratori che segnalano violazioni

Decreto Legislativo n. 24/2023 (recepimento della Direttiva UE 2019/1037)

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Introdotta novità a tutela delle persone (cd. *whistleblowers*) che segnalano violazioni a disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente (condotte illecite, violazioni a norme di legge, situazioni di pericolo o di rischio all'integrità di altri soggetti o dell'ente di appartenenza), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo, in qualità di:

- lavoratori subordinati e autonomi;
- volontari e tirocinanti, anche non retribuiti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Le misure di tutela si applicano anche:

- ai cd. “*facilitatori*” che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante che siano legate a lui da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante;
- agli enti di proprietà o per cui lavora il segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La finalità è quella di proteggere il segnalante da eventuali comportamenti ritorsivi.

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Oggetto

L'oggetto della segnalazione deve riguardare **illeciti di interesse generale** e non individuale (es. rivendicazioni riguardanti il proprio rapporto di lavoro), di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

In particolare:

- 1) **illeciti amministrativi, contabili, civili o penali**
- 2) **condotte illecite** riguardanti il **D.L.vo 231/2001** o **violazioni dei modelli di organizzazione e gestione**
- 3) **illeciti** che rientrano **nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali** con particolare riferimento ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi
- 4) **Atti o omissioni** che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea**
- 5) **Atti o omissioni** riguardanti il **mercato interno**

Sono escluse le segnalazioni di violazioni qualora già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali (indicati nella parte II dell'allegato al D.L.vo 24/2023 e della direttiva 2019/1037) ovvero da procedure e strumenti propri.

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Soggetti obbligati

L'adozione di un **sistema di whistleblowing** è obbligatoria ai «soggetti del settore privato» che:

- hanno impiegato, nell'**ultimo anno**, la **media di almeno 50* lavoratori subordinati** (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato), indipendentemente dalla natura delle loro attività
- qualora rientrino nell'ambito di applicazione**:
 - degli atti dell'Unione, in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente
 - del D.L.vo n. 231/2001 e adottano i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) ivi previsti

P.S. Per i soggetti che nell'ultimo anno hanno impiegato una **media di lavoratori subordinati**, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, **fino a 249**, l'**obbligo** di istituzione del canale di segnalazione interna ha effetto a **decorrere dal 17 dicembre 2023**

*occorre fare riferimento all'anno precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso

** indipendentemente dal numero dei dipendenti

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Sono previsti **3 canali** per effettuare la **segnalazione**

Canale interno (**prioritario**)

- un **ufficio interno**, autonomo e con personale specificamente formato
- un **soggetto esterno**, autonomo e con personale specificamente formato

Per la realizzazione del canale interno, deve essere previsto il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Il canale deve garantire un **adeguato standard di sicurezza** per tutelare l'identità dei segnalanti, attraverso una piattaforma informatica che preservi la possibilità di risalire alla persona del segnalante e che sia conforme alle norme in materia di trattamento dei dati.

Canale esterno

Attivo presso l'**ANAC** (Autorità nazionale anticorruzione) e accessibile **qualora**:

- non sia stato previsto il canale interno ovvero, per quanto obbligatorio, non sia attivo o non sia conforme
- la persona segnalante
 - abbia effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito
 - abbia motivi di ritenere che alla segnalazione interna non sarebbe dato riscontro ovvero che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione
 - abbia motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente per il pubblico interesse

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Sono previsti **3 canali** per effettuare la **segnalazione**

Canale pubblico

Divulgazione pubblica della segnalazione **tramite stampa, social o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone**, in quanto:

- la persona abbia effettuato una segnalazione interna o esterna senza alcun riscontro nei termini previsti;
- la persona abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Modalità per la segnalazione

- La segnalazione va effettuata in **forma scritta**.
- Alla persona segnalante deve essere dato un **riscontro** alla segnalazione **entro 3 mesi**.
- La segnalazione potrà avvenire anche:
 - durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
 - durante il periodo di prova;
 - successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico.
- Chi riceve la segnalazione deve **garantire la riservatezza**:
 - dell'identità della **persona segnalante**
 - dell'identità della **persona coinvolta**
 - dell'identità della **persona eventualmente menzionata nella segnalazione**
 - del **contenuto della segnalazione**
 - della relativa **documentazione**

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Tutele

I segnalatori («*whistleblowers*») non possono subire ritorsioni, tra le quali:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambio del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni l'ANAC informa l'Ispettorato del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Whistleblowing – tutele per i soggetti che segnalano condotte illecite

Sanzioni

L'ANAC applica al responsabile aziendale le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse **ritorsioni** o quando accerta che la **segnalazione** è stata **ostacolata** o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che **non sono stati istituiti canali di segnalazione**, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro nel caso in cui venga accertata la **responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia**.

I soggetti del settore privato possono prevedere, inoltre, all'interno del proprio sistema disciplinare, **sanzioni disciplinari** nei confronti dei responsabili degli illeciti.

L'ANAC invia le segnalazioni alle autorità amministrativa e/o giudiziaria per quanto riguarda le violazioni non di sua competenza.