



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

Bassano del Grappa, 16/05/2023

Spett.Le
Azienda Cliente

Oggetto: Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48 (Decreto Lavoro).

Il 4 maggio 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 48, di cui sintetizziamo i contenuti di maggior interesse in materia di lavoro, entrato in vigore il 5 maggio 2023:

❖ **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Resta in vigore l'attuale disciplina che prevede la possibilità di stipulare o prorogare contratti a termine, senza causali, fino ad un massimo di 12 mesi.

Il Decreto Lavoro rivede le precedenti causali introdotte dal decreto Dignità.

Le **nuove causali** che consentono di stipulare o prorogare contratti a termine per una durata superiore a 12 mesi (sempre fino a un massimo di 24 mesi) sono le seguenti:

- quelle previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative anche da Rsa/Rsu;

in assenza delle suddette previsioni dei contratti collettivi

- per esigenze tecniche, organizzative o produttive individuate dal datore di lavoro e dal lavoratore che devono essere specificate nel contratto individuale (condizione valida fino al 30/04/2024).

Resta sempre valida l'ipotesi di assunzione a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

❖ **WELFARE AZIENDALE**

Limitatamente al periodo di imposta 2023 i beni ceduti e i servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, compresi quelli fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, non concorrono a formare il reddito entro il **limite complessivo di Euro 3.000,00**.

I datori di lavoro, per l'applicazione della norma, dovranno dare preventiva informativa alle RSU laddove presenti, mentre il lavoratore dovrà dichiarare di avervi diritto indicando il C.F. dei figli a carico.

Nel predetto limite rientrano anche le somme erogate o rimborsate, ai medesimi lavoratori, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per i lavoratori dipendenti privi di figli a carico resta confermato il limite di esenzione ordinario di Euro 258,23.

Via Sabbionara 47 - 36061 Bassano del Grappa (VI)
C. F. e P. I.V.A. 04188180246
Tel. 0424/219291 Fax 0424/506670
info@hrconsulenza.it – www.hrconsulenza.it





Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

❖ **SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI IN MERITO ALLA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il decreto legge ha l'obiettivo di semplificare i gravosi obblighi di informazione in fase di instaurazione del rapporto di lavoro, prevedendo che tale obbligo possa essere adempiuto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, applicati. Il datore di lavoro sarà tenuto a consegnare o a mettere a disposizione dei propri dipendenti, anche attraverso la pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali applicabili al rapporto di lavoro, nonché eventuali regolamenti.

Il datore di lavoro sarà inoltre tenuto ad informare i lavoratori dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, utilizzati ai fini dell'assunzione o del conferimento di incarichi e/o mansioni, cessazione del rapporto di lavoro nonché incidenti sulla sorveglianza, la prestazione, la valutazione dei lavoratori e relative prestazioni, l'adempimento delle obbligazioni contrattuali.

❖ **INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE**

Viene previsto un incentivo per i datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante, dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, **giovani** aventi congiuntamente i seguenti requisiti:

- non abbiano compiuto il trentesimo anno di età alla data di assunzione;
- non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (NEET);
- siano registrati al programma "Iniziativa Occupazione Giovani" (Garanzia Giovani).

L'incentivo viene riconosciuto, nei limiti delle risorse stanziare, nella misura del 60% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 12 mesi e verrà corrisposto mediante il conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Il beneficio è cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani (under 36) e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive; in caso di cumulo con altre agevolazioni l'incentivo viene ridotto dal 60% al 20%.

Per la fruizione dell'esonero il datore di lavoro dovrà presentare preventivamente una domanda telematica all'INPS; entro 5 giorni dalla domanda l'INPS comunicherà la disponibilità dei fondi; entro 7 giorni dalla conferma della disponibilità il datore di lavoro dovrà stipulare il contratto di lavoro e comunicarlo all'INPS.

❖ **PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE (CPO – ex voucher)**

Per gli utilizzatori che operano nei settori dei **congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi di divertimento** sono state effettuate le seguenti modifiche:

Via Sabbionara 47 - 36061 Bassano del Grappa (VI)
C. F. e P. I.V.A. 04188180246
Tel. 0424/219291 Fax 0424/506670
info@hrconsulenza.it – www.hrconsulenza.it





Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

- è stato elevato a euro 15.000 il limite massimo di compenso annuo per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità di prestatori (prima 10.000 euro);
- è stato elevato a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato il limite dimensionale per poter utilizzare la prestazione occasionale (prima 10 lavoratori).

❖ **ESONERO CONTRIBUTIVO IVS PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

Dal 1° Luglio al 31 dicembre 2023 la quota di esonero dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dipendenti è aumentata nel seguente modo:

- 7% (fino al 30/06 è del 3%) → se la retribuzione imponibile mensile non eccede euro 1.923;
- 6% (fino al 30/06 è del 2%) → se la retribuzione imponibile mensile è superiore a euro 1.923 e non eccede euro 2.692.

Il predetto aumento non si applica al rateo di tredicesima mensilità che continuerà a beneficiare dell'esonero nelle misure pari al 2% o al 3%.

❖ **MEDICO COMPETENTE**

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, viene introdotto l'obbligo di nominare il medico competente non solo nei casi previsti dalla legge ma anche ogniqualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza.

Lo studio resta a disposizione per ogni chiarimento.

Distinti saluti.

Studio Associato HR
Bastianello F. & Tassarollo T.

Via Sabbionara 47 - 36061 Bassano del Grappa (VI)
C. F. e P. I.V.A. 04188180246
Tel. 0424/219291 Fax 0424/506670
info@hrconsulenza.it – www.hrconsulenza.it

