



STUDIO ASSOCIATO  
LORENZO E RICCARDO PERINETTO  
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 – Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225  
segreteria@studioperinetto.it - www.studioperinetto.it

Torino, lì 11 maggio 2023

**Circolare n. 2/2023**

**Oggetto: decreto lavoro 2023 modifiche al contratto a tempo determinato.**

Gentile cliente,

la informiamo che a partire dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del Decreto Lavoro), fatte salve eventuali ulteriori modifiche in sede di conversione in legge del provvedimento, ferma restando sempre la possibilità del ricorso al rapporto a termine (nonché in caso di rinnovo o proroga dello stesso) nell'ipotesi di sostituzione di altri lavoratori, le previgenti causali legali, di fatto rimaste in massima parte inutilizzate, vengono eliminate.

Sarà, infatti, la contrattazione collettiva a definire le causali rispondenti alle necessità di maggiore flessibilità da parte delle imprese. In assenza di questa, tuttavia, le parti (datore di lavoro e dipendente) potranno accordarsi a livello individuale per inserire ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo a giustificazione dell'apposizione del termine al contratto; tale possibilità ha comunque una durata limitata al 30/04/2024, oltre la quale avranno valore esclusivamente le causali definite dal CCNL.

Nessuna modifica è stata apportata alla durata massima del contratto a tempo determinato, che rimane quindi invariata a 24 mesi.

Il Decreto Lavoro va direttamente a modificare l'attuale disposizione di Legge del Dlgs 81/2015 sulle causali, di conseguenza tutti i contratti a termine ad oggi vigenti anche se stipulati prima di questa data, ricadranno nelle nuove disposizioni in caso di proroga oltre i 12 mesi o di rinnovo.

Riassumendo, dal 5 maggio:

Stipula di un nuovo contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi	Nessuna causale
Proroga di un contratto a tempo determinato all'interno dei 12 mesi	Nessuna causale
Rinnovo di un contratto a tempo determinato all'interno o oltre i 12 mesi	Obbligo di inserimento della causale per ragioni sostitutive o previste dal CCNL (in assenza di queste ultime le causali saranno individuate dalle parti stipulanti per ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo fino al 30/04/2024)
Stipula di un nuovo contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 12 mesi	Obbligo di inserimento della causale per ragioni sostitutive o previste dal CCNL (in assenza di queste ultime le causali saranno individuate dalle parti stipulanti per ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo fino al 30/04/2024)
Proroga di un contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi	Obbligo di inserimento della causale per ragioni sostitutive o previste dal CCNL (in assenza di queste ultime le causali saranno individuate dalle parti stipulanti per ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo fino al 30/04/2024)
Proroga oltre 12 mesi o rinnovo di un contratto a tempo determinato oltre il 30/04/2024	Obbligo di inserimento della causale per ragioni sostitutive o previste dal CCNL.

## Altri interventi normativi

### Art. 10: incentivo per beneficiari di assegno di inclusione

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione (che vedrà la luce a gennaio 2024) 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 di cui all'[art. 116, c. 8, lettera a\), della Legge n. 388/2000](#) 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.

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.

### Art. 14: nomina del medico competente

L'articolo 14 lettera A) del Decreto Lavoro interviene sull'articolo 18, comma 1, lettera a) del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs n. 81/2008) introducendo l'**obbligo**, per i datori di lavoro o i dirigenti dell'azienda con apposita delega, di **nominare** il medico competente **ogni qualvolta la valutazione dei rischi ne suggerisca la presenza**.

#### **Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso**

Ai sensi dell'articolo 72 del D.Lgs n. 81/2008, chiunque noleggi o conceda in uso ad un datore di lavoro attrezzature di lavoro senza conduttore o operatore, deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza ai fini di sicurezza.

Con la lettera f) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro viene altresì specificato, eliminando le incertezze interpretative dovute alla previgente formulazione della norma, l'obbligo di acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una **dichiarazione autocertificativa** del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico degli utilizzatori.

#### **Informazione, formazione e addestramento**

Con le lettere g) e h) dell'articolo 14 del Decreto Lavoro viene, rispettivamente, superato un vuoto normativo che non prevede alcun **obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di proprie attrezzature di lavoro per attività professionali** ed adeguato il relativo apparato sanzionatorio.

A seguito di tale modifica, viene aggiornato anche l'articolo 87 dl TU, dedicato alle sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso.

Per la violazione del nuovo obbligo formativo, il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'**arresto da tre a sei mesi** o con l'**ammenda da 2.500 a 6.400 euro**.

### **Art. 23: riduzione sanzioni amministrative per omesso versamento contributi a carico dipendente**

La sanzione per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate ai dipendenti viene notevolmente ridotta passando dalla precedente che constava in un minimo di euro 10.000 ad un massimo di euro 50.000 alla attuale che va da una volta e mezzo l'importo della contribuzione omessa fino ad un massimo di quattro volte. Resta la disposizione per cui in caso di pagamento entro tre mesi dalla richiesta da parte dell'INPS, la sanzione non sarà applicata.

### **Art. 27: incentivo all'occupazione giovanile**

La norma prevede un contributo pari al 60% retribuzione lorda per un periodo di 12 mesi per le aziende di qualsiasi settore che assumano, a partire dal 1° giugno 2023 e fino al 31 dicembre 2023, giovani che all'atto dell'assunzione non abbiano ancora compiuto 30 anni, che non stiano lavorando o frequentando corsi di studio e che siano iscritti a Garanzia Giovani.

L'incentivo sembrerebbe essere cumulabile con altri incentivi relativi all'assunzione di giovani (ad esempio under 36) ma occorrerà attendere le modalità operative da parte dell'INPS al riguardo.

### **Art. 30: CIGS in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione**

Per le 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, il Decreto lavoro prevede la possibilità di ricorrere ad ulteriori periodi di **cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023**.

In particolare, ai sensi dell'art. 30, comma 1 del DL n. 48/2023, le **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;

possono ricorrere a **ulteriori trattamenti di CIGS**, in continuità di tutele già autorizzate

- in deroga alle disposizioni previste dal D.Lgs n. 148/2015 in materia di **durata massima complessiva** dei trattamenti di integrazione salariale (art. 4) e di **durata** degli interventi di **cassa integrazione straordinaria** (art. 22);
- **fino al 31 dicembre 2023**.

Ai fini dell'accesso ai predetti trattamenti di integrazione salariale straordinaria **non si applicano**:

- le procedure di **consultazione sindacale** e di esame congiunto da espletare ordinariamente per l'accesso alle prestazioni di CIGS previste dall'art. 24 del D.Lgs n. 148/2015;
- le **procedure** e i **termini** di trasmissione delle **domande di concessione** del trattamento straordinario di integrazione salariale previsti dall'art. 25 del D.Lgs n. 148/2015.

### **Art. 37: prestazioni occasionali nel settore turistico-termale**

L'art. 37 interviene nuovamente a modifica dell'articolo 54-bis del DL n. 50/2017, attenuando i limiti economici e dimensionali ivi previsti, in particolare prevedendo l'elevazione, del compenso per le prestazioni occasionali, a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento. Inoltre, per gli utilizzatori dei medesimi settori, è stato ampliato il limite dimensionale a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Dal 1° gennaio 2023, per le **aziende alberghiere** e nelle **strutture ricettive** che operano nel **settore del turismo**, come individuate nella Circolare INPS n. 103/2018 (Cfr. Aggiornamento AP n. 354/2018), viene mutato il peculiare regime previgente, infatti, il **limite di lavoratori subordinati** impiegati, oltre i quali non è più possibile far ricorso alle prestazioni occasionali, **passa da 8 a 10 dipendenti a tempo indeterminato**, come per la generalità degli utilizzatori.

Pertanto, per gli utilizzatori operanti nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, è elevato:

- a **15.000 euro** il limite di compenso massimo annuo consentito per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- il limite dimensionale a **25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

### **Art. 39: esonero contributivo IVS dipendenti**

Il Decreto Lavoro ha previsto una riduzione di ulteriori 4 punti percentuale sull'aliquota contributiva a carico dipendenti dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023.

Conseguentemente, la riduzione dell'aliquota IVS a carico del dipendente per il suddetto periodo è così stabilita:

- 7%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, ovvero
- 6%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro.

Preme sottolineare che **l'aumento della riduzione contributiva previsto dal DL Lavoro non si applica al rateo di tredicesima mensilità.**

La norma del DL n. 48/2023, infatti, è chiara nell'affermare che l'aumento è da intendersi "senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima", il quale pertanto continuerà a beneficiare dello sgravio nelle misure previste dalla Legge. 197/2022 (2% o 3%, a seconda dell'imponibile dello stesso).

### **Art. 40: tetto fringe benefit**

E' stato elevato il tetto da 268 euro a 3000 euro solo per i dipendenti con figli a carico e ricomprende l'importo degli eventuali bonus bollette, cioè le erogazioni liberali per il pagamento delle utenze domestiche dei lavoratori stessi.

Solo per il 2023 in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR 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

Prima di erogare tali emolumenti, i datori devono dare informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Da parte loro i lavoratori devono fornire ai datori di lavoro una dichiarazione del diritto indicando il codice fiscale di ciascun figlio.

**Attenzione:** una persona si considera fiscalmente a carico di un suo familiare quando dispone di un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Solo per i figli di età non superiore a 24 anni, dal 1° gennaio 2019 questo limite è aumentato a 4.000 euro.

A disposizione per approfondimenti porgiamo cordiali saluti.